

Nachhaltigkeits- bericht 2019

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2019

Nachhaltigkeitsbericht

81	CEO-Vorwort
82	Nachhaltigkeit bei Swiss Life
84	Wesentlichkeitsmatrix
90	Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit
91	Profitabilität und Wachstum
92	People Centricity
95	Produkte, Dienstleistungen und Beratung
97	Digitalisierung
98	Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit
103	Compliance bei Swiss Life
106	Nachhaltige Beschaffung
109	Nachhaltigkeit in der Gesellschaft
110	Volkswirtschaftliche Verantwortung
111	Politisches Engagement
113	Corporate Citizenship
117	Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin
118	Mitarbeiterführung und -kommunikation
121	Mitarbeiterentwicklung und -bindung
122	Aus- und Weiterbildung
123	Talententwicklung
124	Zusammenarbeit und Vielfalt
127	Gesundheit und Sicherheit
129	Sozialpartnerschaft
132	Nachhaltigkeit in Bezug auf die Umwelt – Umwelt- und Klimaschutz in der Betriebsökologie
136	Was Swiss Life zu den Sustainable Development Goals (SDG) beiträgt
138	UN Global Compact Fortschrittsbericht
140	Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung
141	Mitgliedschaften
142	GRI-Inhaltsindex
146	Nachhaltigkeitskennzahlen

Sehr geehrte Damen und Herren

Unsere Kundenbeziehungen dauern oft Jahrzehnte. Während dieser Zeitspanne übernehmen wir für viele unserer Kundinnen und Kunden Risiken und legen die Anlagen entsprechend langfristig an. Damit wir unsere Versprechen über einen so langen Zeithorizont halten können, ist professionelles und vorausschauendes Handeln essenziell. Nachhaltigkeit steht seit unserer Firmengründung im Jahr 1857 im Zentrum unseres Tuns und ist für Swiss Life Teil der Unternehmenskultur.

Die Gesamtverantwortung für alle relevanten Fragen und Entscheidungen rund um das Thema Nachhaltigkeit liegt bei der Konzernleitung. Sie wird künftig durch ein dediziertes Nachhaltigkeitsteam am Hauptsitz und eine länder- und bereichsübergreifende Organisation unterstützt, die sicherstellen, dass Nachhaltigkeitsmassnahmen und -ziele gruppenweit abgestimmt, ausgearbeitet und umgesetzt werden.

Ein Thema, das uns alle beschäftigt, ist der Klimawandel. Als Swiss Life wollen wir in drei Bereichen Antworten auf diese Herausforderung finden:

- Als grosse Immobilieneigentümerin setzen wir auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen und haben auch 2019 den Ausbau von erneuerbaren Energien weiter vorangetrieben. Bei all unseren Anlageentscheidungen – im Immobilienbereich, aber auch darüber hinaus – beachten wir neben Governance- und sozialen Kriterien selbstverständlich auch Umweltaspekte. Sie sind fester Bestandteil unseres Risikomanagementansatzes, der gewährleistet, dass wir nachhaltig und verantwortungsbewusst handeln.
- Basierend auf den Zielen des Pariser Klimaabkommens haben wir im Berichtsjahr zudem weitere Analysen und Massnahmen angestossen, aus denen wir in den kommenden Monaten den Klimaansatz für die Swiss Life-Gruppe weiterentwickeln werden.
- Ein dritter Bereich ist die Betriebsökologie: Hier haben wir uns bereits 2018 Ziele gesetzt, die bis 2021 eine Reduktion der Treibhausgasemissionen mit sich bringen werden.

Über unsere sieben gemeinnützigen Stiftungen und gezielte Standortförderung konnten wir zudem in den Bereichen Kultur, Wissenschaft, Bildung sowie Umwelt und Forschung im Kleinen und Grossen etwas bewegen. Diese Engagements liegen mir ebenfalls sehr am Herzen und geniessen auch bei unseren Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert.

Der vorliegende Bericht fasst zusammen, wo wir mit unseren Initiativen bezüglich Nachhaltigkeit stehen. Ich hoffe, Ihnen damit auch in diesem für uns wichtigen Bereich gute Einblicke geben zu können.



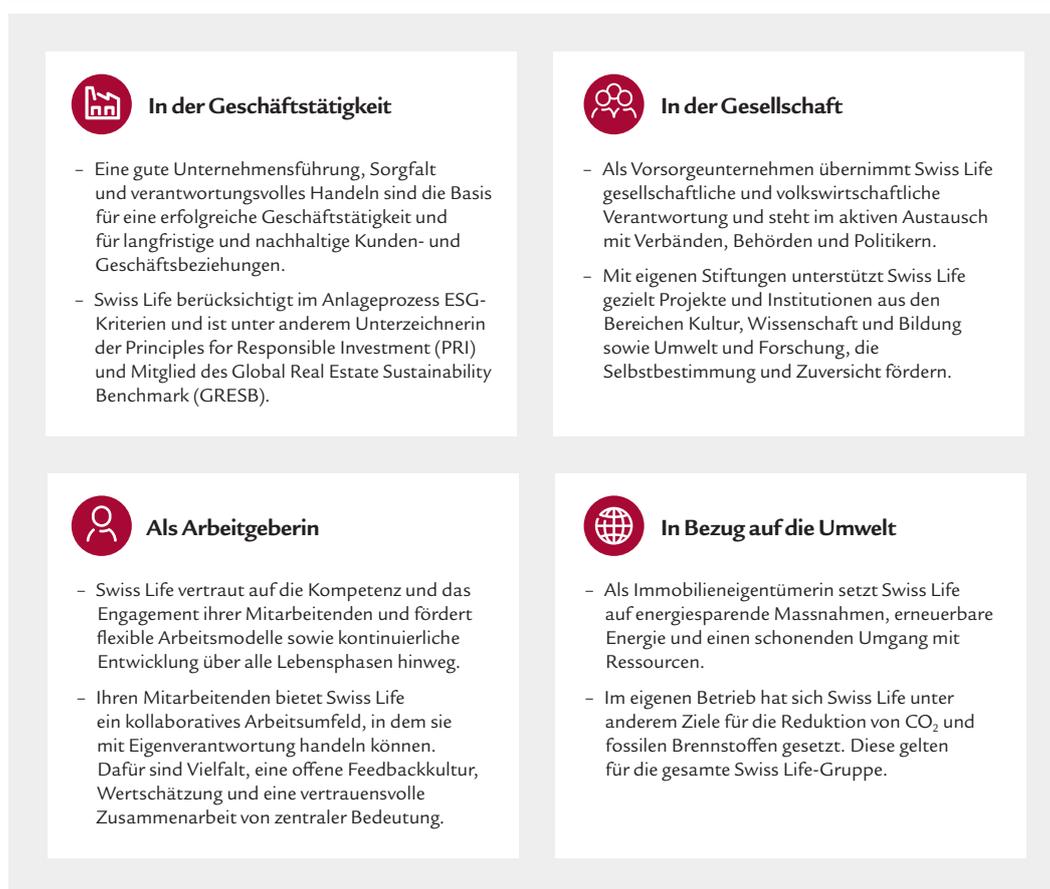
Patrick Frost
CEO

Nachhaltigkeit bei Swiss Life

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

Ihre Grundsätze zur unternehmerischen Nachhaltigkeit hat Swiss Life in einem gruppenweit gültigen Nachhaltigkeitskonzept zusammengefasst und in vier Bereiche unterteilt: Nachhaltigkeit im Geschäftsalltag, als Arbeitgeberin, in der Gesellschaft und gegenüber der Umwelt. An dieser Struktur orientiert sich auch die Berichterstattung des Nachhaltigkeitsberichts.

Wie wir Nachhaltigkeit verstehen



Organisatorische Verankerung

Swiss Life hat im Berichtsjahr die Organisationsstruktur und Governance rund um das Thema Nachhaltigkeit weiterentwickelt. Die erweiterte Konzernleitung bildet das oberste Steuerungsgremium für Nachhaltigkeit. Vorsitz hat der Group CEO. Für die Koordination, Steuerung und Umsetzung der Massnahmen wurde im Berichtsjahr eine neue Organisation auf Gruppenstufe entwickelt, die per 1. Januar 2020 unter der Leitung des Group Head Nachhaltigkeit implementiert wird. Neben der operativen Umsetzung ist die neue Organisation auch für den regelmässigen Austausch aller Fachspezialisten verantwortlich, stellt das Controlling und das Reporting sicher und bereitet Entscheidungsgrundlagen für die erweiterte Konzernleitung als Steuerungsorgan vor.

Organisationsstruktur per 1. Januar 2020



Die Nachhaltigkeitsorganisation orientiert sich an der multidivisionalen Organisation von Swiss Life und setzt sich aus Nachhaltigkeitsdelegierten aller Divisionen sowie Fachdelegierten zusammen. Für die fachliche Führung wurden zehn Themen definiert.

Die neue Organisation stellt sicher, dass die operative Umsetzung der auf Gruppenstufe beschlossenen Massnahmen direkt in den entsprechenden Divisionen erfolgt und es einen übergreifenden fachlichen Austausch zu den definierten Schwerpunktthemen gibt.

Wesentlichkeitsmatrix

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

Swiss Life berichtet seit 2016 nach den Standards der Global Reporting Initiative und hat 2015 in einem mehrstufigen Wesentlichkeitsprozess mit internen und externen Stakeholdern die erste Version der Wesentlichkeitsmatrix erarbeitet. Die Matrix wurde seither kontinuierlich weiterentwickelt. 2019 hat Swiss Life eine umfassende Neuevaluierung der wesentlichen Themen durchgeführt.

Mit der angepassten Wesentlichkeitsmatrix will Swiss Life den sich ändernden Erwartungen der verschiedenen Interessengruppen, den Entwicklungen im Geschäftsumfeld und den weiterentwickelten Standards Rechnung tragen.

Die Neuevaluierung hat Swiss Life unter Einbezug folgender interner und externer Anspruchsgruppen durchgeführt:

- Interne Fachspezialisten aus den Bereichen Nachhaltigkeit, Asset Management, Kommunikation, Human Resources, Investor Relations, Finance und Risikomanagement
- Erweiterte Konzernleitung
- Vertreter des Verwaltungsrats
- Vertreter von Finanzinstituten und Ratingagenturen
- Vertreter von Nachhaltigkeitsorganisationen und einer Hochschule

Vorgehen bei der Neuevaluierung der Wesentlichkeitsmatrix (GRI 102-49)

Zunächst erstellten Fachspezialisten aus den Bereichen Nachhaltigkeit, Kommunikation, Group Human Resources, Investor Relations, Asset Management und Group Finance & Risk eine Longlist von potenziellen Themen. An diesem Schritt waren über ein Dutzend Fachspezialisten aus der gesamten Swiss Life-Gruppe beteiligt.

Die **«Stakeholder-Relevanz»** wurde durch eine Online-Umfrage und einen Workshop mit internen Fachspezialisten aus den Bereichen Nachhaltigkeit, Asset Management, Kommunikation, Group Human Resources, Investor Relations und Group Finance & Risk ermittelt. Durch den Einbezug der verschiedenen Fachdisziplinen sowie von Vertretern aus der gesamten Gruppe wurde sichergestellt, dass die Erhebung ein möglichst breites Spektrum von Anspruchsgruppen abdeckt.

Die **«Relevanz für Swiss Life»** wurde mittels Interviews mit der gesamten erweiterten Konzernleitung sowie zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats ermittelt.

Bewertungsverfahren und Ergebnisse

Die Relevanz resp. die Auswirkungen potenziell wichtiger Themen wurden von allen befragten Personen auf einer Vier-Punkte-Skala bewertet und zugeordnet. Dabei wurde zwischen «hoher Relevanz», «signifikanter Relevanz», «moderater Relevanz» und «tiefer Relevanz» unterschieden.

Die im Fragebogen enthaltenen Themen «Innovation» und «Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen am Arbeitsplatz» wurden in der Wesentlichkeitsanalyse vom Grossteil der befragten Personen – sowohl intern wie auch extern – als weniger relevant angesehen und sind daher nicht Teil der neuen Wesentlichkeitsmatrix.

Im Vergleich zur bisherigen Matrix gab es zudem einige Umbenennungen und es wurden neue Themen eingeführt:

Anpassungen der Themen im Vergleich zur bisherigen Matrix

Unverändert	Neue Bezeichnung	Neues Thema
Volkswirtschaftliche Verantwortung	Risikomanagement (bisher: Risikomanagement und Compliance)	Verantwortungsvolles Immobilienmanagement
Umwelt- und Klimaschutz	Profitabilität und Wachstum (bisher: Nachhaltige Profitabilität)	Datenschutz und Informationssicherheit
Menschenrechte	Produkte, Dienstleistungen und Beratung (bisher: Produkte und Dienstleistungen)	Digitalisierung
Nachhaltige Beschaffung	People Centricity (bisher: Kundenorientierung)	Corporate Governance
	Verantwortungsbewusste Anlage-tätigkeit (bisher: Anlagestrategie)	Korruptionsbekämpfung und lauterer Wettbewerb
	Vielfalt, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit (bisher: Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit sowie Vielfalt und Chancengleichheit)	Corporate Citizenship
	Mitarbeiterentwicklung und -bindung (bisher: Commitment und Förderung der Mitarbeitenden)	
	Selbstbestimmtes Leben in Zeiten von demografischem Wandel (bisher: Demografischer Wandel)	

Die Konzernleitung hat im November 2019 die erarbeitete Wesentlichkeitsmatrix validiert und verabschiedet (GRI 102-46).

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Überblick¹

Risikomanagement²

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

Profitabilität und Wachstum

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

Produkte, Dienstleistungen und Beratung

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

People Centricity

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

Verantwortungsbewusste Anlagentätigkeit

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

Verantwortungsvolles Immobilienmanagement

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

Datenschutz und Informationssicherheit

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

Digitalisierung

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

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

² Dieses Thema wird im Geschäftsbericht im Kapitel «Risikomanagement» ab Seite 76 behandelt.

Vielfalt, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit

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

Mitarbeiterentwicklung und -bindung

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

Volkswirtschaftliche Verantwortung

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

Selbstbestimmtes Leben in Zeiten von demografischem Wandel¹

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

Umwelt- und Klimaschutz

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

Corporate Governance²

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

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

² Dieses Thema wird im Geschäftsbericht im Kapitel «Corporate Governance» ab Seite 26 behandelt.

Korruptionsbekämpfung und lauterer Wettbewerb

Swiss Life setzt alles daran, Verstösse gegen rechtliche bzw. regulatorische Vorgaben zu vermeiden, inklusive der Verhinderung sämtlicher Formen von Korruption und Bestechung. Darum überwacht und beurteilt Compliance das rechtliche sowie das regulatorische Umfeld und setzt auf Mitarbeiterschulungen und -sensibilisierungen.

Corporate Citizenship

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

Menschenrechte

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

Nachhaltige Beschaffung

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

Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit

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

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, wie Swiss Life in Bezug auf ihre Geschäftstätigkeit nachhaltig denkt und handelt. Dabei wurden folgende Schwerpunktthemen definiert:

- Profitabilität und Wachstum
- People Centricity
- Produkte, Dienstleistungen und Beratung
- Digitalisierung
- Verantwortungsbewusste Anlagentätigkeit
- Compliance bei Swiss Life
- Nachhaltige Beschaffung

Profitabilität und Wachstum

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

Das Geschäftsmodell von Swiss Life ist auf Langfristigkeit ausgerichtet. Die Versprechen gegenüber Kundinnen und 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 mehr als drei Jahrzehnte positiv ist. Zudem hat Swiss Life in den letzten Jahren das Geschäft fortlaufend weiterentwickelt. Mit dem erfolgreichen Ausbau der Vermögensverwaltung für Drittkunden, den unabhängigen Beraterkanälen, modernen Produkten wie auch Zukäufen hat Swiss Life in den letzten Jahren den Beitrag aus dem sogenannten Fee-Geschäft deutlich erhöht und damit die Abhängigkeit vom Anlageergebnis reduziert. Neben dem Fokus auf Profitabilität bleibt die Kapitaleffizienz eine relevante Steuerungsgrösse im Neugeschäft im Versicherungsbereich.

Im Rahmen des Investorentages im November 2018 legte Swiss Life ihr Unternehmensprogramm mit finanziellen Zielsetzungen bis ins Jahr 2021 vor. Mit «Swiss Life 2021» setzt das Unternehmen auf eine kontinuierliche und zugleich ambitionierte Weiterentwicklung der Ertragsquellen, der Effizienz sowie der Ausschüttung an die Aktionäre.

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

People Centricity

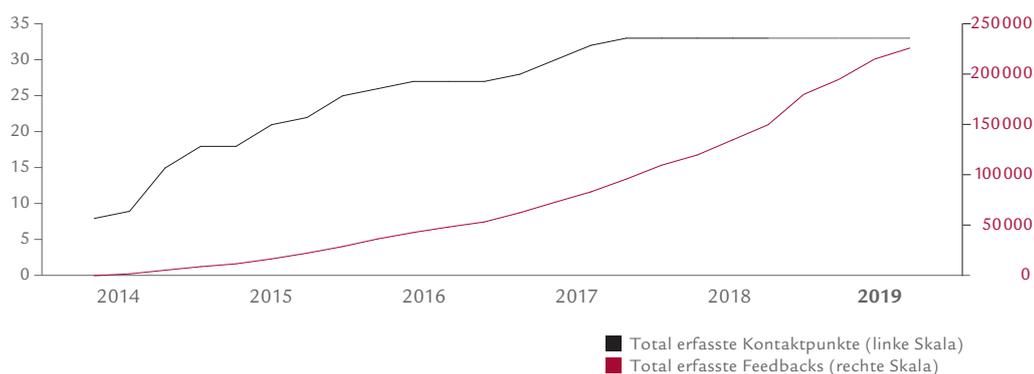
Swiss Life stellt Menschen ins Zentrum ihrer Arbeit und begegnet ihnen auf Augenhöhe – in der Kundenberatung, in den Prozessen, Produkten und Dienstleistungen, im Umgang mit den Mitarbeitenden, beim Einsatz von Technologie sowie in der Rolle als gesellschaftlicher Akteur.

Seit 2014 misst Swiss Life die Kundenzufriedenheit an den wichtigsten Kontaktpunkten kontinuierlich. Kunden werden direkt nach einer Interaktion an ausgewählten Kontaktpunkten zu ihrer Erfahrung, Zufriedenheit und Weiterempfehlungsbereitschaft befragt. Wer eine negative Beurteilung abgegeben hat, wird innerhalb von 48 Stunden kontaktiert. So kann Swiss Life sicherstellen, dass die Beweggründe für die negative Beurteilung verstanden werden und dem Kunden eine Lösung angeboten wird. Die Erhebung der Kundenzufriedenheit erfolgt in enger Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Marktforschungsinstitut.

Aus den Kundenfeedbacks will Swiss Life systemische Probleme erkennen, entsprechende Prozessoptimierungen anstossen und die Wertschätzung des Kunden zum Ausdruck bringen. Die Erkenntnisse und Lehren fliessen in die Schulung und das Coaching von Mitarbeitenden ein und werden auf Gruppenstufe untereinander geteilt.

Swiss Life hat ihr Direct-Customer-Feedback-Programm in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut. Seit der Lancierung 2014 hat Swiss Life insgesamt rund 226 000 Kundenfeedbacks erhalten und analysiert, davon über 66 000 im Jahr 2019.

Entwicklung Direct-Customer-Feedback-Programm



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

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

Die Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Beratung

	2019	2018	2017	2016
Schweiz Einzelleben	+59	+51	+52	+43
Schweiz Swiss Life Select	+48	+41	+39	+29
Frankreich	+57	+52	+46	n. a.
Deutschland Swiss Life Select	+64	+62	+53	+45
Österreich Swiss Life Select	+58	+49	+44	+34
UK Chase de Vere	+56	+52	+56	+52

Auch der NPS am Kontaktpunkt Service Center entwickelte sich positiv oder blieb stabil. 2020 will Swiss Life mithilfe von digitalen Tools weitere Verbesserungen vornehmen.

Die Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Service Center

	2019	2018	2017	2016
Schweiz Einzelleben	+37	+33	+23	+13
Frankreich	-13	-13	-17	-28
Deutschland Einzelleben	+16	+10	+4	+3
Deutschland Swiss Life Select	+9	+11	+10	-7

Kundenorientierte Arbeitskultur fördern und verankern

Neben der Messung der Kundenzufriedenheit erhebt Swiss Life auch die interne Wahrnehmung ihrer Kundenorientierung. Bis 2019 wurde intern der sogenannte Employees' Customer Centricity Index (ECCI) angewandt, der die Ergebnisse zusammenfasste. Der Index steigerte sich in der letzten Messung 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 3 Indexpunkte auf 81. Die interne Wahrnehmung der Kundenorientierung verbesserte sich 2017 in allen abgefragten Punkten.

2019 wurde die interne Wahrnehmung der Kundenorientierung in einer gruppenweiten Umfrage zum Mitarbeiterengagement abgefragt. Die Umfrage findet alle zwei Jahre statt und wird in Zusammenarbeit mit einer unabhängigen Beratungsagentur durchgeführt.

Überdurchschnittliche Kundenorientierung bei Swiss Life

	2019
Swiss Life-Gruppe	86%
Gegenüber den weltweit erfolgreichsten Unternehmen	+4 Ppkt.
Gegenüber dem weltweiten Durchschnitt von Unternehmen aus der Finanzindustrie	+10 Ppkt.

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

Produkte, Dienstleistungen und Beratung

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

Die Beratungs- und Produktstrategie von Swiss Life kombiniert einen bestmöglichen Kundennutzen mit einer profitablen Geschäftstätigkeit. Über eigene Finanzberaterinnen und -berater, Agenten sowie Vertriebspartner bietet 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, Chase de Vere und Fincentrum lassen ihre Kunden anhand des Best-Select-Ansatzes das für sie passende Produkt auswählen. Kundinnen und Kunden erhalten somit Zugriff auf eine umfassende Produktpalette einer Vielzahl von Anbietern.

In Frankreich hat Swiss Life 2019 eine nachhaltige Investmentlösung entwickelt. So besteht mit «Swiss Life Choix Responsable» neu die Möglichkeit, in ein Produkt zu investieren, bei dem der Fokus auf verantwortungsvollem Management sowie Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) liegt. Zudem hat Swiss Life im Berichtsjahr im Rahmen der neuen Nachhaltigkeitsorganisation auch die Erarbeitung eines gruppenweiten Ansatzes für ESG im Versicherungsbereich initiiert.

Transparente Produktinformation und Förderung des Finanzwissens

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

Swiss Life will Menschen dabei unterstützen, Finanzwissen zu erwerben, damit sie bessere Entscheidungen treffen können. Darum unterstützt Swiss Life seit Jahren die Schweizer Finanzwissensplattform fintool.ch. In Deutschland setzt sich Swiss Life über die Swiss Life Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft ebenfalls für Projekte ein, die den Aufbau von Finanzwissen fördern.

Kundenorientierung und gruppenweite Standards für Leistungsversprechen

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.

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

- Die konkrete Ausgestaltung von Produkten und Dienstleistungen erfolgt nach gruppenweiten Standards und nach strenger Massgabe des lokalen regulatorischen Umfelds sowie der lokalen Gesetzgebung. Es ist sichergestellt, dass die lokalen Compliance-Teams auch bei bestehenden Produkten und Dienstleistungen Anpassungen vornehmen können. Ebenso werden die gruppenweiten Standards zur Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen bei Bedarf den Rahmenbedingungen angepasst.
- Das Produktmanagement wird über verschiedene Weisungen auf Gruppenstufe geregelt. Swiss Life hat dafür einen einheitlichen, 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.

Digitalisierung

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

Als Vorsorge- und Finanzdienstleistungsunternehmen stellt Swiss Life den Menschen ins Zentrum ihres Tuns. Das gilt auch für die Digitalisierung: Die rund 14 000 Beraterinnen und Berater, die für Swiss Life im Dialog mit Kunden stehen, können jederzeit auf digitale Lösungen zurückgreifen, die sie im Beratungsprozess unterstützen. Der persönliche Kontakt ist jedoch nach wie vor ein entscheidender Faktor. Dank der Unterstützung durch digitale Hilfsmittel bleibt den Beraterinnen und Beratern mehr Zeit für den persönlichen Kontakt und die Bedürfnisabklärung mit ihren Kundinnen und Kunden. Aus dieser gezielten Kombination von persönlicher Beratung und digitaler Unterstützung leitet Swiss Life ihren «Phygital-Ansatz» ab.

Damit kommt Swiss Life einem Kundenbedürfnis nach, wie eine repräsentative Umfrage des Unternehmens aus dem Jahr 2019 in der Schweiz, Frankreich und Deutschland deutlich gezeigt hat. Bei der Befragung gaben rund 80% an, dass der Austausch mit einem Berater für sie für den Vertragsabschluss zwingend ist. Die Menschen schätzen die Flexibilität und die Selbständigkeit, die sie durch digitale Tools gewinnen. Gleichzeitig vertrauen rund 70% eher einem Berater als einem Algorithmus. Die Menschen wünschen sich, dass die digitalen Hilfsmittel den Berater bei der Identifikation der besten Lösung unterstützen und dem Berater dadurch mehr Zeit für die persönliche Beratung zur Verfügung steht.

Digitale Kundenportale und neue Formen der Zusammenarbeit

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

Auch bei der Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens setzt Swiss Life vermehrt auf digitale Plattformen. So wurde 2019 konzernweit eine Kollaborationssoftware eingeführt, die es den Mitarbeitenden erlaubt, Besprechungen in virtuellen Räumen abzuhalten und Dateien gemeinsam zu bearbeiten oder zu teilen.

Verantwortungsbewusste Anlagentätigkeit

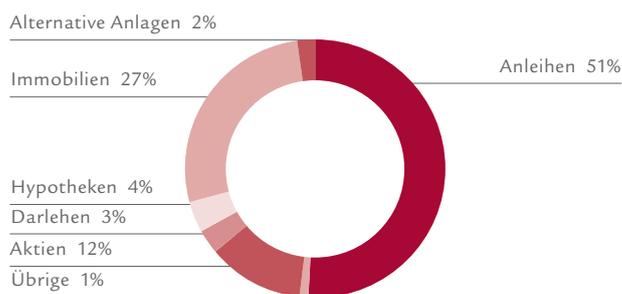
Swiss Life integriert ökologische und soziale Faktoren sowie Fragen einer guten Unternehmensführung systematisch in den Anlageprozess und das Risikomanagement sämtlicher Anlageklassen. Dabei orientiert sich Swiss Life an den von den Vereinten Nationen unterstützten Principles of Responsible Investment (PRI).

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 langfristige Schutz der Kundengelder und der optimale Einsatz des Risikokapitals. Die Anlage der Vermögen soll sicher, rentabel und in der Gesamtheit liquide sein. Aufgrund der Langfristigkeit der Verpflichtungen investiert Swiss Life vor allem in festverzinsliche Wertschriften, zum Beispiel Staats- und Unternehmensanleihen, in Immobilien sowie in Aktien- und Infrastrukturanlagen. Dabei beruhen die Anlageentscheidungen auf einer weitgehenden Beurteilung von Risiken und Renditen.

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

Verwaltete Vermögen¹ – Aufteilung nach Anlageklasse

Per 31.12.2019



¹ Total verwaltete Vermögen Versicherungsgeschäft und Drittkunden

Systematische Integration von ESG-Kriterien

Swiss Life integriert systematisch ökologische und soziale Faktoren sowie Fragen einer guten Unternehmensführung – «Environment», «Social» und «Governance», die sogenannten ESG-Faktoren – in den Anlageprozess und das Risikomanagement sämtlicher Anlageklassen. Dadurch werden eine breitere Informationsbasis sowie eine ausgewogenere Risikoabdeckung erreicht.

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

Swiss Life hat ihre Prinzipien für verantwortungsbewusstes Anlegen in einem Grundsatzpapier, der «Responsible Investment Policy», festgehalten, die auf www.swisslife-am.com/responsible-investment einsehbar ist.

Nachhaltigkeit bei Wertschriftenanlagen

Im Anlageprozess für Wertschriften – dazu gehören beispielsweise Aktien oder Unternehmens- und Staatsanleihen – setzt Swiss Life unter anderem auf Analysen des internationalen, unabhängigen ESG-Forschungs- und Bewertungsdienstleisters «MSCI ESG Research». Die ESG-Informationen von weltweit über 17 000 Aktien- und Anleihenemittenten unterstützen Swiss Life dabei, Risiken bei Umwelt- und Sozialthemen wie auch Unternehmensführungsaspekten frühzeitig zu identifizieren und entsprechend zu antizipieren. In diesem Zusammenhang sollten auch Risiken aus ESG-Kontroversen zum Beispiel durch Arbeitsrechtsverletzungen, Mängel in der Unternehmensführung sowie Anzeichen für Korruption oder Umweltrisiken in Bezug auf den Klimawandel frühzeitig erkannt werden.

Selektive Ausschlüsse und Ausstieg aus Kraftwerkskohle

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

Der Klimawandel gehört zu den grössten Herausforderungen unserer Zeit. Swiss Life unterstützt die Ziele des Pariser Klimaabkommens und hat für die Anlagen aus dem Versicherungsgeschäft eine Strategie zum Ausstieg aus dem CO₂-intensiven Kohlesektor definiert. Insbesondere bei Investitionen in Kraftwerkskohle besteht die Gefahr von sogenannten «Stranded Assets», d. h., dass Vermögenswerte vorzeitige Verluste bzw. Wertberichtigungen aufgrund von umwelt- bzw. klimabezogenen Faktoren erfahren. Swiss Life sieht deshalb von Investitionen in Anleihen von Unternehmen ab, die mehr als 10% der Einnahmen aus dem Abbau, der Extraktion und dem Verkauf von Kraftwerkskohle erzielen. Ein entsprechender Schwellenwert gilt auch für Infrastrukturanlagen: Swiss Life verzichtet auf Investitionen in Projekte oder Unternehmen, bei welchen mehr als 10% der Unternehmens- oder Projektbewertung auf Beiträge aus dem Geschäft mit Kraftwerkskohle zurückzuführen sind.

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

Stimmrechtsausübung

Swiss Life vertritt ihre Interessen auch bei der Stimmrechtsausübung und nimmt ihre Verantwortung in Form von aktivem Aktionärstum («Active Ownership») zur Förderung verantwortungsbewussten Anlegens wahr. Dabei strebt Swiss Life die Verbesserung des langfristigen Unternehmenswerts an. ESG-Faktoren dienen einer ausgewogenen Beurteilung zwischen dem Zweck eines Antrags und dem Gesamtnutzen für die Aktionäre des jeweiligen Unternehmens. Im vergangenen Geschäftsjahr votierte Swiss Life zum Beispiel für Transparenz der Unternehmen hinsichtlich sozialer und ökologischer Aspekte und für verbesserte Governance. Swiss Life stützt sich bei der Stimmrechtswahrnehmung auf die Analysen und Dienstleistungen des externen Stimmrechtsberaters «Institutional Shareholder Services» (ISS) sowie weitere Quellen. 2019 stimmte Swiss Life bei 361 Generalversammlungen 4749 Mal ab. Dabei wich Swiss Life in 1% der Fälle von den Empfehlungen von ISS ab und stimmte in 9% der Fälle nicht im Sinne des Verwaltungsrats.

Reporting und Networking

Swiss Life ist unter anderem Unterzeichnerin der von den Vereinten Nationen unterstützten Prinzipien für verantwortliches Investieren («Principles for Responsible Investment» – PRI). Die entsprechenden «PRI Transparency Reports» werden jährlich von Swiss Life aktualisiert und sind auf der Website von PRI abrufbar. Im Berichtsjahr wurde Swiss Life Mitglied bei «Swiss Sustainable Finance» (SSF). Damit baut Swiss Life ihr Netzwerk weiter aus und setzt auf aktiven Austausch rund um verantwortungsbewusstes Anlegen (siehe auch Seite 141, «Mitgliedschaften»).

Verantwortungsvolles Immobilienmanagement

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

- Damit Nachhaltigkeitskriterien systematisch in den gesamten Wertschöpfungsprozess von Immobilieninvestitionen integriert werden können, hat Swiss Life ein eigenes Nachhaltigkeitsrahmenwerk für Immobilieninvestitionen, das sogenannte «Responsible Property Investment Framework», entwickelt. Diese Richtlinien gelten für das gesamte Immobilienmanagement und führen zu einer Optimierung des Immobilienbestandes in Bezug auf Umwelt- und Gesellschaftsaspekte.
- Im Transaktionsprozess werden in einer Due-Diligence-Checkliste Nachhaltigkeitschancen identifiziert und damit Wertsteigerungspotenziale aufgezeigt. Gleichzeitig dient die Prüfung auch dazu, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen, um Werte langfristig erhalten zu können.
- In der Immobilienentwicklung spielen Nachhaltigkeitsaspekte von der Machbarkeitsstudie bis hin zum Bauentscheid eine zentrale Rolle und werden in die Planung integriert. Dabei werden unter anderem Energie-Mindeststandards definiert, ökologische Risikoprofile geprüft, die sozioökonomischen Auswirkungen von Immobilienentwicklungsprojekten analysiert und es wird über die Zertifizierung von Gebäuden mit nachhaltigen Gütesiegeln wie zum Beispiel «Minergie», «DGNB», «SGNI», «LEED», «BREEAM» oder «HQE» entschieden. Mittels dieser Nachhaltigkeitsgütesiegel kann die Nachhaltigkeitsqualität der Liegenschaft durch externe Fachstellen bestätigt werden.
- Die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmassnahmen im Betrieb wie umfassenden Sanierungen, gezielten Betriebsoptimierungen, effizienten Haustechnikanlagen oder Instandsetzungsmassnahmen unterstützt die Reduktion des Energieverbrauchs der Portfolios. Die damit einhergehende steigende Energieeffizienz der Liegenschaften führt wiederum zu einer Reduktion der CO₂-Emissionen. Somit können energetische Instandsetzungsmassnahmen (zum Beispiel Erneuerung der Wärmeerzeugung oder Sanierung der Gebäudehülle) zu Energie- und CO₂-Einsparungen auf den jeweiligen Liegenschaften von bis zu 50% führen. Die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern kann somit zugunsten erneuerbarer Energiequellen (zum Beispiel Photovoltaik, Geothermie, Fluss- und Seewassernutzung oder Pellets) weiter reduziert werden.
- Zudem können mit energiesparenden Einstellungen an den technischen Anlagen sowie kleineren Sanierungsmassnahmen mit kürzerer Amortisationsdauer (beispielsweise Beleuchtungssysteme oder Wasserleitungsisolierung) Verbesserungen ausserhalb der grossen Sanierungszyklen vorgenommen werden. Erfahrungen zeigen, dass durch diese Optimierungsmassnahmen Energie- und CO₂-Einsparungen von rund 10% erzielt werden können.

38% der proprietären Immobilienanlagen entfallen auf die Schweiz. In einer Überprüfung des Immobilienportfolios in Bezug auf Energieverbrauch und CO₂-Emissionen wurden im Berichtsjahr Immobilien identifiziert, die heute einen überdurchschnittlich hohen Energieverbrauch ausweisen und in den kommenden Jahren in einen Erneuerungszyklus fallen. Für diese Liegenschaften werden in den kommenden drei bis vier Jahren energetische Instandsetzungsmassnahmen wie beispielsweise ein Austausch der Wärmezeugung oder eine Sanierung der Gebäudehülle durchgeführt. Dank diesen gezielten Betriebsoptimierungen und Massnahmen zur Instandsetzung sollen der Energieverbrauch sowie entsprechend CO₂-Emissionen reduziert werden können. Um das Bewusstsein bei den Mietern in Bezug auf Energieeffizienz zu schärfen, wurde die Mieterbefragung ausgeweitet und wurden Informationsflyer zum Thema «Energie sparen» versandt.

GRESB – Global Real Estate Sustainability Benchmark

Seit 2018 nimmt Swiss Life mit sechs ihrer Anlagegefässe (ca. 50% des gesamten verwalteten Immobilienvermögens) am jährlichen Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) teil. Diese Nachhaltigkeits-Benchmarking-Analyse ermöglicht es Swiss Life, Nachhaltigkeitsaspekte in den bewerteten Immobilienportfolios konsequent zu messen und in die Bewirtschaftung zu integrieren. Sämtliche geprüften Portfolios qualifizieren sich für den «Green Star»-Bereich und liegen somit im obersten Quadranten bezüglich Nachhaltigkeitsperformance im Vergleich zum Benchmark.

Nachhaltigkeit in Infrastrukturanlagen und Clean Energy Investments

ESG-Kriterien sind ein zentraler Bestandteil der Evaluierung von alternativen Anlagen wie Infrastrukturprojekten, die finanziell umfangreiche Kapitalbeteiligungen, einen langfristigen Zeithorizont sowie nachhaltigkeitsförderndes Potenzial vereinen können. Swiss Life verwaltete per Ende 2019 Anlagevermögen in Infrastrukturanlagen im Wert von über CHF 3,3 Milliarden. Bei den klassischen Infrastrukturanlagen stellt ein internes ESG-Bewertungsschema sicher, dass die Investitionen einen ökologischen und gesellschaftlichen Mehrwert bieten. Die ESG-Massstäbe der Europäischen Investitionsbank bilden dabei die Grundlage für das interne Bewertungsschema.

Im Oktober 2019 hat Swiss Life die Fontavis AG, einen führenden Investment Manager von Clean Energy und Infrastrukturfonds in der Schweiz, erworben. Fontavis verwaltet und berät Infrastrukturfonds mit einem Vermögen von insgesamt CHF 1,25 Milliarden. Die Portfolios sind breit diversifiziert mit besonderem Fokus auf Wärme, Wasser-, Solar- und Windkraft. Diese Anlagen produzieren jährlich 2,6 Milliarden kWh Strom aus erneuerbaren Quellen. Heruntergebrochen auf die jeweiligen Aktienanteile an den Gesellschaften entspricht dies rund 500 Millionen kWh. Zudem genießen die Gesellschaften in den Portfolios 200 Millionen kWh ökologische Wärme (68 Millionen kWh bezogen auf den Anteil an den jeweiligen Gesellschaften). Diese ökologische Wärmeproduktion vermeidet den Ausstoss von 44 500 Tonnen CO₂, welche beispielsweise aus Ölheizungen entstehen.

Compliance bei Swiss Life

Swiss Life legt grossen Wert darauf, alle Rechtsvorschriften und regulatorischen Vorgaben einzuhalten. Korrektes und integrires Verhalten der Mitarbeitenden ist eine unverzichtbare Anforderung.

Code of Conduct

Swiss Life stellt hohe Ansprüche an die Beratungs- und Dienstleistungsangebote. Dazu gehören auch Werte und Haltungen, welche eine vertrauensvolle Beziehung zu Kunden und Partnern ermöglichen. Der Code of Conduct umfasst die gruppenweit gültigen Werte und Grundsätze von Swiss Life sowie verpflichtende Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden.

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

Der Code of Conduct gilt gruppenweit. Die aktuelle Version wurde 2018 überarbeitet und im Januar 2019 publiziert. Zeitgleich mit der Publikation wurden alle Mitarbeitenden der Swiss Life-Gruppe über die Neuerungen informiert. Der Code of Conduct kann unter www.swisslife.com/de/coc eingesehen werden.

Weisungswesen

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

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

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 werden innerhalb des Governance-Frameworks von Swiss Life geregelt und dokumentiert.

Datenschutz

Datenschutz hat bei Swiss Life absolute Priorität. Alle rechtlichen, regulatorischen und internen Anforderungen werden gruppenweit umgesetzt. Im Bereich Datenschutz sind unternehmensweite Standards definiert, die mittels divisionsspezifischer Weisungen und Datenschutzerklärung konkretisiert und implementiert werden und sämtliche Geschäftsbereiche abdecken. Sie regeln die Verarbeitung, die Speicherung, die Löschung, die Archivierung und den Transfer von Daten und Dokumenten, eine einheitliche Datenklassifikation, den Umgang mit personenbezogenen und besonders schützenswerten Daten und Geschäftsgeheimnissen sowie die Rechte betroffener Personen wie das Recht auf Auskunft oder auf Löschung. Bei der Bearbeitung von personenbezogenen Daten hält sich Swiss Life konsequent an die jeweiligen anwendbaren Bestimmungen der Schweiz, der EU und andere lokale Gesetze.

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

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

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

Die Sicherung und der Schutz der Daten werden mit geeigneten organisatorischen und technischen Schutzmassnahmen umgesetzt und sind Teil des Risikomanagements. Mehr Informationen zum Thema Risikomanagement finden sich im Geschäftsbericht im Kapitel «Risikomanagement» ab Seite 76.

Gesetzeskonforme Geschäftstätigkeit

Compliance überwacht und beurteilt das rechtliche sowie das regulatorische Umfeld und berücksichtigt dabei die jeweiligen lokalen Gesetzgebungen. 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 wesentlichen Geldstrafen oder Bussgelder verhängt und das Unternehmen hat auch keine Vergleiche im Hinblick auf Korruptionsverfahren oder wettbewerbswidriges Verhalten geschlossen.

Nachhaltige Beschaffung

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

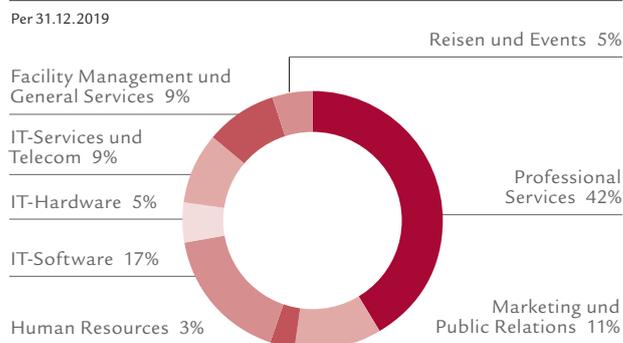
Gruppenweite Grundsätze für die nachhaltige Beschaffung

<p>Unser Anspruch an uns als Einkäufer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wir gehen fair mit unseren Lieferanten und Servicedienstleistern um ✓ Wir kommunizieren klar und verständlich ✓ Wir handeln neutral
<p>Unsere Vorgaben an unsere Lieferanten und Servicedienstleister</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Die von Swiss Life geforderten Grundsätze sind einzuhalten ✓ Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften muss zu jedem Zeitpunkt sichergestellt sein ✓ Die 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, Gesellschaft und Umwelt werden eingehalten ✓ Vertrieb, Transport und Produktion werden umwelt- und produktgerecht abgewickelt

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

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

Prozentuale Aufteilung des Einkaufsvolumens nach Kategorien am Beispiel des Standorts Schweiz (ohne Asset Managers)



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

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

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

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

Vorgaben für Lieferanten und Servicedienstleister

Standortübergreifend müssen alle Unternehmen, die mit Swiss Life zusammenarbeiten möchten, gewährleisten, dass die Einhaltung der massgebenden gesetzlichen Vorschriften sichergestellt ist. Die Beurteilung wesentlicher Lieferanten und Servicedienstleister ist im Risikomanagementframework der Swiss Life-Gruppe integriert.

Bei Verstössen gegen vereinbarte Standards fordert Swiss Life entsprechende Korrekturen. Bei schwerwiegenden oder sich wiederholenden Verfehlungen wird die Zusammenarbeit beendet. Swiss Life bedingt sich vertraglich aus, dass sie bei Lieferanten und Servicedienstleistern Audits durchführen kann. In diesem Zusammenhang werden u. a. Bestätigungen zu ISO-Zertifizierungen eingefordert und auf ihre Gültigkeit hin geprüft sowie die Berichte zu den Zertifizierungen analysiert.

In der Schweiz und in Frankreich hält Swiss Life in Verträgen mit Lieferanten und Servicedienstleistern fest, dass diese grundsätzlich folgende Standards gewährleisten müssen:

- Einhaltung von geltenden Umwelt- und Klimaschutzstandards
- Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit und Sicherstellung von Bedingungen, die weder die Gesundheit noch die Sicherheit der Arbeitnehmer tangieren
- Erfüllung der geltenden gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf Löhne, Vergütung von Überstunden und Auszahlungen
- Sicherstellung, dass ihre Mitarbeitenden in einem Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Herkunft, Invalidität, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderer Merkmale arbeiten können
- Respektierung des Rechts der Angestellten auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Verzicht auf Kinder- und Zwangsarbeit

In der Schweiz bezieht Swiss Life grundsätzlich bevorzugt Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen, die über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem (ISO 14001 oder EMAS) verfügen und eine generelle Qualitätszertifizierung (zum Beispiel ISO 9001 oder ISAE 3402) nachweisen können.

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

Swiss Life Deutschland hält in den Verträgen mit ihren Partnern unter anderem fest, dass in deren Betrieben sämtliche Arbeitsschutzbestimmungen sowie die Auszahlung des Mindestlohns gewährleistet sein müssen. Bei Produkten, die eingekauft werden, prüft Swiss Life Deutschland zudem deren Umweltverträglichkeit und Rezyklierbarkeit.

Nachhaltigkeit in der Gesellschaft

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

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, wie Swiss Life in Bezug auf die Gesellschaft nachhaltig denkt und handelt. Dabei wurden folgende Schwerpunktthemen definiert:

- Volkswirtschaftliche Verantwortung
- Politisches Engagement
- Corporate Citizenship

Volkswirtschaftliche Verantwortung

Versicherungsunternehmen sind eine wichtige Stütze der Volkswirtschaft, sowohl als Anbieter von Dienstleistungen und Produkten wie auch als Arbeitgeber, Steuerzahler und Investoren. Zudem bietet der Versicherungssektor vielen jungen Menschen einen attraktiven Berufseinstieg.

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

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

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

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

Politisches Engagement

Politische und regulatorische Rahmenbedingungen definieren das Tätigkeitsfeld von Swiss Life massgeblich. Sie haben direkte Auswirkungen auf die Produktgestaltung, die Prozesse oder die Art und Weise der Berichterstattung an Aktionäre, Aufsichtsbehörden und die Öffentlichkeit.

Swiss Life verfolgt politisch relevante Fragestellungen und erarbeitet entsprechende Standpunkte. Sie pflegt den Dialog mit den relevanten Akteuren. Ein Steuerungsausschuss «Politische Kommunikation» stellt die strategische Ausrichtung sicher. Mitglieder sind der Group CEO und der Group CFO, die CEOs der in der Schweiz ansässigen Divisionen, der General Counsel, der Chief Risk Officer und der Head of Group Communications and Strategic Marketing. Der Steuerungsausschuss trifft sich viermal jährlich und definiert die Schwerpunkte der politischen Arbeit. Das Public-Affairs-Team verantwortet die operative Umsetzung der Massnahmen.

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

Stakeholdermanagement und Verbandsarbeit

Swiss Life pflegt den 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 Märkten ausserhalb der Schweiz fanden keine oder keine nennenswerten Unterstützungen von Parteien statt. Dabei gelten die Regeln des «Code of Conduct» der Swiss Life-Gruppe, die in der internen Weisung «Verhaltensregeln» konkretisiert werden. Darin ist beispielsweise für den Heimmarkt Schweiz festgehalten, dass Spenden an politische Parteien nicht an Gegenleistungen geknüpft werden dürfen.

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

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

Swiss Life Deutschland ist in den wichtigsten Ausschüssen des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) vertreten und ist Mitglied in verschiedenen Vermittlerverbänden. Es findet ein regelmässiger fachlicher Austausch mit dem AFW Bundesverband Finanzdienstleistung e.V. sowie dem Verband unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e.V. (Votum) statt. Neben der Interessenvertretung über die genannten Verbände hat Swiss Life Deutschland 2019 unter der Leitung des General Counsel eine neue Einheit «Regulierung & Public Affairs» etabliert. Aufgabe der Stabseinheit ist es, die relevantesten Regulationsthemen und die daran anschliessende politische Kommunikation bestmöglich aufeinander abzustimmen, um die Interessen von Finanzvertrieben und Versicherung optimal vertreten zu können.

Swiss Life Asset Managers ist neben weiteren Engagements (siehe «Mitgliedschaften», S. 141) im Vorstand des Verbandes Immobilien Schweiz (VIS) engagiert. Im Berichtsjahr wurden auf nationaler Ebene unter anderem die Themen nachhaltiges Investieren, Mietrecht und die kantonale Umsetzung des Raumplanungsgesetzes (Mehrwertabgabe) verfolgt.

Engagement für das Milizsystem

In der Schweiz setzt sich Swiss Life für das Milizsystem ein. Dieses fördert das bessere Verständnis zwischen Politik, Gesellschaft und Wirtschaft und ermöglicht einen wertvollen Wissenstransfer. Swiss Life unterstützt ihre Mitarbeitenden darum bei der Ausübung eines politischen oder öffentlichen Amtes. So können Mitarbeitende mit Vollzeitpensum bis zu 20% ihrer Arbeitszeit für die Ausübung ihres Mandates nutzen. Darüber hinaus führt Swiss Life in der Schweiz regelmässig Veranstaltungen für Mitarbeitende mit öffentlichen oder politischen Mandaten durch. Im Berichtsjahr hat Swiss Life zusammen mit Avenir Suisse, Swiss Re, der Zurich Versicherungsgesellschaft, Helvetia und Axa den vierten Anlass «Transfer» organisiert. Am Event tauschten sich unternehmensübergreifend über 60 Mandatsträger zu aktuellen politischen Themen aus. Zudem fanden verschiedene Aktivitäten zum «Jahr der Milizarbeit» statt. Swiss Life hat einzelne dieser Aktivitäten massgeblich mitgeprägt und konnte damit einen wichtigen Beitrag zum besseren Verständnis für das Milizsystem leisten.

Corporate Citizenship

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

Schweiz

- 2005 gründete Swiss Life die **«Stiftung Perspektiven»**. Die Stiftung fördert gemeinnützige Initiativen in den Bereichen Gesundheit, Wissenschaft, Bildung, Kultur und Sport und spendet jährlich CHF 1,3 bis 1,5 Millionen für sozio-karitative Projekte in der Schweiz. 2019 wurden 127 Projekte und Organisationen mit rund CHF 1,5 Millionen unterstützt. Sämtliche Unterstützungsgelder werden vollumfänglich von der Stifterin, Swiss Life, zur Verfügung gestellt.
- Mit der **«Jubiläumstiftung für Volksgesundheit und medizinische Forschung»** wird von Swiss Life im Heimmarkt Schweiz eine zweite gemeinnützige Stiftung betreut. Diese wurde 1957 anlässlich des 100-jährigen Firmenjubiläums gegründet. Sie fördert medizinische Forschungsprojekte und in Einzelfällen gemeinnützige Einrichtungen im Dienst von Personen mit körperlichen und geistigen Behinderungen. Die Zuwendungen von Swiss Life an diese Stiftung betragen in den letzten Jahren rund CHF 400 000 pro Jahr.
- Neben ihren Stiftungsengagements fördert Swiss Life die Schweizer Filmkultur und trägt dazu bei, dass die Kulturschaffenden ihren eigenen künstlerischen Weg verfolgen können. So engagierte sich Swiss Life 2019 bei den Solothurner Filmtagen, dem Locarno Film Festival und dem Zurich Film Festival. Darüber hinaus fördert Swiss Life in der Schweiz seit Jahren die klassische Musik, indem sie finanzielle Beiträge an das Zürcher Tonhallen-Orchester, das Zürcher Opernhaus, das Lucerne Festival und das Davos Festival leistet.
- Die Vertriebsgesellschaft Swiss Life Select betreibt in der Schweiz die **«Stiftung Zuversicht für Kinder»**. Diese unterstützt Kinder, die in ihren Existenz- und Entwicklungschancen benachteiligt sind, und hilft damit, dass sie eine bessere Chance auf ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben bekommen. Ein Fokus der Schweizer Stiftung liegt dabei auf zwei Projekten in Kirgistan, die Kinder mit Lippen-Kiefer-Gaumenspalten medizinisch behandeln. Die Stiftung wird im Wesentlichen von den Finanzberatern und Mitarbeitenden von Swiss Life Select getragen. 2019 flossen der Stiftung Spenden in der Höhe von rund CHF 120 000 zu. Für sämtliche administrativen Kosten kommt Swiss Life Select Schweiz auf.
- Swiss Life Asset Managers stiftet seit sechs Jahren den **«Swiss Life Studienpreis»**. Der Preis, der in Zusammenarbeit mit dem Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) der Hochschule Luzern – Wirtschaft und der «Finanz und Wirtschaft» verliehen wird, bietet innovativer und praxisorientierter Forschungsarbeit an Schweizer Hochschulen eine Plattform. Prämiert werden jährlich die besten Diplomarbeiten aus den Themenbereichen Finanzanlagen, Finanzmärkte, Finanzdienstleistungsunternehmen, Finanzinstrumente und Corporate Finance. Der Swiss Life Studienpreis ist mit insgesamt CHF 20 000 dotiert.

Frankreich

- Die «**Fondation Swiss Life**» unterstützt seit ihrer Gründung 2008 langfristige Projekte in den Bereichen Gesundheit (Institut Curie und France Alzheimer), freiwilliges Engagement von Mitarbeitenden (Aider à Aider) und seit 2014 auch künstlerisches Schaffen, bei welchem sie die zwei Kunstformen Musik und Fotografie zusammenbringt (Prix Swiss Life à 4 mains).
- 2019 war die «Fondation Swiss Life» für ein Krebsforschungsprojekt des Institut Curie die grösste Geldgeberin. Die Spenden in Höhe von EUR 117 000 wurden von Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit dem Vertrieb gesammelt.
- Mit France Alzheimer unterstützte die «Fondation Swiss Life» auch im Berichtsjahr an Alzheimer erkrankte Menschen und ihre Angehörigen und Pflegepersonen. Dabei geht es darum, innovative nicht medizinische Therapien wie Kunst- und Musiktherapie zu ermöglichen.
- Darüber hinaus unterstützte die Stiftung Projekte und Vereine, an denen Swiss Life-Mitarbeitende aktiv beteiligt sind. Über alle Initiativen hinweg spendete die «Fondation Swiss Life» 2019 insgesamt EUR 291 000.

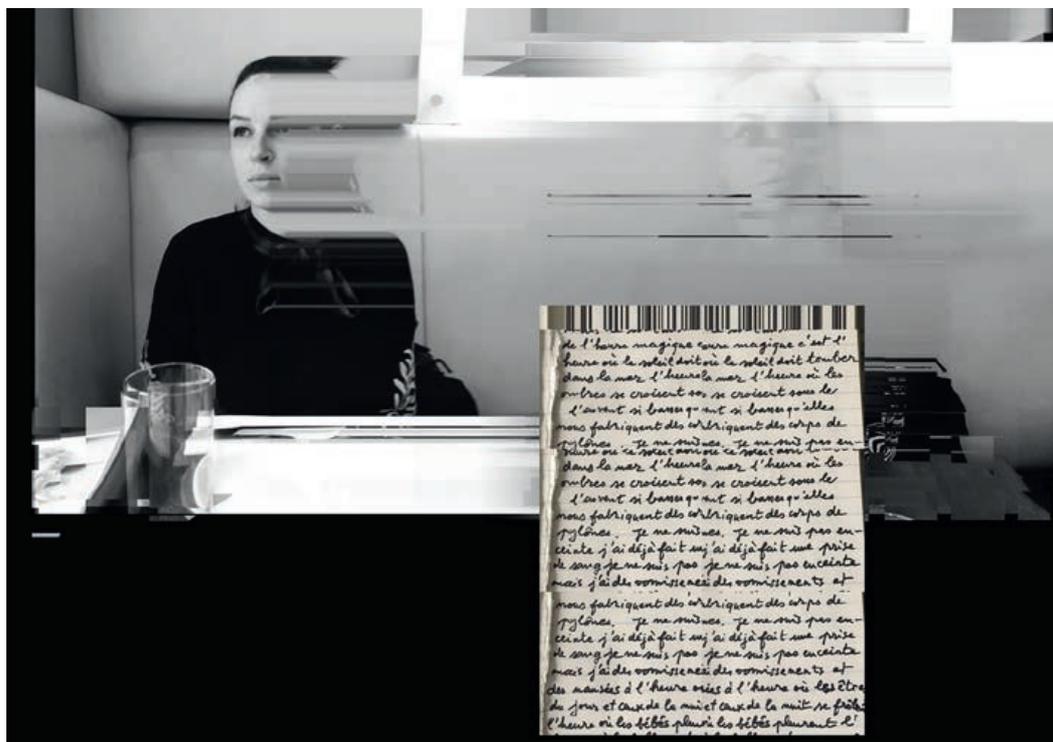


Foto aus der Reihe «Digital After Love. Que restera-t-il de nos amours?», Prix Swiss Life à 4 mains

Deutschland

- Swiss Life Deutschland setzt sich mit der **«Swiss Life Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft»** für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit in Deutschland ein. Sie trägt dazu bei, dass möglichst viele Menschen – unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund – neugierig bleiben, Wissen erwerben und so ein selbstbestimmtes Leben führen können. Die Finanzierung der Stiftung beruht zu grössten Teilen auf Spenden aus dem Kreis der Mitarbeitenden und der Finanzberater und Finanzberaterinnen. Swiss Life Deutschland übernimmt die Personal- und Verwaltungskosten. Dadurch können 100% der Spendeneinnahmen für die Projektarbeit eingesetzt werden. 2019, im dritten Jahr ihrer Stiftungstätigkeit, förderte die Stiftung bereits 35 Initiativen mit knapp EUR 430 000.



Für mehr Selbstbestimmung: Durch das Partnerprojekt «KinderHelden» werden Kinder unterstützt und gefördert.

- Gemeinsam mit **«KinderHelden»** startete die Swiss Life-Stiftung im Jahr 2019 ein auf mindestens drei Jahre angelegtes strategisches Partnerprojekt. «KinderHelden» ist eine Mentoring-Initiative, die Grundschulkindern mit erschwerten Startbedingungen zu besseren Bildungschancen und sozialer Teilhabe verhilft. Mehr als zehn Swiss Life-Mitarbeitende engagieren sich bereits heute ehrenamtlich als Mentoren und Mentorinnen. Die Eröffnung eines weiteren «KinderHelden»-Standorts in München ist in Vorbereitung und für 2020 geplant.
- Corpus Sireo, eine deutsche Gesellschaft von Swiss Life Asset Managers, betreibt die gemeinnützige **«Cornelius Stiftung für Kinder suchtkranker Eltern»**. Das Hauptanliegen der Stiftung ist, Kinder aus suchtbelasteten und sozial schwachen Familien zu fördern und ihnen dadurch bessere Zukunftsperspektiven zu eröffnen. Das durchschnittliche jährliche Spendenvolumen beträgt EUR 100 000.

Weitere Standorte

- Swiss Life Select in Österreich unterstützt eine Stiftung mit dem Namen «**Stiftung Zuversicht für Kinder**». Diese förderte im Berichtsjahr 20 lokale und internationale Hilfsprojekte sowie medizinische Einzelfallhilfe. Die Summe von EUR 65 000 wurde im Wesentlichen von den Finanzberatern von Swiss Life Select gespendet. Mit ihrer Hilfe und der Unterstützung durch Kunden und Privatleute erhielten zahlreiche Kinder eine neue Perspektive. Darüber hinaus ist Swiss Life Select in Österreich seit vier Jahren Hauptsponsorin der «Jungen Philharmonie Wien».
- In Luxemburg lancierten Mitarbeitende von Swiss Life International vor sechs Jahren «**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. Die Stiftungen wurden nicht von Swiss Life International gegründet, werden aber seit Jahren mit Spenden unterstützt.

Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin

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

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, wie Swiss Life Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin versteht. Dabei wurden folgende Schwerpunktthemen definiert:

- Mitarbeiterführung und -kommunikation
- Mitarbeiterentwicklung und -bindung
- Aus- und Weiterbildung
- Talententwicklung
- Zusammenarbeit und Vielfalt
- Gesundheit und Sicherheit
- Sozialpartnerschaft

Mitarbeiterführung und -kommunikation

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

Die Verhaltensgrundsätze der Swiss Life-Gruppe:

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

Die Verhaltensgrundsätze für Führungskräfte der Swiss Life-Gruppe:

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

Transparente Personalführung dank standardisierter Prozesse

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

- Mitarbeitergespräche mit allen Mitarbeitenden
- Leistungsbeurteilungen mit sämtlichen Mitarbeitenden (Zielvereinbarungen und -beurteilung)
- Entwicklungsgespräche und Massnahmen
- Entscheide über Salär und Beförderungen
- Strategie- und werteorientiertes Verhalten – beschrieben in den gruppenweit gültigen Verhaltensgrundsätzen für Mitarbeitende und Führungskräfte
- Beurteilung und Management der Personalrisiken

Vollzeitstellen nach Ländern

Total 9 330 per 31.12.2019

Übrige 829

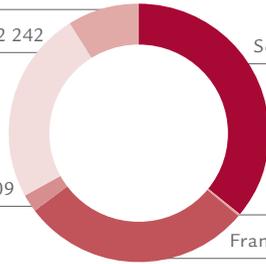
Deutschland 2 242

Schweiz 3 364

Luxemburg 209

Liechtenstein 22

Frankreich 2 664



Mitarbeitende nach Ländern

Total 10 219 per 31.12.2019

Übrige 897

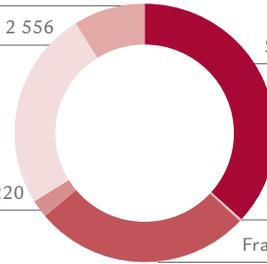
Deutschland 2 556

Schweiz 3 765

Luxemburg 220

Liechtenstein 24

Frankreich 2 757

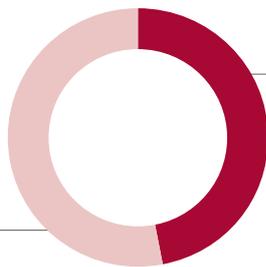


Mitarbeitende nach Geschlecht

Total 10 219 per 31.12.2019

Männer 53%

Frauen 47%



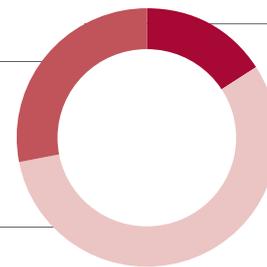
Mitarbeitende nach Alter

Total 10 219 per 31.12.2019

>50 28%

30-50 56%

<30 16%



Neuzugänge nach Geschlecht pro Segment

Total 2 125 per 31.12.2019

	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	218	68.7	99	31.3
Frankreich	200	41.0	287	59.0
Deutschland	232	54.5	194	45.5
International	106	49.8	107	50.2
Asset Managers	291	42.9	387	57.1
Übrige	4	100.0	0	0.0
TOTAL	1 051	50.5	1 074	49.5

Abgänge nach Geschlecht pro Segment

Total 1 719 per 31.12.2019

	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	178	71.2	72	28.8
Frankreich	226	44.3	284	55.7
Deutschland	131	45.5	157	54.5
International	89	47.8	97	52.2
Asset Managers	223	46.4	258	53.6
Übrige	1	25.0	3	75.0
TOTAL	848	49.3	871	50.7

Mitarbeiterentwicklung und -bindung

Swiss Life führt alle zwei Jahre in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Forschungsinstitut¹ eine gruppenweite Mitarbeiterumfrage durch. Bei der Befragung im Jahr 2019 lag die Teilnahmequote bei 89% (+2 Prozentpunkte im Vergleich zur Umfrage 2017). Inwieweit Mitarbeitende bereit sind, für Swiss Life die Extrameile zu gehen, zeigt der Engagement-Wert der Mitarbeitenden der Swiss Life-Gruppe: Er ist mit 73% überdurchschnittlich hoch. So liegt der Wert 6 Prozentpunkte höher als der Wert der Vergleichsgruppe der «globalen Finanzindustrie» und nur 1 Prozentpunkt unter dem Wert des externen Benchmarks der «erfolgreichsten Unternehmen weltweit». Bei der Mitarbeiterbefragung 2019 hat Swiss Life das Befragungskonzept weiterentwickelt und neu gezielt auch das Thema Enablement abgefragt. Das Enablement beschreibt, inwieweit die Mitarbeitenden der Ansicht sind, eine interessante, ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit auszuüben, und wie die Arbeitsbedingungen produktives Arbeiten begünstigen. Der Zustimmungswert lag bei 78% (4 Prozentpunkte über dem externen Vergleichswert der «erfolgreichsten Unternehmen weltweit» und 10 Prozentpunkte höher als der externe Benchmark der «globalen Finanzindustrie»).

Das Berufsleben aktiv gestalten

Swiss Life engagiert sich öffentlich aktiv in der Thematik des «selbstbestimmten Lebens». Denselben Anspruch setzt das Unternehmen auch intern um: Swiss Life unterstützt ihre Mitarbeitenden mit umfassenden Angeboten und Möglichkeiten, ihr Berufsleben über alle beruflichen Lebensphasen hinweg eigenverantwortlich zu gestalten. Im entsprechenden gruppenweiten Programm «Berufsleben aktiv gestalten» setzt das Unternehmen auf drei Erfolgsfaktoren: «Arbeitsmarktfähigkeit durch stetige Weiterentwicklung sichern», «Vielfalt wertschätzen und nutzen» und «Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten». Damit will Swiss Life sicherstellen, dass die individuellen Ressourcen der Mitarbeitenden gestärkt werden. Die unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen und persönlichen Bedürfnisse in den verschiedenen Phasen des Berufs- und des Privatlebens werden dabei berücksichtigt und stehen damit im Einklang.

Swiss Life hat im Rahmen ihres Programms «Berufsleben aktiv gestalten» folgende Erfolgsfaktoren und -massnahmen definiert:

«Arbeitsmarktfähigkeit durch stetige Weiterentwicklung sichern»

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

«Vielfalt wertschätzen und nutzen»

- Angebot von flexiblen Arbeitsmodellen
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Generationen
- Kinderbetreuungsangebote sowie Unterstützungsangebote bei Pflege von Angehörigen
- Spezifische Trainings für Manager zum Thema Führung von diversen Teams

«Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten»

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

¹ Korn Ferry, 2019

Aus- und Weiterbildung

Swiss Life antizipiert den raschen Wandel in der Arbeitswelt in Bezug auf Fach- und Methodenkenntnisse ihrer Mitarbeitenden mit einem vielfältigen Angebot an Aus- und Weiterbildung.

Führungskräften und Mitarbeitenden, die neu eine Führungsfunktion ausüben, steht in allen Divisionen eine Vielzahl an Trainingsangeboten offen. Diese sind auf die Vermittlung und die Vertiefung der Verhaltensgrundsätze für Führungskräfte ausgerichtet. In Frankreich bietet Swiss Life in Zusammenarbeit mit der «Grande École de Commerce KEDGE Business School» unterschiedliche Führungslehrgänge an, die zu einer anerkannten Zertifizierung führen. Weitere in den Divisionen angebotene Trainingsmodule sind ein Onboarding-Modul für neu eintretende Führungskräfte, Supervisionen und Peer-to-Peer-Coachings, Teamentwicklungsworkshops zum Thema Kompetenzen der Zukunft, inklusives Management-Coaching und weitere Module zur Vermittlung von Sozial- und Methodenkompetenzen.

In den Weiterbildungsmodulen werden die Lerninhalte in einer Kombination von klassischen Weiterbildungsformaten und einer digitalen Plattform angeboten, so dass sich Führungskräfte und Mitarbeitende eigenverantwortlich orts- und zeitunabhängig weiterbilden können. Die Lernplattform erlaubt einen raschen Zugriff auf standardisierte Führungsprozesse, kompetenzorientierte Weiterbildung und weitere Themen rund um Sozial- und Methodenkompetenzen.

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

Jungen Mitarbeitenden mit Potenzial stehen vielseitige Berufsausbildungen, Berufslehren, Praktika, Hochschulabsolventenprogramme und kombinierte universitäre Abschlüsse offen. Dabei wird bei Swiss Life grosser Wert darauf gelegt, den Nachwuchskräften eine vielfältige Perspektive zu ermöglichen.

- Am Standort Schweiz liegt die Quote der Übertritte von Lernenden, Praktikanten und Abgängern aus Hochschulabsolventenprogrammen in ein weiterführendes Arbeitsverhältnis bei 90%.
- Swiss Life Frankreich hat Partnerschaften mit Bildungsinstitutionen in den Bereichen Versicherung, Aktuariat, Finanzen und Ingenieurwesen etabliert. Die angehenden Berufsleute werden in der Entwicklung ihrer Fähigkeiten begleitet und durch ein Netzwerk von Führungskräften und Tutoren unterstützt.
- Bei Swiss Life Deutschland haben junge Talente unterschiedliche Ausbildungslehrgänge zur Wahl. Darüber hinaus besteht eine Partnerschaft mit dem Hannover Center of Finance e.V., einer Initiative der Leibniz Universität in Hannover und engagierter Unternehmen.
- Am Standort Luxemburg wurden 2019 Verhandlungen mit den Universitäten Luxemburg, Brüssel und Maastricht geführt, um Partnerschaftsangebote für Nachwuchskräfte zu entwickeln und einzuführen mit dem Ziel, jungen Menschen bei Swiss Life eine Perspektive zu bieten.
- Asset Managers bietet jungen Studierenden die Möglichkeit, parallel zum Studium zu arbeiten.

Talententwicklung

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

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

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

- Personalführung und Kommunikation
- Finanzen
- Innovation
- Unternehmensstrategie

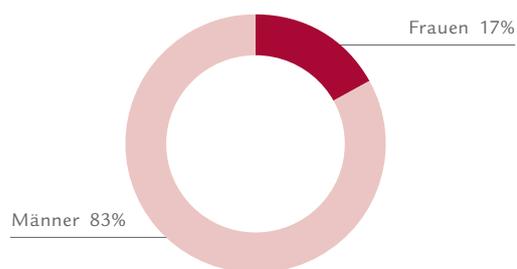
Die Alumni und die Teilnehmenden des laufenden Key Persons Programme treffen sich jährlich anlässlich des «Shaping the Future Day». An dieser Tagung werden strategisch relevante Fragestellungen im Kontext der Umsetzung des laufenden Unternehmensprogramms vertieft und gemeinsam mit der Konzernleitung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

Zusammenarbeit und Vielfalt

Gegenseitiger Respekt ist die Voraussetzung für ein vertrauensvolles Arbeitsklima, in dem sich die Mitarbeitenden wohlfühlen. Persönliches Wohlbefinden und Chancengleichheit, zu welchen die Aspekte Diversität und Inklusion, Work-Life-Balance, gegenseitiger Respekt, Arbeitspensum und Klima am Arbeitsplatz zählen, waren auch Themen der Mitarbeiterumfrage 2019¹. 76% der Mitarbeitenden fühlen sich von ihrer Führungskraft dabei unterstützt, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen ihrem Arbeits- und ihrem Privatleben zu erreichen. Dieser Wert liegt 5 Prozentpunkte höher als beim externen Benchmark der «erfolgreichsten Unternehmen weltweit» und 9 Prozentpunkte höher als der Wert der «globalen Finanzindustrie».

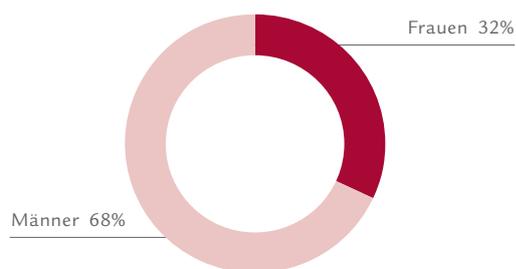
Verwaltungsrat nach Geschlecht

Total 12 per 31.12.2019



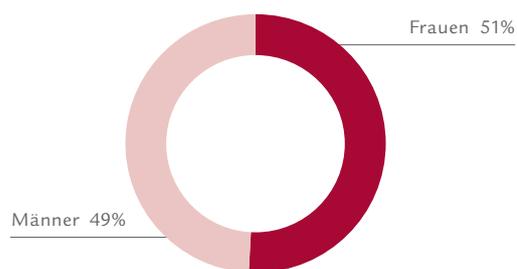
Mitarbeitende mit Führungsaufgabe nach Geschlecht

Total 2 015 per 31.12.2019



Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe nach Geschlecht

Total 8 204 per 31.12.2019



¹ Korn Ferry, 2019

Vielfalt und Wertschätzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit

Sowohl Führungskräfte als auch Fachspezialisten sind bei Swiss Life von grosser Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Das Unternehmen beschäftigt eine Vielzahl von Fachspezialisten, die über ein hohes branchenspezifisches Wissen und Können verfügen. Dabei wird eine gute Balance zwischen Berufseinsteigern, Berufsleuten mit Erfahrung und Mitarbeitenden mit grosser Berufserfahrung angestrebt. Um diesem Ziel gerecht zu werden, bietet Swiss Life beispielsweise am Standort Schweiz flexible Arbeitsmodelle ab 58 Jahren an. Diese ermöglichen es Mitarbeitenden, bis zum Alter 70 beschäftigt zu bleiben. Mehr als 30% der Mitarbeitenden mit Alter 58+ nutzen die flexiblen Arbeitsmodelle bei Swiss Life in der Schweiz. Insgesamt stellt Swiss Life mit Angeboten wie diesem sicher, dass das Fachwissen an die nächste Generation weitergegeben wird.

Swiss Life bietet den Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld, das von Eigenverantwortung, Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Daraus abgeleitet sind die Richtlinien und Reglemente in den Divisionen, die festhalten, dass weder Mobbing noch Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Glaubensbekenntnis, nationaler Herkunft, Invalidität, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, Familienstand, politischen Ansichten oder anderen Merkmalen toleriert werden.

Im gruppenweit gültigen Code of Conduct sind die Prinzipien der Zusammenarbeit in der Swiss Life-Gruppe festgehalten. Die für alle Mitarbeitenden gültigen Swiss Life-Verhaltensgrundsätze finden in den gruppenweit etablierten Managementprozessen Anwendung. In den Verhaltensgrundsätzen ist u. a. das verantwortungsvolle Verhalten in Bezug auf die Einhaltung von Compliance-Standards, Gesetzen, Risiken u. Ä. festgehalten. Die Mitarbeitenden werden regelmässig über die gesetzlichen Anforderungen informiert und geschult, um integriertes und rechtskonformes Verhalten zu fördern und sicherzustellen. Swiss Life verfügt über etablierte Managementprozesse und informelle Beschwerdekanäle (zum Beispiel 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 (wie den ILO-Konventionen) verfolgt die Swiss Life-Gruppe eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis. Ausschlaggebend für eine Anstellung oder Beförderung sind ausschliesslich jene Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale mit Bezug auf das Anforderungsprofil der entsprechenden Stelle. Eine faire und gleichberechtigte Entlohnung aller Mitarbeitenden wird durch die gruppenweit gültige Group Compensation Policy gewährleistet. In allen Ländergesellschaften verfügt Swiss Life seit Jahren über Prozesse und Instrumente, 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 des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann eingesetzt. Die Überprüfung im Jahr 2019 unter Einbezug der Personalkommission hat ergeben, dass die analysierten Funktionsgruppen keine signifikanten Abweichungen aufgewiesen haben. Eine nächste Überprüfung ist für das Jahr 2020 vorgesehen.

Mitarbeitende nach Anstellungsart

Total 10 219 per 31.12.2019

	Männer	in %	Frauen	in %	Total in %
Mitarbeitende Vollzeit	4 937	60	3 329	40	81
Mitarbeitende Teilzeit	459	24	1 494	76	19
Unbefristete Arbeitsverträge	5 276	53	4 605	47	97
Temporäre Arbeitsverträge	116	34	222	66	3

Gesundheit und Sicherheit

Die Swiss Life-Gruppe will den Mitarbeitenden ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld bieten. Die allgemeinen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken aufgrund der Arbeit sind in einem Dienstleistungsunternehmen 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

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 sowie 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:

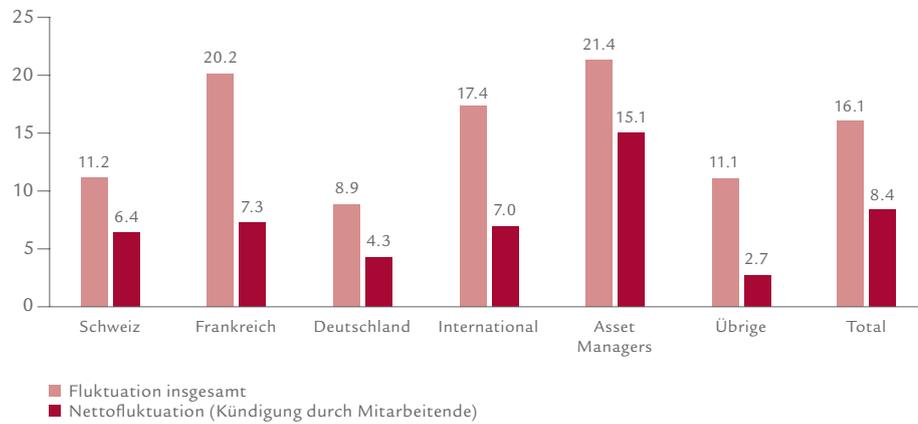
- Prävention
- Frühe Intervention
- Reintegration

Alle Mitarbeitenden der Swiss Life-Gruppe haben Zugriff auf ein Onlineangebot bestehend aus Textinhalten, 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 Divisionen in Zusammenarbeit mit ihren Sozialpartnern weitere Leistungen in den Sparten Bewegung und Sport, Massagen und Therapien, Ruheräume und Beratungen aller Art wie Ernährungs- und Sozialberatung sowie Prävention an (zum Beispiel medizinische Dienste, Gripeschutzimpfung, Tabaksuchtprävention, Nichtraucherschutz). Die Sicherheit am Arbeitsplatz (Ausstattung, Arbeitsgeräte, Arbeitsanweisungen) wird kontinuierlich überprüft und an sich verändernde Anforderungen angepasst.

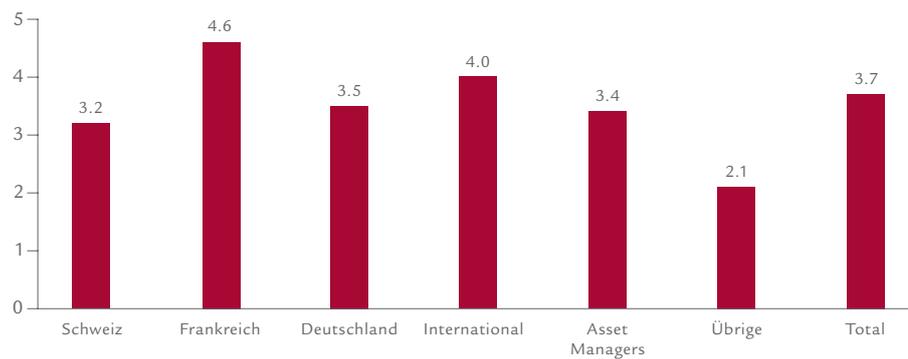
Fluktuation nach Segmenten

Im Jahr 2019 in %



Absenzen nach Segmenten

Im Jahr 2019 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 zehnköpfige Gremium «Europa Forum» mit Repräsentanten aus vier Ländern trifft sich regelmässig mit Vertretern der Konzernleitung in ordentlichen und ausserordentlichen Sitzungen. Das Gremium beschäftigt sich mit der transnationalen Information und Konsultation zu Themen, die alle Swiss Life-Mitarbeitenden betreffen. Die Schwerpunkte 2019 waren: HR-Strategie 2021, Unternehmenskultur, Zusammenarbeit, Personalführungsverständnis, Mitarbeiterbefragung 2019 und das neue Personalmanagementsystem «Workday».

Bei Swiss Life bestehen basierend auf lokalen Gesetzgebungen (Versammlungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen) Tarifvereinbarungen in folgenden Ländern und Einheiten (GRI 102-41):

- Swiss Life Deutschland
- Swiss Life Frankreich
- Versicherungstarifvertrag bei der Swiss Life Asset Management GmbH und der Swiss Life Invest GmbH in Deutschland
- Swiss Life Luxemburg: Der 2018 unterzeichnete Tarifvertrag blieb 2019 gültig und läuft 2020 aus. Die Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und der Versicherungswirtschaft werden im Laufe des nächsten Jahres aufgenommen.

Zudem verfügt Swiss Life auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen in zahlreichen Ländern über lokale Arbeitnehmervertretungen.

Schweiz

Unterzeichnete Abkommen	Anzahl Betriebsratsmitglieder, aufgeteilt nach Vollzeit und Teilzeit
<p>Swiss Life Schweiz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Vereinbarung betreffend Arbeitszeiterfassung, die am 1. April 2016 in Kraft trat, wurde beim jährlich stattfindenden Review erneut formell zur Fortsetzung bestätigt. - 2019 wirkte die Personalkommission an der Erarbeitung des neuen Personalmanagement-Systems «Workday» aktiv mit – vor allem mit Blick auf das Erlebnis der Mitarbeitenden, die Berichte sowie die Übersichtsseiten mit Kennzahlen. - Im Rahmen der Salärrevision 2020 stellt die Personalkommission an die Geschäftsleitung einen formellen Antrag auf eine Erhöhung der Lohnsumme. - Im Herbst 2019 fanden turnusgemäss die Erneuerungswahlen für die Periode 2020–2023 statt. An der konstituierenden Sitzung im Dezember 2019 wurden das Präsidium sowie die Vertretenden im Europäischen Betriebsrat neu festgelegt. - Mitarbeit bei der Erstellung der erweiterten Weisung zum Nichtraucherschutz, die am 1. Januar 2019 in Kraft trat, sowie aktive Begleitung der Massnahmen zum Nichtraucherschutz an beiden Standorten in Zürich. - Die Personalkommission beantwortete im Jahr 2019 rund 300 Anfragen von Mitarbeitenden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Neun Mitglieder; die Präsidentin ist bis zu 20%, die Vizepräsidentin bis zu 15% und die Mitglieder sind bis zu 10% für Personalkommissionsarbeit freigestellt.

Frankreich

Unterzeichnete Abkommen	Anzahl Betriebsratsmitglieder, aufgeteilt nach Vollzeit und Teilzeit
Swiss Life Frankreich	
<p>Im Januar 2019 wurden die Betriebsratswahlen elektronisch in einem Wahlgang durchgeführt. Es wurde ein neuer Wirtschafts- und Sozialausschuss gegründet. Dieser setzt sich aus vier Kommissionen zusammen: «Gesundheitssicherheit und Arbeitsbedingungen», «Wirtschaft und Strategie», «Soziales» und «Arbeitsplatzbezogenes Lernen».</p> <p>Damit die Vertreter ihre Kompetenzen weiterentwickeln können, steht ihnen ein spezifisches Schulungsprogramm zur Verfügung.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Drei jährliche Lohnverhandlungen 2019 (NAO): Lohnvereinbarungen - Erweiterung der Mobile-Office-Vereinbarung - Vereinbarung Nr. 3 zum Mandat von Verwaltungsangestellten 	<ul style="list-style-type: none"> - 22 ordentliche Mitglieder des Wirtschafts- und Sozialausschusses mit 30 Stunden pro Monat - inklusive einer Sekretärin 25 Stunden pro Monat; einer Assistenz-Sekretärin 15 Stunden pro Monat - ein Kassierer 15 Stunden pro Monat; ein Assistent des Kassierers fünf Stunden pro Monat - 14 Gewerkschaftsdelegierte 24 Stunden pro Monat - vier Zentraldelegierte 26 Stunden pro Monat - drei Schlichter, zuständig bei Belästigung/Schikane
SWISS LIFE ASSET MANAGERS France	
<p>Die Anpassungsvereinbarung (Betriebsvereinbarung), die nach der Fusion einstimmig unterzeichnet wurde, beinhaltet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anpassung von Arbeitszeitregelungen - Implementierung von Home Office - Harmonisierung von Bonus-, Lohnnebenleistungen, Gewinnbeteiligungs- und Arbeitnehmer-Sparplänen etc. - Mitarbeiterreferendum für die Umsetzung des Abkommens - Erweiterung des Betriebsrats <p>Zudem wurden folgende Vereinbarungen unterzeichnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anpassungsvereinbarung nach der Fusion vom 21. Juni 2019, anschliessend an das Mitarbeiterreferendum für die Umsetzung der Vereinbarung - Vereinbarung über die zusätzlichen Betriebsratswahlen vom 3. Juli 2019 - Vorwahlvereinbarung für die Organisation von Betriebsratswahlen vom 29. Juli 2019 - Zusatz zur Gewinnbeteiligungsvereinbarung vom 28. Juni 2019 - Zusatz zum Unternehmenssparplan über den Arbeitgeberbeitrag vom 16. April 2019 	<p>Vor der Fusion vom 1. April 2019 zwischen SWISS LIFE REIM (France) und Swiss Life Asset Management (France) gab es drei repräsentative Gewerkschaftsorganisationen (CFDT, CFE-CGC und CFTEC) mit insgesamt 14 Betriebsratsmitgliedern, neun für SWISS LIFE REIM (France) und fünf für Swiss Life Asset Management (France).</p> <p>Nach der Fusion vom 1. April 2019 hat sich eine Gewerkschaftsorganisation (CFDT) mit elf Betriebsratsmitgliedern gemäss der Vereinbarung über die zusätzlichen Betriebsratswahlen im Juli 2019 konstituiert. Kein Arbeitnehmervertreter übt seine Tätigkeit hauptamtlich aus.</p>

Deutschland

Unterzeichnete Abkommen	Anzahl Betriebsratsmitglieder, aufgeteilt nach Vollzeit und Teilzeit, sowie Zuständigkeitsbereich
Swiss Life Deutschland	
<p>Der Betriebsrat nimmt die Aufgaben in verschiedenen Ausschüssen gemäss dem lokalen Betriebsverfassungsgesetz wahr. Mit Blick auf die jeweiligen Bedürfnisse und in konstruktiver Weise wurden diverse Betriebsvereinbarungen mit der Geschäftsleitung geschlossen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eine umfangreiche Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Fortbildung, die auf die Bewahrung und das Management von Wissen, die Festlegung des Bedarfs von Qualifizierung sowie die Weiterbildungsplanung fokussiert. - In Kooperation mit der Personalabteilung wurde das Spezialthema Resilienz und psychischer Stress am Arbeitsplatz verstärkt im betrieblichen Gesundheitsmanagement verankert. - Eine umfangreiche Betriebsvereinbarung zur Weiterentwicklung bei Swiss Life, bei der der Qualifizierungsanspruch ohne Einschränkungen (Alter, Geschlecht, Abteilung) im Vordergrund steht. - Die neuen Arbeitswelten in Raum und Technik hat der Betriebsrat mit einer Betriebsvereinbarung zum flexibleren Arbeiten begleitet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Der Gesamtbetriebsrat als übergeordnetes Organ aller Betriebe besteht aus fünf Personen (zwei Vertreter Betriebsrat Innendienst, zwei Vertreter Betriebsrat Aussendienst, ein Vertreter von Schwerbehinderten). Die Gesamtbetriebsratsvorsitzende ist ebenfalls Vorsitzende des Betriebsrats Innendienst, Mitglied im Wirtschaftsausschuss sowie die Sprecherin im Europäischen Betriebsrat der Swiss Life AG. - Der Betriebsrat Innendienst (zuständig für die Niederlassung für Deutschland in Garching sowie die Betriebe der Swiss Life Partner Service- und Finanzvermittlungs GmbH und der SLPM Schweizer Leben Pensionsmanagement GmbH) setzt sich wie folgt zusammen: Elf Mitglieder, davon ist die Betriebsratsvorsitzende zu 100% für die Betriebsratsstätigkeit freigestellt. - Der Betriebsrat Aussendienst ist zuständig für den Intermediärvertrieb der Niederlassung und setzt sich aus fünf Personen zusammen, wovon keine Person freigestellt ist.

Deutschland

Unterzeichnete Abkommen	Anzahl Betriebsratsmitglieder, aufgeteilt nach Vollzeit und Teilzeit, sowie Zuständigkeitsbereich
<p>Asset Managers Deutschland Swiss Life Investment Management Deutschland Holding GmbH</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interimsvereinbarung während der Projektphase zur Einführung des Personalmanagement-Systems «Workday» 	<p>Die Betriebsräte der CORPUS SIREO Real Estate GmbH und der Swiss Life Asset Management GmbH sowie der Swiss Life Invest GmbH haben am 29. Oktober 2019 einen Konzernbetriebsrat (KBR) gegründet. Im Zusammenhang mit der Gründung der Swiss Life Investment Management Deutschland Holding GmbH ist die Zielsetzung des KBR, gesellschaftsübergreifende Themen übergeordnet zu definieren.</p> <p>Der Konzernbetriebsrat besteht aus vier Mitgliedern, die aus den oben genannten Betriebsräten entsandt werden. Ein Mitglied mit 100%iger Freistellung aus dem Betriebsrat von Corpus Sireo gehört ebenfalls dem Europäischen Betriebsrat an. Alle weiteren Mitglieder arbeiten ohne Freistellung.</p>
<p>Swiss Life Asset Management GmbH und Swiss Life Invest GmbH</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betriebsvereinbarung über Whistleblowing (in Ergänzung zum Code of Conduct der Swiss Life-Gruppe) - Berechnung der variablen Vergütung (Bonuszahlung) für 2018 - Grundgehaltensanpassungsprozess für nicht leitende ausser-tarifliche Mitarbeitende zum 1. April 2019 - Betriebliche Altersvorsorge aus Entgeltumwandlung (Zusatzversorgung) inkl. aller Zusatzleistungen - IT-Rahmenvereinbarung - Office-365-Rahmenvereinbarung - Regelungsabrede zum Einsatz des Sprachlernprogramms Rosetta Stone 	<p>Der Betriebsrat der Swiss Life Asset Management GmbH und der Swiss Life Invest GmbH besteht aus drei Mitgliedern. Alle Mitglieder arbeiten ohne Freistellung.</p>
<p>Corpus Sireo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regelung der Arbeitszeit bei Corpus Sireo - Umgang mit Arbeitszeitregelungen aus Alt-Verträgen vor dem 1. Juli 2017 - Mobiles Arbeiten - Zusätzliche Rahmenbedingungen zu Arbeitsverhältnissen bei Corpus Sireo - Freiwillige betriebliche Sozialleistungen – «Spendit Card» - Projektzeiterfassung MITE - Einsatz und Nutzung des «Competence Booster» bei Corpus Sireo - Rahmenbetriebsvereinbarung IT 	<p>Der Betriebsrat der CORPUS SIREO Real Estate GmbH besteht aus elf Mitgliedern, davon ein Mitglied mit 100%iger Freistellung (Betriebsratsvorsitzende), alle anderen Mitglieder ohne Freistellung.</p>

Luxemburg

Unterzeichnete Abkommen	Anzahl Betriebsratsmitglieder, aufgeteilt nach Vollzeit und Teilzeit, sowie Zuständigkeitsbereich
<p>Swiss Life Luxemburg</p> <p>Im März 2019 fanden Wahlen statt, der neu gewählte Personalausschuss nahm im April seine Tätigkeit auf.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der neue Personalausschuss konzentriert sich weiterhin auf seine Schlüsselrolle bei der Erleichterung des Informationsflusses zwischen Mitarbeitenden und Unternehmensleitung mit dem Ziel, potenzielle Konflikte zu vermeiden. - Sicherstellung angemessener Investitionen in die Umschulung von Versicherungsmitarbeitenden und Anpassung der Kompetenzen an die künftigen Arbeitsplatzanforderungen 	<p>Die Anzahl Arbeitnehmervertreter und die für ihre Arbeit benötigte Zeit sind direkt proportional zur Anzahl der Mitarbeitenden. Im Bereich Global Solutions in Luxemburg besteht die Personalvertretung aus fünf ordentlichen Vertretern und fünf Stellvertretern. Den Arbeitnehmervertretern stehen pro Woche 16 Stunden für die Ausübung ihres Mandats zur Verfügung.</p> <p>Das Team von Swiss Life Products (Luxembourg) S.A. hat die Schwelle von 15 Mitarbeitenden erreicht und hat deshalb im Jahr 2019 seine eigene Personalvertretung gewählt.</p>
<p>Asset Managers Luxemburg</p> <p>Der Personalausschuss von Swiss Life Asset Managers Luxembourg wurde im März 2019 neu gewählt und hat im Jahr 2019 vier Mal getagt. Mit der Geschäftsleitung finden vierteljährliche Sitzungen statt. 2019 wurden keine formalen Vereinbarungen zwischen Personalausschuss und Geschäftsleitung abgeschlossen.</p>	<p>Der Personalausschuss von Swiss Life Asset Managers Luxembourg besteht aus zwei aktiven Delegierten, zwei stellvertretenden Delegierten sowie einem Sicherheitsdelegierten. Alle Delegierten arbeiten ohne Freistellung.</p>

Nachhaltigkeit in Bezug auf die Umwelt – Umwelt- und Klimaschutz in der Betriebsökologie

Swiss Life legt in der Betriebsökologie ein Augenmerk auf den Klimaschutz und will ihren CO₂-Fussabdruck kontinuierlich verkleinern.

Swiss Life will einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und zur Reduktion der CO₂-Belastung leisten. Darum hat das Unternehmen Ziele für die Betriebsökologie festgelegt, die in einer gruppenweit gültigen Weisung festgehalten sind. Gleichzeitig möchte das Unternehmen das Bewusstsein der Mitarbeitenden bezüglich Umwelt- und Klimaschutz weiter schärfen und setzte daher an verschiedenen Standorten auf Sensibilisierungsmassnahmen.

Neben der Reduktion der Treibhausgasemissionen im eigenen Betrieb integriert Swiss Life Umweltaspekte konsequent auch in der Vermögensverwaltung und im Immobilienmanagement (siehe Kapitel «Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit» ab Seite 98).

Die Betriebsökologieziele der Swiss Life-Gruppe

Treibhausgas¹

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

Strom¹

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

Fossile Brennstoffe

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

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

Kennzahlen zur Betriebsökologie

Die Umweltdaten zur Betriebsökologie werden jährlich nach dem weltweit anerkannten Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) erhoben. Durch die jährliche Erhebung der Daten 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 CDP (Carbon Disclosure Project). 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. Im Zuge der 2018 angestossenen umfassenden Professionalisierung der Betriebsökologie hat sich Swiss Life auch zum Ziel gesetzt, die Datenqualität kontinuierlich zu verbessern und den Anteil an Hochrechnungen markant zu verringern.

Absolute Umweltkennzahlen¹

	2019	2018	2017	2016 ²
GESAMTENERGIEVERBRAUCH (IN MWH)	51 694	49 500	47 819	49 075
Strom (in MWh)	32 570	32 011	31 557	33 501
Wärme (in MWh)	13 937	15 933	14 759	13 965
Fernwärme/-kälte (in MWh)	5 187	1 556	1 503	1 609
ERNEUERBARER STROM (IN MWH)	23 080	15 890	17 868	13 905
Anteil erneuerbarer Strom (in %)	71	50	57	42
GESCHÄFTSVERKEHR (IN MIO. KM)	61.9	68.8	63.1	62.0
PAPIERVERBRAUCH (IN T)	1 228	934	1 031	1 084
Anteil Papier mit FSC-Label (in %)	68	66	63	60
WASSERVERBRAUCH (IN M ³)	104 380	100 940	84 361	73 677
ABFALLMENGE (IN T)	1 118	1 009	1 132	1 002
ABFALLRECYCLING (IN T)	507	542	655	613
Abfallrecycling (in %)	45	54	58	61
TOTAL TREIBHAUSGASEMISSIONEN (IN T)	23 657	24 436	22 788	26 647
Treibhausgasemissionen Scope 1 (CO ₂ -Äquivalente in t)	6 596	9 341	8 667	8 660
Treibhausgasemissionen Scope 2 (CO ₂ -Äquivalente in t)	4 808	3 439	2 935	6 578
Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2 (CO ₂ -Äquivalente in t)	11 404	12 780	11 601	15 239
Treibhausgasemissionen Scope 3 (CO ₂ -Äquivalente in t)	12 254	11 656	11 186	11 408

Relative Umweltkennzahlen pro Vollzeitstelle (FTE)¹

	2019	2018	2017	2016 ²
GESAMTENERGIEVERBRAUCH (IN KWH/FTE)	5 540	5 614	5 823	6 098
Strom (in KWh/FTE)	3 491	3 631	3 843	4 163
Wärme (in KWh/FTE)	1 494	1 807	1 797	1 735
Fernwärme/-kälte (in KWh/FTE)	556	176	183	200
ERNEUERBARER STROM (IN KWH/FTE)	2 474	1 802	2 176	1 728
GESCHÄFTSVERKEHR (IN KM/FTE)	6 634	7 804	7 686	7 709
PAPIERVERBRAUCH (IN KG/FTE)	132	106	126	135
WASSERVERBRAUCH (IN M ³ /FTE)	11	11	10	9
ABFALLMENGE (IN KG/FTE)	120	114	138	125
ABFALLRECYCLING (IN KG/FTE)	54	61	80	76
TOTAL TREIBHAUSGASEMISSIONEN (IN KG/FTE)	2 536	2 771	2 775	3 311
Treibhausgasemissionen Scope 1 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE)	707	1 059	1 055	1 076
Treibhausgasemissionen Scope 2 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE)	515	390	357	817
Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE)	1 222	1 449	1 413	1 893
Treibhausgasemissionen Scope 3 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE)	1 313	1 322	1 362	1 418

¹ Die Kennzahlen zum Geschäftsjahr 2019 beziehen sich auf Vfu 2018, die früheren Kennzahlen auf Vfu 2013.

² Im Zuge der Erfassung der Umweltdaten 2018 flossen auch geringfügige Korrekturen für die 2016er-Daten in die Auswertung mit ein.

Die Swiss Life-Gruppe konnte 2019 ihre Treibhausgasemissionen um 3% senken. Dies wurde unter anderem durch eine Verringerung des Geschäftsverkehrs erreicht (-10%). Zudem konnte Swiss Life den Anteil Strom aus erneuerbaren Energien im Berichtsjahr um 21 Prozentpunkte steigern, was sich positiv auf die Treibhausgasbilanz auswirkte. Darüber hinaus wurde der Anteil fossiler Brennstoffe zugunsten von Fernwärme weiter reduziert. Der Gesamtenergieverbrauch stieg insgesamt leicht an, was sich auf den kalten Winter 2019 zurückführen lässt.

Schwerpunkte der Swiss Life-Gruppe und ihrer Divisionen

Swiss Life-Gruppe

- 2019 hat Swiss Life eine Kollaborationssoftware eingeführt, die künftig die gruppenweite digitale Zusammenarbeit und den optimalen Einsatz der Ressourcen gewährleisten soll. Besprechungen können neu gruppenweit in virtuellen Räumen stattfinden und Informationen stehen in digitaler Form zur Verfügung. Davon verspricht sich Swiss Life für die kommenden Jahre unter anderem eine Reduktion der Treibhausgasemissionen aufgrund einer Reduktion der Geschäftsreisen und eine Senkung des Verbrauchs von Druck- und Notizmaterial.

Schweiz

- In der Schweiz ist Swiss Life Mitglied des Energie-Modells Zürich und bezieht in den Betriebsgebäuden seit über zehn Jahren den Strom vollumfänglich aus erneuerbaren Energiequellen. Damit reduzierte das Unternehmen die jährlichen Treibhausgasemissionen um über 1300 Tonnen. Über das Energie-Modell verpflichtet sich Swiss Life, die Energieeffizienz am Standort Zürich bis 2020 um jährlich 1,76% zu verbessern.
- Ihre Liegenschaft am Hauptsitz in Zürich betreibt Swiss Life praktisch CO₂-neutral. Seit Beginn der 90er-Jahre wird das Gebäude mit Seewasser gekühlt. Vor rund vier Jahren wurde das System weiterentwickelt, damit über eine Seewasserleitung mit einer Wärmepumpe auch geheizt werden kann. Inzwischen werden über 95% des Heizbedarfs abgedeckt. Alle sanitären Einrichtungen an den beiden Standorten in Zürich sind mit wassersparenden Installationen ausgestattet. Damit spart Swiss Life jährlich rund drei Millionen Liter Wasser. Für die sanitären Anlagen wird zudem bereits seit 20 Jahren teilweise Regenwasser eingesetzt.
- Alle Druck- und Kopiergeräte sind mit FSC-Papier ausgestattet, das aus umwelt- und sozialverträglicher Forstwirtschaft stammt. Auch bei Grossauflagen wie beim Kundenmagazin setzt Swiss Life auf FSC-Papier. In den beiden Betriebsliegenschaften in Zürich wurden im Berichtsjahr alle Geräte auf standardmässiges Doppelseitig- und Schwarzweissdrucken umgestellt und die separaten Drucker in den Büros wurden abgeschafft. Die im Berichtsjahr umgesetzten Massnahmen führten in den beiden Züricher Betriebsgebäuden bereits zu einer Papierreduktion von 25 Tonnen. Die Mitarbeitenden wurden zudem unter anderem über eine Sensibilisierungsaktion dazu angehalten, ihren Papierverbrauch möglichst gering zu halten.
- Swiss Life will über ihre Betriebsökologie hinaus einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten. Deshalb gründete Swiss Life zusammen mit weiteren Schweizer Unternehmen 2008 die Klimastiftung Schweiz. Die Stiftung unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, ihre Energieeffizienz zu steigern und die CO₂-Emissionen zu verringern.

Frankreich

- In Frankreich werden regelmässig Thementage organisiert, um die Mitarbeitenden für den Umweltschutz zu sensibilisieren. Am Standort Roubaix wurden 2019 Recycling-Stationen eingerichtet und in den Hauptgebäuden in Levallois und Roubaix konnten im Berichtsjahr energetische Optimierungen umgesetzt werden.

Deutschland

- In Deutschland wurden die zwei grossen Niederlassungen von Swiss Life in Hannover und in Garching bei München bereits mehrfach mit dem Ökoprot-Siegel für aussergewöhnliches Engagement beim betrieblichen Umweltschutz ausgezeichnet. Das Siegel würdigt die Anstrengungen in Bezug auf die CO₂-Reduktion und die Ressourcenschonung. An beiden Niederlassungen bezieht Swiss Life Strom aus erneuerbaren Energiequellen.
- Swiss Life Deutschland ist zudem bereits seit über zehn Jahren im Netzwerk der Klima-Allianz der Stadt Hannover vertreten und engagiert sich zusammen mit anderen Unternehmen für die Senkung des CO₂-Ausstosses und für mehr Energieeffizienz im Stadtgebiet.

Swiss Life International

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

CDP

Seit 2011 beteiligt sich die Swiss Life-Gruppe an der Umfrage des CDP (Carbon Disclosure Project). Das CDP ist eine unabhängige gemeinnützige Organisation mit der weltweit grössten Erhebung von Unternehmensinformationen bezüglich Klimawandel. 2019 hat Swiss Life wie bereits im Vorjahr die Bewertung B- erhalten.

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

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

Swiss Life fokussiert sich in der vorliegenden Berichterstattung auf die Nachhaltigkeitsziele, bei welchen das Unternehmen durch ihre Geschäftsaktivitäten, Investitionen und ihr gesellschaftliches Engagement aktuell die grösste Wirkung erzielt. Entsprechend hat sich Swiss Life auf eine Auswahl von sechs von insgesamt 17 Nachhaltigkeitszielen beschränkt.

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
 <p>Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern</p>	<p>Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen der steigenden Lebenserwartung werden heute praktisch in allen Lebensbereichen unterschätzt. Swiss Life setzt sich dafür ein, dass die Gesellschaft für dieses Thema sensibilisiert wird und die Herausforderungen aktiv angegangen werden. Ihre Kunden unterstützt Swiss Life dabei, frühzeitig alle Vorbereitungen zu treffen, damit sie ihr Leben selbstbestimmt führen können. Ihre Mitarbeitenden unterstützt Swiss Life unter anderem, indem sie ihnen flexible Arbeitsmodelle sowie zahlreiche Angebote in den Bereichen Gesundheit und Prävention bietet.</p> <p>Siehe auch «Strategie & Marke» (Seiten 8–13) sowie «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin», Unterkapitel «Zusammenarbeit und Vielfalt» und «Gesundheit und Sicherheit» (Seiten 124–128).</p>
 <p>Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern</p>	<p>Swiss Life unterstützt den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden und fördert ihre stetige Weiterentwicklung. Dazu zählen kontinuierliche interne und externe Bildungsangebote für Mitarbeitende aller Altersstufen, die Ausbildung von Lernenden und Praktikanten sowie Berufseinstiegsmöglichkeiten für Hochschulabsolventen.</p> <p>Über die eigenen Stiftungen unterstützt Swiss Life zudem Institutionen, die Menschen verschiedenster Herkunft zu mehr Bildung und Wissen verhelfen.</p> <p>Siehe auch «Produkte, Dienstleistungen und Beratung» (Seiten 95–96), «Corporate Citizenship» (Seiten 113–116) und «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin» (Seiten 117–131).</p>
 <p>Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern</p>	<p>Swiss Life setzt einen Teil ihres Anlagekapitals gezielt dafür ein, klimafreundliche Technologien, Projekte und Initiativen zu fördern. Damit leistet Swiss Life auch einen direkten Beitrag an die weltweiten Klimaziele.</p> <p>2019 hat Swiss Life die Fontavis AG, einen führenden Investment Manager von Clean Energy und Infrastruktur-Fonds in der Schweiz, erworben. Die Portfolios von Fontavis haben einen Fokus auf Wärme-, Wasser-, Solar- und Windkraft.</p>

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
 <p data-bbox="293 663 639 775">Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen</p>	<p data-bbox="703 450 1307 792">Swiss Life fördert Projekte aus den Bereichen Forschung und Wissenschaft. In der Schweiz betreibt Swiss Life mit der «Jubiläumstiftung für Volksgesundheit und medizinische Forschung» seit 1957 eine eigene Stiftung, die medizinische Forschungsprojekte fördert. Darüber hinaus unterstützt Swiss Life den Technopark Zürich, der Akteure aus Wissenschaft, Technologie und Wirtschaft zusammenbringt, wie auch die Forschungs- und Innovationsplattform «NEST», welche neue Materialien, Technologien und Produkte, Energiekonzepte sowie Nutzungskonzepte im Baubereich testet und weiterentwickelt. Zudem engagiert sich Swiss Life im «Swiss Innovation Park» mit einem Mitglied im Stiftungs- und Wirtschaftsbeirat.</p>
 <p data-bbox="293 1043 576 1128">Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen</p>	<p data-bbox="703 831 1307 1032">Swiss Life gehört zu den führenden Immobilieninvestoren Europas und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz. Die Mehrheit ihrer Immobilien liegt in Stadtgebieten. Als Bauherrin, Eigentümerin und Asset Manager ist Swiss Life bestrebt, mit ökologischen und ökonomischen Ressourcen möglichst effizient umzugehen und einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung zu leisten.</p> <p data-bbox="703 1050 1307 1106">Siehe auch «Verantwortungsvolles Immobilienmanagement» (Seiten 101-102).</p>
 <p data-bbox="293 1386 564 1442">Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen</p>	<p data-bbox="703 1173 1307 1375">Als Bauherrin wie auch im eigenen Betrieb setzt Swiss Life auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen. Aktuelle Entwicklungen zu den Treibhausgasemissionen, zum Abfall und zum Papier- und Energieverbrauch sowie die weiteren Kennzahlen zur Betriebsökologie publiziert Swiss Life jährlich. Darüber hinaus stellt Swiss Life über gruppenweite Ziele sicher, dass das Unternehmen die Entwicklung im Bereich Betriebsökologie weiter vorantreiben kann.</p> <p data-bbox="703 1393 1307 1505">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="703 1523 1307 1610">Siehe auch «Verantwortungsvolles Immobilienmanagement» (Seiten 101-102), «Nachhaltige Beschaffung» (Seiten 106-108) und «Nachhaltigkeit in Bezug auf die Umwelt» (Seiten 132-135).</p>

UN Global Compact Fortschrittsbericht

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

Unterstützungserklärung

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



Patrick Frost
CEO

Menschenrechte

Prinzipien 1 und 2:

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

- «CEO-Vorwort» (Seite 81)
- «Nachhaltigkeit bei Swiss Life» (Seiten 82–89)
- «Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit» (Seiten 98–102)
- «Compliance bei Swiss Life» (Seiten 103–105)
- «Nachhaltige Beschaffung» (Seiten 106–108)

Arbeitsnormen

Prinzipien 3, 4, 5 und 6:

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

- «Nachhaltige Beschaffung» (Seiten 106-108)
- «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin» (Seiten 117-131)

Umweltschutz

Prinzipien 7, 8 und 9:

- Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Initiativen ergreifen, um ein grösseres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und
- die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

- «Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit» (Seiten 98-102)
- «Verantwortungsvolles Immobilienmanagement» (Seiten 101-102)
- «Nachhaltige Beschaffung» (Seiten 106-108)
- «Nachhaltigkeit in Bezug auf die Umwelt» (Seiten 132-135)

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10:

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

- «Compliance bei Swiss Life» (Seiten 103-105)
- «Nachhaltige Beschaffung» (Seiten 106-108)

Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Laufende Berichterstattung an die Anspruchsgruppen

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

Berichterstattung gemäss europäischer CSR-Richtlinie

Der Nachhaltigkeitsbericht der Swiss Life-Gruppe entspricht den Anforderungen der CSR-Richtlinie der EU. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsreport berichtet Swiss Life über Umweltbelange (Seiten 81–82, 85–89, 95, 99–103, 106–108, 132–135), Arbeitnehmerbelange (Seiten 87–89, 117–131), Sozialbelange (Seiten 81, 85–89, 98–102, 109–112, 141) sowie über die Achtung der Menschenrechte (Seiten 85–86, 89, 98, 103–108, 138, 141) und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Seiten 85–86, 89, 99, 101–105, 138–139). Auf den genannten Seiten finden sich auch Angaben zu den Konzepten und den damit verbundenen Ergebnissen sowie zu den Due-Diligence-Prozessen und zum Risikomanagement. Die im Berichtsjahr durchgeführte Bestimmung der wesentlichen Themen berücksichtigte mit den zwei Dimensionen «Relevanz für Swiss Life» sowie «Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung» die Vorgaben der CSR-Richtlinie an die Bestimmung des nichtfinanziellen Berichtsinhalts.

Berichterstattung nach den Standards der Global Reporting Initiative

Der Nachhaltigkeitsbericht von Swiss Life erfüllt die Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI), eines Rahmenwerks für transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Bericht zum Geschäftsjahr 2019 umfasst die Segmente Schweiz, Frankreich, Deutschland, International und Asset Managers. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option «Kern» erstellt. Ziel der GRI ist es einerseits, Unternehmen, Regierungen und Nichtregierungsorganisationen (NGO) dabei zu unterstützen, den Schwerpunkt bei der Berichterstattung auf Themen zu setzen, die aus Sicht der Stakeholder sowie aufgrund des Einflusses auf die nachhaltige Entwicklung wesentlich sind. Andererseits wird durch die standardisierte, kennzahlenbasierte Berichterstattung ein Beitrag zur Vergleichbarkeit und Transparenz in der Nachhaltigkeitsberichterstattung geleistet.

Mitgliedschaften

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

- **Principles for Responsible Investment (PRI):** unpri.org
- **UN Global Compact (UNGC):** unglobalcompact.org
- **Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB):** gresb.com
- **CDP (vormals Carbon Disclosure Project):** cdp.net
- **Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD):** fsb-tcfd.org
- **Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC):** iigcc.org
- **Forum Nachhaltige Geldanlagen:** forum-ng.org
- **International Corporate Governance Network (ICGN):** icgn.org

An den lokalen Standorten ist Swiss Life unter anderem in folgenden Organisationen aktiv:

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

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

GRI-Inhaltsindex



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

	Seitenzahl im Geschäftsbericht 2019
ALLGEMEINE STANDARDS	
GRI 101	GRUNDLAGEN (2016)
GRI 102	ALLGEMEINE ANGABEN (2016)
ORGANISATIONSPROFIL	
GRI 102-1	Name der Organisation S. 26
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen S. 5, S. 8-13, S. 95-96
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation Zürich
GRI 102-4	Betriebsstätten S. 5
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform S. 27-28
GRI 102-6	Bediente Märkte S. 5
GRI 102-7	Grösse der Organisation S. 4-5, S. 119
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern S. 119
GRI 102-9	Lieferkette S. 106-108
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette S. 52
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip S. 87
GRI 102-12	Externe Initiativen S. 111-112
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden S. 111-112, S. 141
STRATEGIE	
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers S. 81
ETHIK UND INTEGRITÄT	
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen S. 87-89
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	
GRI 102-18	Führungsstruktur S. 47
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN	
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen S. 140
GRI 102-41	Tarifverträge S. 129
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder S. 140
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern S. 140
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen S. 140
VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG	
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten S. 307
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen S. 86
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen S. 85
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen Keine wesentlichen Veränderungen
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung S. 84
GRI 102-50	Berichtszeitraum 01.01.-31.12.2019
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts Nachhaltigkeitsbericht 2018, veröffentlicht im März 2019
GRI 102-52	Berichtszyklus Jährlich
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht Media Relations, S. 340
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards S. 140
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex S. 142-145
GRI 102-56	Externe Prüfung Keine

	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS	Seitenzahl im Geschäftsbericht 2019	Auslassung
GRI 200	WIRTSCHAFT		
GRI 201: 2016	WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 91	
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 152-155	
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 76-77, S. 99-100, S. 102	
GRI 203: 2016	INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 109-110	
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 113-116, S. 136-137	
GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	S. 88	
	SELBSTBESTIMMTES LEBEN IN ZEITEN VON DEMOGRAFISCHEM WANDEL		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 8	
	VERANTWORTUNGSBEWUSSTE ANLAGETÄTIGKEIT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 98-100	
	VERANTWORTUNGSVOLLES IMMOBILIENMANAGEMENT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 101-102	
	DIGITALISIERUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 97	
GRI 205: 2016	KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 103-105	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen	Keine	
GRI 206: 2016	WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 103-105	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Keine	
	RISIKOMANAGEMENT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 76-78	
GRI 300	UMWELT		
GRI 302: 2016	ENERGIE		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 132	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 133	
GRI 302-3	Energieintensität	S. 133	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 133-135	
GRI 305: 2016	EMISSIONEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 132	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 133	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 133	
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 133	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 133	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 133-135	
GRI 308: 2016	UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 106-108	
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 106-108	

THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS		Seitenzahl im Geschäftsbericht 2019	Auslassung
GRI 400	SOZIALES		
	PEOPLE CENTRICITY		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 92-94	
	Net Promoter Score (NPS)	S. 93	
GRI 401: 2016	BESCHÄFTIGUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 117-119, S. 121	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 120, S. 128	
GRI 402: 2016	ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 117-119	
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 75	
GRI 403: 2016	ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 127	
GRI 403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 129-131	
GRI 403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	S. 128	
GRI 403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	S. 127	
GRI 404: 2016	AUS- UND WEITERBILDUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 122-123	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 122-123	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 119	
GRI 405: 2016	DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 124-126	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 119, S. 124	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 126	
GRI 406: 2016	NICHTDISKRIMINIERUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 126	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	Keine	
GRI 412: 2016	PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 98-108	
GRI 412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	S. 107-108	
GRI 414: 2016	SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 106-108	
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	S. 106-108	
GRI 415: 2016	POLITISCHE EINFLUSSNAHME		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 111-112	
GRI 415-1	Parteispenden	S. 111	

THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS		Seitenzahl im Geschäftsbericht 2019	Auslassung
GRI 417: 2016	MARKETING UND KENNZEICHNUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 95-96	
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	S. 95-96	
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Keine	
GRI 418: 2016	SCHUTZ DER KUNDENDATEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 104-105	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Keine	
GRI 419: 2016	SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 103-105	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Keine	

Nachhaltigkeitskennzahlen

Thema	Messgrösse	2019	2018	2017	2016	Referenz
UMWELT						
TREIBHAUSGASEMISSIONEN¹						
	Total Treibhausgasemissionen (in kg CO ₂ -Äquivalente/FTE)	2 536	2 771	2 775	3 311 ²	GB, S. 133
	Scope-1-Emissionen (in kg CO ₂ -Äquivalente/FTE)	707	1 059	1 055	1 076 ²	GB, S. 133
	Scope-2-Emissionen (in kg CO ₂ -Äquivalente/FTE)	515	390	357	817 ²	GB, S. 133
	Scope-3-Emissionen (in kg CO ₂ -Äquivalente/FTE)	1 313	1 322	1 362	1 418 ²	GB, S. 133
	Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen	ja	ja	ja	ja	GB, S. 132
ENERGIE¹						
	Total Energieverbrauch (in KWh/FTE)	5 540	5 614	5 823	6 098 ²	GB, S. 133
	Stromverbrauch (in KWh/FTE)	3 491	3 631	3 843	4 163 ²	GB, S. 133
	Verbrauch erneuerbarer Strom (in KWh/FTE)	2 474	1 802	2 176	1 728 ²	GB, S. 133
	Ziele zur Reduktion des Energieverbrauchs	ja	ja	ja	ja	GB, S. 101-102, S. 132
WASSER¹						
	Total Wasserverbrauch (in m ³ /FTE)	11	11	10	9 ²	GB, S. 133
ABFALL¹						
	Total Abfall (in kg/FTE)	120	114	138	125 ²	GB, S. 133
	Papierverbrauch (in 1000 t)	1.23	0.93	1.03	1.08 ²	GB, S. 133
	Anteil Papier mit FSC-Siegel	68%	66%	63%	60% ²	GB, S. 133
RICHTLINIEN UND INITIATIVEN BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ						
	Energieeffizienzrichtlinien	ja	ja	ja	ja	GB, S. 101-102, S. 132-135
	Initiativen zur Emissionsreduzierung	ja	ja	ja	ja	GB, S. 102, S. 132-135
	Richtlinien zur Abfallreduzierung	ja	ja	ja	ja	GB, S. 135
	Assurance-Umweltkennzahlen	nein	nein	nein	nein	
	Teilnahme CDP (vormals Carbon Disclosure Project)	ja	ja	ja	ja	GB, S. 132, S. 135, S. 141
KLIMAWANDEL						
	Klimawandel als Risikofaktor für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	ja	GB, S. 76-77, S. 81, S. 85-86, S. 88, S. 99-100
	Klimaberichterstattung nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-Related Disclosures	im Aufbau	nein	nein	nein	

¹ Die Kennzahlen zum Geschäftsjahr 2019 beziehen sich auf VFU 2018, die früheren Kennzahlen auf VFU 2013.

² Im Zuge der Erfassung der Umweltdaten 2018 flossen auch geringfügige Korrekturen für die 2016er-Daten in die Auswertung mit ein.

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2019	2018	2017	2016	Referenz
SOZIALES						
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT						
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 127–128
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik gilt für ganze Gruppe	ja	ja	ja	ja	GB, S. 127–128
	Absenzen Mitarbeitende, Total	3.7%	3.2%	3.1%	2.8%	GB, S. 128
	Absenzen Mitarbeitende nach Segment	ja	ja	ja	ja	GB, S. 128
BESCHÄFTIGUNG UND MITARBEITERBINDUNG						
	Anzahl Mitarbeitende	10 219	9 298	8 457	7 801	GB, S. 119
	Anzahl Teilzeitbeschäftigte	1 953	1 528	1 380	1 285	GB, S. 126
	Fluktuation Mitarbeitende	8.4%	8.3%	8.1%	6.3%	GB, S. 128
	Zielvorgabe Fluktuation	nein	nein	nein	nein	
	Unternehmen misst regelmässig die Mitarbeiterzufriedenheit	ja	ja	ja	ja	GB, S. 94, S. 121, S. 124
	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	
AUSBILDUNG UND HUMANKAPITALENTWICKLUNG						
	Formale Entwicklungsstrategie für Talent-Pools (Prognosen zum Mitarbeiterbedarf, aktive Entwicklung neuer Talent-Pools)	ja	ja	ja	ja	GB, S. 123
	Graduate-/Traineeausbildungsprogramme	ja	ja	ja	ja	GB, S. 122
	Jobspezifische Schulungsprogramme	ja	ja	ja	ja	GB, S. 122–123
	Führungsausbildung und Kompetenzentwicklung	ja	ja	ja	ja	GB, S. 122–123
	Partnerschaften mit Bildungsinstituten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 122
	Anteil Mitarbeitende mit Entwicklungsgesprächen/ Performancereviews pro Jahr	100%	100%	100%	100%	GB, S. 119
ARBEITNEHMER- UND MENSCHENRECHTE						
	Unterzeichner des UN Global Compact	ja	ja	nein	nein	GB, S. 89, S. 98, S. 108, S. 138–139, S. 141
	Menschenrechtspolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 85–86, S. 89, S. 98, S. 103–108, S. 138, S. 141
	Gesamtarbeitsverträge	ja	ja	ja	ja	GB, S. 129
VERSORGUNGSKETTE						
	Richtlinien zur sozialen Bewertung der Lieferanten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 89, S. 106–108
	Richtlinien zur ökologischen Bewertung der Lieferanten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 89, S. 106–108, S. 137
	ESG-Themen als Teil der Lieferantenverträge	ja	ja	ja	ja	GB, S. 106–108

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2019	2018	2017	2016	Referenz
PHILANTHROPIE						
	Unternehmen verfügt über Stiftungen	ja	ja	ja	ja	GB, S. 81–82, S. 113–116, S. 137
	Total gruppenweite Stiftungsaufwendungen (in CHF Mio.)	3.0	2.6	2.5 ¹	ja	GB, S. 113–116
ETHIK UND COMPLIANCE						
	Richtlinien zur Geschäftsethik inkl. Richtlinien zur Korruption und zu Interessenkonflikten	ja	ja	ja	ja	Code of Conduct bzw. Verhaltenskodex
	Antibestechungsrichtlinien/Finanzpolitik	ja	ja	ja	ja	Antibestechungsrichtlinien: Code of Conduct
	Beaufsichtigung der Korruptionsbekämpfung/Ethik durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 33 und Statuten der Swiss Life Holding AG, Ziffer 11
	Mitarbeiterschulungen zur Korruptionsbekämpfung/Ethik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 89, S. 105
	Richtlinien zum Schutz der Mitarbeitenden/Whistleblowing	ja	ja	ja	ja	Code of Conduct
VIELFALT UND INKLUSION						
	Anteil Frauen an der Belegschaft	47%	47%	45%	45%	GB, S. 119
	Anteil Frauen in Führungspositionen	32%	27%	25%	25%	GB, S. 124
	Gleichstellungspolitik und Diversity-Aktivitäten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 126
	Equal-Pay-Richtlinie	ja	ja	ja	ja	GB, S. 126
VERANTWORTUNGSBEWUSSTES INVESTIEREN						
	Ausschlusskriterien existieren	ja	ja	ja	ja	GB, S. 98–102
	Responsible Investment Policy	ja	ja	ja	ja	GB, S. 98–102
	ESG-Integration im Asset Management	ja	ja	nein	nein	GB, S. 99–100, S. 102
	Active-Ownership-Richtlinie	im Aufbau	nein	nein	nein	
	ESG-Produkte	im Aufbau	nein	nein	nein	
	Überprüfung der CO ₂ -Intensität des Anlageportfolios	im Aufbau	nein	nein	nein	
	Nachhaltige Immobilienstrategie	ja	ja	ja	ja	GB, S. 101–102
	Principles for Responsible Investment (PRI)	ja	ja	nein	nein	GB, S. 82, S. 98, S. 141
MANAGEMENT VERSICHERUNGSTECHNISCHER RISIKEN						
	Adipositas und aufkommende Gesundheitsprobleme als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	ja	GB, Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement» sowie S. 5. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
	Bevölkerungsalterung und demografischer Wandel als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	ja	GB, Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement» sowie S. 5. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
	Principles for Sustainable Insurance	nein				
DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT						
	Datenschutzpolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 76–78, S. 87, S. 103–105
	Unternehmen verfügt über Richtlinien zum Schutz von Kundendaten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 76–78, S. 87, S. 103–105 Code of Conduct sowie weiterführende Weisungen
	Gibt die Möglichkeit, persönliche Daten zu prüfen, zu korrigieren und zu löschen	ja	ja	ja	ja	Geltendes Gesetz sowie interne Richtlinien
	Verwehrt Unbefugten den Zugang zu persönlichen Daten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 76–78, S. 87, S. 103–105
KUNDENSCHUTZ						
	Sorgfaltspflicht bei der Beratung und im Umgang mit Beschwerden	ja	ja	ja	ja	GB, S. 103, S. 125
	Auditierbarer Produktentwicklungsprozess	ja	ja	ja	ja	GB, S. 96

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

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2019	2018	2017	2016	Referenz
GOVERNANCE						
VERWALTUNGSRAT						
	Total Verwaltungsratsmitglieder	12	11	11	11	GB, S. 33, S. 124
	Unabhängigkeit	92%	100%	100%	100%	GB, S. 32–33
	Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	8	7	7	7	GB, S. 33
	CEO-Dualität	nein	nein	nein	nein	GB, S. 32
	Unabhängiger Präsident	ja	ja	ja	ja	GB, S. 32
	Ehemaliger CEO o. Ä. im Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 34–35
	Stimmrechtsanteile des grössten Aktionärs	>5%	>5%	>5%	>5%	GB, S. 27–28
VIELFALT IM VERWALTUNGSRAT						
	Anzahl Frauen im Verwaltungsrat	2	2	2	2	GB, S. 33
	Anteil Frauen im Verwaltungsrat	17%	18%	18%	18%	GB, S. 124
	Durchschnittsalter der Verwaltungsratsmitglieder	59	58	59	60	GB, S. 34–41
	Bekanntnis zur Vielfalt im Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 34–41
CSR-GOVERNANCE						
	CSR-/Nachhaltigkeitsausschuss auf Konzernleitungsstufe	ja	ja	ja	ja	GB, S. 83
	Nachhaltigkeitsstrategie	im Aufbau	nein	nein	nein	
VERGÜTUNG						
	Gesamtvergütung CEO (in CHF Mio.)	4.3	4.3	3.4	3.8	GB, S. 65–66
	Clawback-Politik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 57–60, S. 273–274
	Gerechte Vergütungspolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 53
EIGENTUM UND KONTROLLE						
	Mehrheitsaktionär	nein	nein	nein	nein	
	Abweichung vom Grundsatz «eine Aktie, eine Stimme»	ja	ja	ja	ja	GB, S. 30, S. 71
RISIKOMANAGEMENT						
	Unternehmen verfügt über ein Risikomanagementsystem	ja	ja	ja	ja	GB, S. 76–78
	Risikomanagementsystem deckt Reputationsrisiken ab	ja	ja	ja	ja	GB, S. 76–78
	Risikomanagementsystem deckt Marktverhaltensrisiken (Conduct Risks) ab	ja	ja	ja	ja	GB, S. 76–78
	Beaufsichtigung des Risikomanagements durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 199

GB = Geschäftsbericht

Kontaktadressen

Swiss Life

General-Guisan-Quai 40

Postfach 2831

CH-8022 Zürich

Tel. +41 43 284 33 11

www.swisslife.com

Investor Relations

Tel. +41 43 284 52 76

Fax +41 43 284 44 41

investor.relations@swisslife.ch

Shareholder Services

Tel. +41 43 284 61 10

Fax +41 43 284 61 66

shareholder.services@swisslife.ch

Media Relations

Tel. +41 43 284 77 77

Fax +41 43 284 48 84

media.relations@swisslife.ch

Impressum

Herausgeber — Swiss Life Holding AG, Zürich

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

Beratung Nachhaltigkeitsbericht und Nachhaltigkeitskennzahlen — Sustainserv, Zürich und Boston

Produktion — Management Digital Data AG, Lenzburg AG

© Swiss Life Holding AG, 2020

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.

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

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