

Corporate Responsibility 2018

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2018

Sehr geehrte Damen und Herren

Für das Jahr 2018 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, dem Thema Nachhaltigkeit im Anlagebereich mehr Gewicht zu geben. Darüber hinaus wollten wir die Betriebsökologie weiterentwickeln und nicht zuletzt auch als Arbeitgeberin den Weg, den wir mit der Initiative «Berufsleben aktiv gestalten» vor drei Jahren eingeschlagen hatten, fortsetzen. In allen Bereichen ist es uns gelungen, wichtige Weichenstellungen vorzunehmen:

- Im Anlagebereich haben wir Umwelt- und Sozialthemen wie auch Fragen einer guten Unternehmensführung (ESG) systematisch in unser Risiko- und Anlagemanagement integriert. Dadurch stärken wir die Nachhaltigkeitsaspekte in unserem Risikomanagementansatz sowie in Anlageentscheidungen. Zudem haben wir die von den Vereinten Nationen unterstützten Prinzipien für verantwortliches Investieren (PRI) unterzeichnet und bewerten unsere Immobilienbewirtschaftung neu entlang dem Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB).
- Wer Umwelt- und Sozialstandards einen höheren Stellenwert geben will, hat nicht nur die Pflicht, dafür zu sorgen, dass er diesen selber Rechnung trägt, sondern sollte auch öffentlich für diese Werte einstehen. Darum haben wir uns der weltweit grössten Vereinbarung zur verantwortungsvollen Unternehmensführung angeschlossen und bekennen uns zu den zehn Prinzipien des «UN Global Compact».
- Darüber hinaus haben wir uns mit der Frage befasst, wie wir in unseren Betriebsliegenschaften die Treibhausgasemissionen verringern und den Anteil erneuerbarer Energie steigern können. Dies hat dazu geführt, dass wir gruppenweite Ziele für die Betriebsökologie festgelegt haben, die wir in diesem Bericht offenlegen.
- In den vergangenen Jahren haben wir mit unserer Initiative «Berufsleben aktiv gestalten» unsere Rolle als Arbeitgeberin gestärkt, uns für die Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft gerüstet und dabei neue Massstäbe gesetzt. Den mit Erfolg angestossenen positiven Veränderungsprozess haben wir auch im vergangenen Jahr kontinuierlich vorangetrieben, um unsere Position als verantwortungsvolle und attraktive Arbeitgeberin am Markt weiter zu stärken.

Unser vierter Corporate-Responsibility-Bericht zeigt, dass wir unseren eingeschlagenen Weg konsequent fortsetzen und unsere Verantwortung wahrnehmen – im Geschäftsalltag, innerhalb der Gesellschaft wie auch gegenüber den Mitarbeitenden und der Umwelt.



Patrick Frost
CEO

Corporate Responsibility bei Swiss Life

Seit 2018 berücksichtigt Swiss Life bei Anlageentscheidungen systematisch ökologische und soziale Faktoren sowie Fragen einer guten Unternehmensführung (ESG). Für die Betriebsökologie wurden im Berichtsjahr gruppenweite Ziele definiert und mit der Initiative «Berufsleben aktiv gestalten» hat Swiss Life in der Arbeitswelt neue Massstäbe gesetzt.

Swiss Life leistet über ihr Kerngeschäft, die finanzielle Vorsorge und Beratung, einen direkten Beitrag an die Gesellschaft. Im Geschäftsalltag, als Arbeitgeberin, in der Gesellschaft und gegenüber der Umwelt will Swiss Life verantwortungsbewusst handeln.

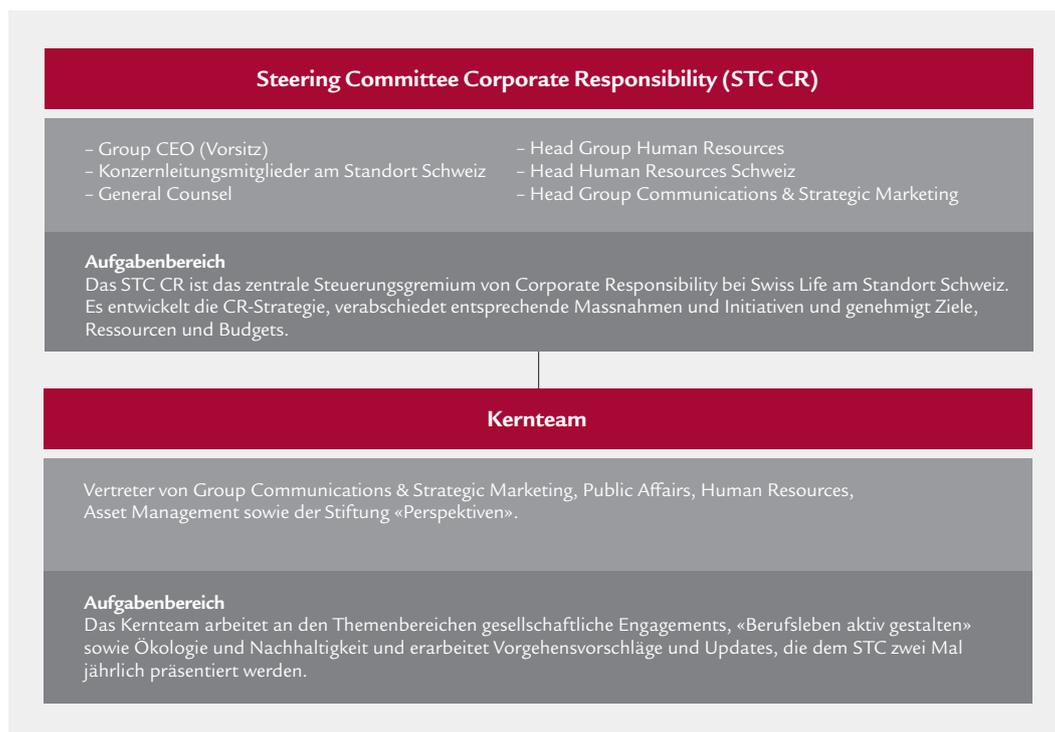
Alle Themen rund um die unternehmerische Verantwortung sind im Corporate-Responsibility-Framework zusammengefasst. 2018 wurde das Framework überarbeitet und gilt neu für die gesamte Swiss Life-Gruppe. Der Unternehmenszweck bildet den Kern, die einzelnen Themenbereiche spiegeln die Fokusthemen wider.



Organisatorische Verankerung von Corporate Responsibility

Alle relevanten Corporate-Responsibility-Aktivitäten werden im Steering Committee Corporate Responsibility (STC CR) besprochen und entschieden. Diesem Gremium gehören neben allen am Standort Schweiz tätigen Konzernleitungsmitgliedern und dem General Counsel auch Vertreter von Human Resources und der Kommunikation an. Das STC trifft sich in der Regel zweimal jährlich, den Vorsitz hat der Group CEO. Corporate-Responsibility-Beauftragte aus den Bereichen Group Communications, Asset Managers, Public Affairs, Human Resources und eine Vertreterin

der Stiftung «Perspektiven» von Swiss Life stellen in einem operativen Kernteam den Informationsaustausch in der Linie sicher, erarbeiten Massnahmen und Vorschläge und setzen die Aufträge aus dem STC in der Organisation um. 2018 gab es weder im Kernteam noch im STC Änderungen. Die Zusammensetzung beider Gremien wird jährlich geprüft.



Übersicht der Steuerungsorgane von Corporate Responsibility am Standort Schweiz

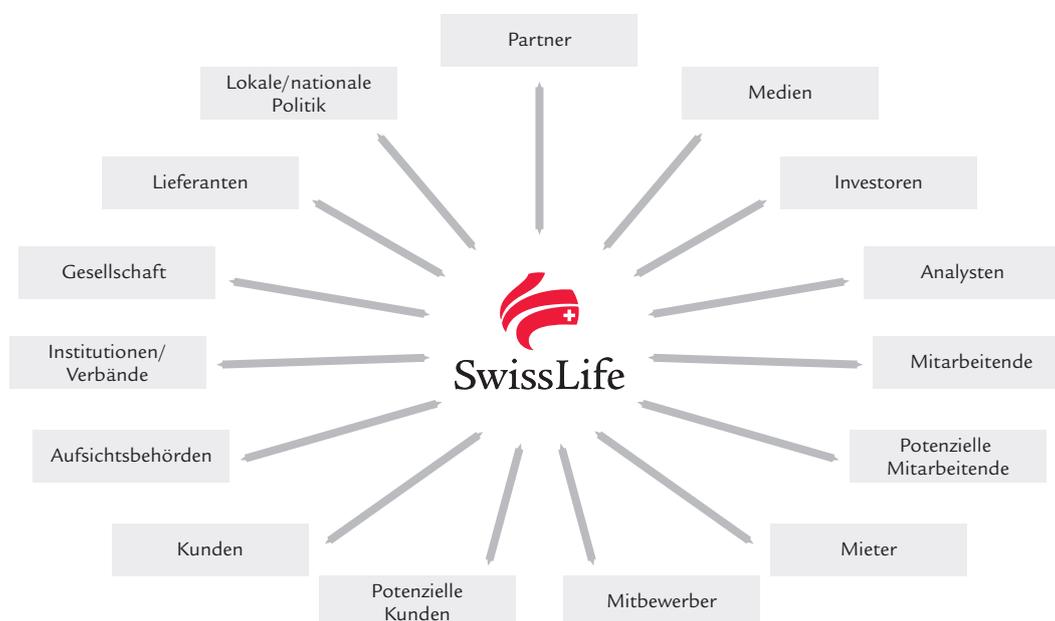
Neben dem STC CR und dem Kernteam im Heimmarkt Schweiz haben auch Swiss Life Frankreich und Swiss Life Deutschland Corporate-Responsibility-Gremien aufgebaut, die sich regelmässig austauschen, Fokusthemen definieren und die Weiterentwicklung vorantreiben.

In Frankreich liegt die Gesamtverantwortung des Corporate-Responsibility-Gremiums beim Finanzchef. Swiss Life Frankreich publiziert bereits seit 2014 jährlich einen eigenen Corporate-Responsibility-Bericht (Rapport RSE). Neu wird sich auch dieser Bericht an den Anforderungen der europäischen CSR-Richtlinie orientieren.

In Deutschland wurde 2018 ein Gremium gegründet, um Corporate-Responsibility-Massnahmen in unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens anzustossen und zu koordinieren. Ein Schwerpunkt der Corporate-Responsibility-Arbeit von Swiss Life Deutschland liegt auf der Stiftungstätigkeit. Die Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft wurde Ende 2016 gegründet und setzt sich für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit in Deutschland ein.

Laufende Berichterstattung an die Anspruchsgruppen

Die jährliche Berichterstattung zum Thema Corporate Responsibility im Geschäftsbericht soll Transparenz schaffen und die Kommunikation mit den Anspruchsgruppen stärken. Die Anspruchsgruppen von Swiss Life sind neben den Mitarbeitenden Kunden, Investoren und Gesetzgeber sowie Vertreter von Medien, Politik und Verbänden. Sie alle sind entweder direkt oder indirekt von der Geschäftstätigkeit von Swiss Life betroffen. Mit allen 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 unter:
www.swisslife.com/de/stakeholderkommunikation

Mitgliedschaften

Swiss Life war Ende 2018 auf Gruppenstufe Mitglied verschiedenster Organisationen und Netzwerke im Nachhaltigkeitsbereich sowie Mitunterzeichnerin von Initiativen. Darunter die folgenden:

- **Principles for Responsible Investment (PRI):** unpri.org, seit 2018
- **UN Global Compact (UNGC):** unglobalcompact.org, seit 2018
- **Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB):** gresb.com, seit 2018
- **CDP (vormals Carbon Disclosure Project):** cdp.net, seit 2011
- **Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD):** fsb-tcfd.org, seit 2018
- **Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC):** iigcc.org, seit 2018
- **Forum Nachhaltige Geldanlagen:** forum-ng.org, seit 2018
- **European Sustainable and Responsible Investment Forum (Eurosif):** eurosif.org, seit 2018
- **International Corporate Governance Network (ICGN):** icgn.org, seit 2018

An den Standorten in der Schweiz, Frankreich und Deutschland war Swiss Life unter anderem in folgenden Organisationen aktiv:

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

Berichterstattung gemäss europäischer CSR-Richtlinie

Der Corporate-Responsibility-Bericht der Swiss Life-Gruppe entspricht den Anforderungen der CSR-Richtlinie der EU. Im vorliegenden Corporate-Responsibility-Report berichtet Swiss Life über Umweltbelange (Seiten 80, 84, 89–91, 100–107, 130–133), Arbeitnehmerbelange (Seiten 89–91, 116–129), Sozialbelange (Seiten 80, 84, 88, 100–104, 108–110) sowie über die Achtung der Menschenrechte (Seiten 80, 84, 86–87, 97–99, 100–101, 105–107) und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Seiten 80, 84, 97–101, 105–107). Auf den genannten Seiten finden sich auch Angaben zu den Konzepten und den damit verbundenen Ergebnissen sowie zu den Due-Diligence-Prozessen und zum Risikomanagement.

Berichterstattung nach dem Standard der Global Reporting Initiative

Der Corporate-Responsibility-Bericht von Swiss Life erfüllt die Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI), eines Rahmenwerks für transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Bericht zum Geschäftsjahr 2018 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 die für das Unternehmen und ihre Stakeholder relevanten Punkte zu setzen. Andererseits wird durch die standardisierte, kennzahlenbasierte Berichterstattung ein Beitrag zur Vergleichbarkeit und Transparenz in der Nachhaltigkeitsberichterstattung geleistet.

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

Wesentlichkeitsmatrix

Die Inhalte der Wesentlichkeitsmatrix wurden in einem mehrstufigen Wesentlichkeitsprozess mit internen und externen Stakeholdern erarbeitet. Aufbauend auf qualitativen und quantitativen Interviews mit der gesamten Konzernleitung von Swiss Life, hat eine Projektgruppe aus Spezialisten von Investor Relations, Asset Managers, Human Resources und der Unternehmenskommunikation an der Auswahl wesentlicher Themen für Swiss Life weitergearbeitet, diese mit ausgewählten Stakeholdern diskutiert und in strukturierten Interviews präzisiert. Abschliessend wurde die erarbeitete Wesentlichkeitsmatrix in der Konzernleitung validiert und verabschiedet (GRI 102-46). Die Matrix wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Im Jahr 2018 wurden keine Anpassungen vorgenommen.

Wesentlichkeitsmatrix der Swiss Life-Gruppe¹



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

² Der Bericht umfasst die Hauptstandorte von Swiss Life in der Schweiz, Frankreich und Deutschland. Die wesentlichen Unternehmenseinheiten sind im Konsolidierungskreis enthalten (Geschäftsbericht 2018, Seiten 298–303; GRI 102-45).

Die wesentlichen Corporate-Responsibility-Themen im Überblick

Verantwortung in der Geschäftstätigkeit

Kundenorientierung

Swiss Life stellt die Kunden ins Zentrum ihrer Aktivitäten. Die Zufriedenheit der Kunden wird regelmässig gemessen und die Ergebnisse aus den Kundenfeedbacks fliessen in die Entwicklung von Dienstleistungen und Produkten mit ein.

Nachhaltige Profitabilität

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

Risikomanagement und Compliance

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

Anlagestrategie

Die Anlagestrategie von Swiss Life ist langfristig und nachhaltig ausgerichtet und auf die Verbindlichkeiten aus dem Versicherungsgeschäft abgestimmt. Ziel der Anlagepolitik sind langfristige und stabile Erträge. Bei allen Anlageentscheiden richtet sich Swiss Life nach den Vorgaben der Aufsichtsbehörden und setzt auf ein ganzheitliches und wertorientiertes Risikomanagement. Neben der Einhaltung der Gesetze beachtet Swiss Life auch ethische Prinzipien, Umwelt- und Sozialthemen sowie Fragen einer guten Unternehmensführung (ESG).

Produkte und Dienstleistungen

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

Nachhaltige Beschaffung

Swiss Life ist darum besorgt, 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.

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 u. a. zur Berücksichtigung der Menschenrechte.

Verantwortung in der Gesellschaft

Politisches Engagement

Politische und regulatorische Entscheide beeinflussen das Tätigkeitsfeld von Swiss Life massgeblich. Swiss Life pflegt Kontakte mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft sowie mit Aufsichtsbehörden und koordiniert die eigenen Aktivitäten eng mit Branchen- und Dachverbänden. In den landesspezifischen Branchenverbänden arbeiten Exponenten aus der Unternehmensführung und dem Verwaltungsrat von Swiss Life mit.

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. Als eine führende institutionelle Immobilieninvestorin in Europa und Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz ist Swiss Life zudem eine bedeutende Auftraggeberin im Baugewerbe. Auch als Arbeitgeberin nimmt Swiss Life ihre volkswirtschaftliche Verantwortung wahr.

Demografischer Wandel

Die Folgen der demografischen Entwicklung betreffen die Menschen in vielfältiger Form. Swiss Life will ihren Kunden Lösungen anbieten, die ihnen helfen, in allen Lebensphasen ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Darüber hinaus bringt sich Swiss Life in der öffentlichen Diskussion zur Langlebigkeit und zur Sicherung der Altersvorsorge ein. Gleichzeitig schafft Swiss Life eine Arbeitsumgebung, in der ihre Mitarbeitenden und Führungskräfte selbstverantwortlich handeln und in jeder Lebensphase ihren beruflichen Werdegang und ihre Weiterentwicklung mitgestalten. Damit wird die Basis für ein längeres Erwerbsleben gelegt.

Verantwortung für die Mitarbeitenden

Commitment und Förderung der Mitarbeitenden

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

Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit

Gleichbehandlung und ein diskriminierungsfreies Verhalten gehören bei Swiss Life zur Firmenkultur. Als Mitunterzeichnerin des «UN Global Compact» verpflichtet sich Swiss Life u. a. zur Berücksichtigung der globalen Prinzipien zu Arbeitsnormen.

Vielfalt und Chancengleichheit

Vielfalt und Chancengleichheit sind für Swiss Life essenziell. Entsprechend werden bei allen Mitarbeitenden über alle Altersstufen hinweg Potenziale sowie Fähigkeiten und Kompetenzen gleichermaßen gefördert.

Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Swiss Life bietet Mitarbeitenden aller Generationen Entwicklungsperspektiven sowie attraktive und faire Arbeitsbedingungen.

Verantwortung für die Umwelt

Umwelt- und Klimaschutz

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

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

Die 17 Nachhaltigkeitsziele (SDG) der Vereinten Nationen definieren soziale, wirtschaftliche und umweltpolitische Meilensteine, welche weltweit bis 2030 angestrebt werden. Swiss Life macht transparent, zu welchen Zielen sie bereits einen Beitrag leistet.

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 Tatsache, dass wir immer länger leben, werden heute praktisch in allen Lebensbereichen unterschätzt. Swiss Life setzt sich dafür ein, dass die Gesellschaft für dieses Thema sensibilisiert wird und die Herausforderungen aktiv angegangen werden. Ihre Kunden unterstützt Swiss Life dabei, frühzeitig alle Vorbereitungen zu treffen, damit sie ihr Leben selbstbestimmt leben können. Ihren Mitarbeitenden bietet Swiss Life flexible Arbeitsmodelle sowie zahlreiche Angebote in den Bereichen Gesundheit und Prävention.</p> <p>Siehe auch «Strategie & Marke» (Seiten 8–13) sowie «Verantwortung für die Mitarbeitenden», Unterkapitel «Wohlbefinden» und «Gesundheit und Sicherheit» (Seiten 122–125).</p>
 <p>Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern</p>	<p>Swiss Life unterstützt den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden und fördert ihre stetige Weiterentwicklung. Dazu zählen kontinuierliche interne und externe Weiterbildungen für Mitarbeitende aller Altersstufen, die Ausbildung von Lernenden und Praktikanten sowie Berufseinstiegsmöglichkeiten für Hochschulabsolventen.</p> <p>Ein respektvoller Umgang, Gleichbehandlung und ein Verhalten frei von Diskriminierung gehören bei Swiss Life zur Firmenkultur.</p> <p>Über die eigenen Stiftungen «Perspektiven» und «Stiftung für Chancengleichheit» unterstützt Swiss Life zudem Institutionen, die Menschen verschiedenster Herkunft zu mehr Bildung und Wissen verhelfen.</p> <p>Siehe auch «Gesellschaftliches und kulturelles Engagement» (Seiten 111–115), «Verantwortung für die Mitarbeitenden» (Seiten 116–129) und «Produkte und Dienstleistungen» (Seiten 95–96).</p>
 <p>Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern</p>	<p>Swiss Life hält als Kapitalanlage in ihrem Portfolio mehrere Anlagen zur Gewinnung von erneuerbarer Energie. Die Anlagen sind geografisch weit verteilt. So investiert Swiss Life in Solarstromanlagen in Italien, Spanien, Kanada, Chile und Japan (ca. 100 MW) und Windkraftanlagen in Grossbritannien und den USA (ca. 235 MW). Damit leistet Swiss Life einen Beitrag, dass rund 100 000 Haushalte mit erneuerbarem Strom versorgt werden.</p>

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
 <p data-bbox="292 696 638 808">Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen</p>	<p data-bbox="699 488 1305 685">Swiss Life fördert Projekte aus den Bereichen Forschung und Wissenschaft. Unter anderem wird im Heimmarkt Schweiz der Technopark Zürich, der Akteure aus Wissenschaft, Technologie und Wirtschaft zusammenbringt, unterstützt. Darüber hinaus stellt Swiss Life ein Mitglied des Stiftungs- und Wirtschaftsbeirats des Swiss Innovation Park und fördert die Forschungs- und Innovationsplattform «NEST».</p>
 <p data-bbox="292 1061 574 1144">Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen</p>	<p data-bbox="699 846 1305 1043">Swiss Life gehört zu Europas grössten Immobilieninvestoren und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios der Schweiz. Rund 80% ihrer Immobilien liegen in Stadtgebieten. Als Bauherrin und Immobilienbesitzerin ist Swiss Life bestrebt, mit ökologischen und ökonomischen Ressourcen möglichst effizient umzugehen und einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung zu leisten.</p> <p data-bbox="699 1070 1305 1211">Als Investorin unterstützt Swiss Life zudem gezielt Infrastrukturprojekte, die der Bevölkerung zugute kommen. So ist Swiss Life beispielsweise an einem Unternehmen beteiligt, welches in der Schweiz Glasfasernetze finanziert, baut und betreibt und diese Internetanbietern zur Nutzung anbietet.</p> <p data-bbox="699 1227 1254 1256">Siehe auch «Nachhaltig bauen und sanieren» (Seiten 101–104).</p>
 <p data-bbox="292 1509 558 1561">Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen</p>	<p data-bbox="699 1294 1305 1525">Als Bauherrin wie auch im eigenen Betrieb setzt Swiss Life auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen. Dies gilt auch für die Betriebsliegenschaften. 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 Weiterentwicklung im Bereich Betriebsökologie weiter vorantreiben kann.</p> <p data-bbox="699 1547 1305 1659">Bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern arbeitet Swiss Life nach Möglichkeit mit lokalen Anbietern zusammen und bezieht bevorzugt Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen, die ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem implementiert haben.</p> <p data-bbox="699 1682 1305 1760">Siehe auch «Nachhaltig bauen und sanieren» (Seiten 101–104), «Nachhaltige Beschaffung» (Seiten 105–107) und «Verantwortung für die Umwelt» (Seiten 130–133).</p>

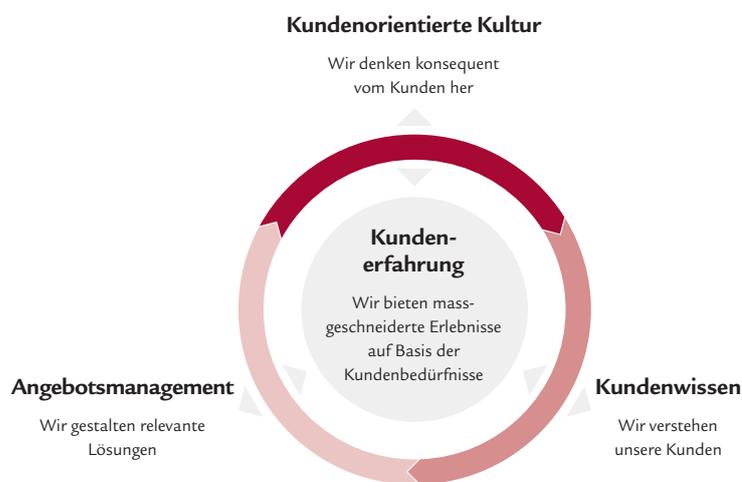
Verantwortung in der Geschäftstätigkeit

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

Kundenorientierung

Kundenorientierung ist für Swiss Life von zentraler Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Swiss Life misst die Kundenzufriedenheit an den wichtigsten Kontaktpunkten kontinuierlich. In allen Divisionen gibt es Customer-Centricity-Verantwortliche, die mit ihren Teams Kundenfeedbacks lokal analysieren.

Vier Fokusthemen der Kundenorientierung



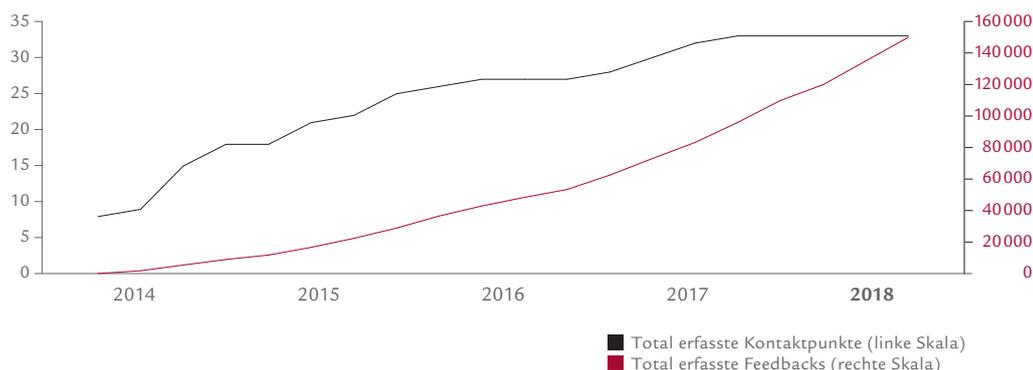
Fortschritte bei der Kundenzufriedenheit

Kunden werden direkt nach einer Interaktion mit Swiss Life an ausgewählten Kontaktpunkten zu ihrer Erfahrung, Zufriedenheit und Weiterempfehlungsbereitschaft befragt. Wer eine negative Beurteilung abgegeben hat, wird innerhalb von 48 Stunden kontaktiert. Damit möchte Swiss Life sicherstellen, dass die Beweggründe für die negative Beurteilung 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 und entsprechende Prozessoptimierungen anstossen. Auf Gruppenstufe werden die Erkenntnisse und Lehren 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 150 000 Kundenfeedbacks erhalten und analysiert.

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, einen Anbieter Familie und Freunden weiterzuempfehlen, fest. Der NPS wird konstant erhoben und quartalsweise intern rapportiert. Zudem ist der NPS Teil der Zielvereinbarung und Leistungsbewertung von Mitarbeitenden mit Kundenkontakt.

Über die letzten vier Jahre hat sich der NPS von Swiss Life durch die konsequente Analyse der Kundenfeedbacks und das Ableiten entsprechender Verbesserungen an den wichtigen Kontaktpunkten Beratung und Service Center positiv entwickelt.

Die Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Beratung

	Schweiz Einzelleben	Schweiz Swiss Life Select	Frankreich	Deutschland Swiss Life Select	Österreich Swiss Life Select	UK Chase de Vere
2018	+51	+41	+52	+62	+49	+52
2017	+52	+39	+46	+53	+44	+56
2016	+43	+29	n. a.	+45	+34	+52
2015	+36	+26	n. a.	+39	+22	+48

Eine positive Tendenz zeigt auch die Weiterempfehlungsrate am Kontaktpunkt Service Center. So wollte z. B. in der Schweiz bei Messbeginn 2014 jeder Dritte Swiss Life aktiv weiterempfehlen, heute ist es bereits jeder Zweite.

Swiss Life Schweiz hat beispielsweise in den letzten Jahren wiederholt festgestellt, dass die Weiterempfehlungsbereitschaft jeweils zum Jahreswechsel sank. Diesem Effekt wurde erfolgreich entgegen gewirkt, indem während dieser Zeit ein besonderer Fokus auf die Personalkapazitäten gelegt wurde.

Die Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Service Center

	Schweiz Einzelleben	Frankreich	Deutschland Einzelleben	Deutschland Swiss Life Select
2018	+33	-13	+10	+11
2017	+23	-17	+4	+10
2016	+13	-28	+3	-7
2015	+3	-27	-2	-9

Kundenorientierte Arbeitskultur fördern und verankern

Swiss Life erhebt die Wahrnehmung der Kundenorientierung auch alle zwei Jahre in einer internen Onlinebefragung. Der sogenannte Employees' Customer Centricity Index (ECCI) fasst die Ergebnisse zusammen. Der Index steigerte sich in der letzten Messung 2017 im Vergleich zum Vorjahr um drei Indexpunkte auf 81. Die interne Wahrnehmung der Kundenorientierung hat sich 2017 in allen abgefragten Punkten verbessert.

Im Berichtsjahr wurde das Group Competency Model, in dem die Verhaltensgrundlagen für alle Mitarbeitenden und die Zusatzverantwortung der Führungskräfte festgehalten werden, überarbeitet. Die konsequente Sicht auf die Kunden ist dabei fester Bestandteil der Zielvereinbarung zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitenden.

Produkte und Dienstleistungen

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

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

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

Transparente Produktinformation und Förderung des Finanzwissens

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

Swiss Life will Menschen dabei unterstützen, Finanzwissen zu erwerben, damit sie bessere Entscheidungen treffen können. Das Vertrauen in die eigenen Finanzen und das Wissen darüber ist eine Grundvoraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben und finanzielle Zuversicht. Darum unterstützt Swiss Life seit Jahren die Schweizer Finanzwissensplattform [fintool.ch](https://www.fintool.ch). Das Internet-Start-up arbeitet mit Kurzvideos, die komplexe Sachverhalte aus der Wirtschafts- und Finanzwelt oder aus der Politik einfach auf den Punkt bringen. 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.

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.

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

Compliance bei Swiss Life

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

Der Code of Conduct enthält Verhaltensanweisungen zu folgenden Themen:

Integrität und Vertrauenswürdigkeit	Vermeidung von Interessenkonflikten, Mandate und Nebenbeschäftigungen, 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
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

2018 wurde der gruppenweit gültige Code of Conduct überarbeitet und per 1. Januar 2019 publiziert. Er kann unter www.swisslife.com/de/coc eingesehen werden.

Zusätzlich zum Code of Conduct besteht bei Swiss Life ein umfassendes Weisungswesen. In den Weisungen sind konzernweit verbindliche Mindeststandards definiert, die in allen Geschäftseinheiten in entsprechenden lokalen Regelungen umgesetzt sind. Regelmässige Trainings stellen sicher, dass die Mitarbeitenden über die relevanten Compliance-Themen und -Weisungen informiert sind. 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; dadurch wird eine 100-prozentige Teilnahme- und Erfolgsquote angestrebt. Divisionen, welchen vom Regulator häufigere Trainings vorgeschrieben werden, absolvieren diese in höherer Frequenz.

Swiss Life verfügt über etablierte Prozesse, welche die angemessene Identifikation, Steuerung und Kontrolle der Compliance- und Datenschutzrisiken sicherstellen. Die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen von Compliance sind ebenfalls innerhalb des Weisungswesens definiert.

Datenschutz

Der Datenschutz wird bei Swiss Life sehr ernst genommen und alle rechtlichen, regulatorischen und internen Anforderungen werden umgesetzt. Im Bereich Datenschutz sind unternehmensweite Standards definiert, die mittels divisionsspezifischer Weisungen konkretisiert und implementiert werden. Diese regeln die Verarbeitung, Speicherung, Löschung, Archivierung und den Transfer von Daten und Dokumenten, eine einheitliche Datenklassifikation, den Umgang mit personenbezogenen Daten sowie besonders schützenswerten Daten und Geschäftsgeheimnissen. Datenschutzverletzungen müssen an Compliance gemeldet werden und im Rahmen des operationellen Risikomanagements werden Informationssicherheitsvorfälle gruppenweit konsistent gehandhabt. 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 beurteilt. 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.

Gesetzeskonforme Geschäftstätigkeit

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

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

Nachhaltige Profitabilität

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die nachhaltige Profitabilität von Swiss Life sind Grundvoraussetzungen für die erfolgreiche und langfristige Unternehmensführung. Dank der konsequenten Umsetzung ihrer Pläne hat Swiss Life die letzten drei Unternehmensprogramme mit Erfolg ins Ziel geführt und ihr Geschäftsmodell in einem anspruchsvollen politischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Umfeld laufend weiterentwickelt.

Der Tätigkeitsbereich von Swiss Life ist auf Langfristigkeit ausgelegt. Die Versprechen gegenüber Kunden müssen über Jahrzehnte Bestand haben. Im Lebensversicherungsgeschäft spielt deshalb eine langfristige Anlagepolitik eine zentrale Rolle. Swiss Life hat die Anlagestrategie so ausgerichtet, dass die Zinsmarge auch bei tief bleibenden Zinsen mehr als drei Jahrzehnte positiv ist. Zudem hat Swiss Life in den letzten Jahren das Geschäftsmodell fortlaufend weiterentwickelt. Mit dem erfolgreichen Ausbau der Vermögensverwaltung für Drittkunden, den unabhängigen Beraterkanälen, modernen Produkten wie auch neuen Initiativen 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.

Swiss Life berichtet regelmässig über die strategischen Schwerpunkte. Im Rahmen des Investorentages im November 2018 legte Swiss Life ihre Pläne für ihr Unternehmensprogramm bis 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. Dies baut auf vier strategischen Stossrichtungen auf und umfasst konkrete finanzielle Zielsetzungen für die Jahre 2019 bis 2021.

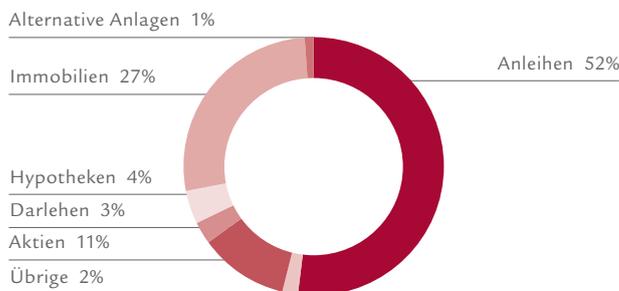
Weitere Informationen zum Unternehmensprogramm und zur Strategie der Swiss Life-Gruppe finden sich im Geschäftsbericht im Kapitel «Strategie & Marke».

Verantwortung in der Anlagentätigkeit

Im Zentrum der Aufgabe als Vermögensverwalterin für die eigenen Versicherungsgesellschaften wie auch für Drittkunden – zum Beispiel Pensionskassen, andere Versicherungsgesellschaften sowie Privatinvestoren über Kollektivanlagen – stehen für Swiss Life der 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 lange laufenden 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 von jeher auf einer langfristigen Beurteilung von Risiken und Renditen.

Verwaltete Vermögen¹ – Aufteilung nach Anlageklasse

Per 31.12.2018



¹ Total verwaltete Vermögen Versicherungsgeschäft und Drittkunden

Als konsequente Weiterführung der Anlagephilosophie integriert Swiss Life systematisch ökologische und soziale Faktoren sowie Fragen einer guten Unternehmensführung – environment, social and governance, die so genannten ESG-Faktoren – in den Anlageprozess und das Risikomanagement sämtlicher Anlageklassen. Dadurch werden die Nachhaltigkeitsaspekte sowohl im Risikomanagementansatz wie auch in den Anlageentscheidungen erfasst und gestärkt und beispielsweise mögliche Auswirkungen auf den Klimawandel beurteilt.

Zudem richtet Swiss Life ihre Anlageziele auch auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Kunden aus, die vermehrt mehr als nur finanzielle Aspekte bei ihren Anlageentscheidungen berücksichtigen möchten. Dies führt auch dazu, dass die Qualität des Anlageportfolios gesteigert wird. Als Beispiel einer solchen spezifischen Kundenlösung hat Swiss Life in Deutschland 2018 über einen Spezialfonds EUR 100 Millionen in eine von der Weltbank lancierte Anleihe zur Finanzierung nachhaltiger Wasserprojekte investiert.

Bei Investitionen in Wertschriften – dazu gehören u. a. Aktien oder Unternehmens- und Staatsanleihen – greift Swiss Life auf Analysen eines internationalen, unabhängigen ESG-Forschungs- und Bewertungsdienstleisters zurück. Dadurch hat Swiss Life Zugang zu ESG-Informationen von weltweit über 13 000 Emittenten und kann Risiken aus sozialen Kontroversen z. B. durch Arbeitsrechtsverletzungen, Mängel in der Unternehmensführung sowie Anzeichen für Korruption oder Umweltrisiken in Bezug auf den Klimawandel frühzeitig erkennen.

Mit der Integration der ESG-Kriterien will Swiss Life eine breitere Informationsbasis für ihre Anlageentscheide schaffen und dadurch in den Anlageportfolios eine ausgewogenere Risikoabdeckung erreichen. Swiss Life hat ihre Prinzipien für das verantwortungsbewusste Anlegen in einem Grundsatzpapier zusammengefasst, das auf www.swisslife-am.com/responsible-investment einsehbar ist.

2018 hat Swiss Life die von den Vereinten Nationen unterstützten Prinzipien für verantwortliches Investieren (Principles for Responsible Investment – PRI) unterzeichnet. Im ersten Quartal 2019 publiziert Swiss Life in diesem Zusammenhang erstmals einen öffentlich einsehbaren Bericht (PRI Transparency Report). Im Berichtsjahr ist Swiss Life zudem unter anderem der Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC) und dem European Sustainable Investment Forum (EuroSIF) beigetreten.

Swiss Life vertritt als Vermögensverwalterin die Interessen ihrer Kunden auch bei der Stimmrechtsausübung. Dabei berücksichtigt Swiss Life in den Abstimmungsrichtlinien auch ESG-Kriterien und überprüft vertieft Abstimmungen zu Nachhaltigkeitsthemen.

Nachhaltig bauen und sanieren

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.

ESG-Kriterien sind bei Immobilientransaktionen Teil des Akquisitionsprozesses. Sie dienen dazu, Risiken zu erkennen und das Risikobewusstsein zu schärfen. Bei der Immobilienentwicklung spielen Nachhaltigkeitsaspekte von der Machbarkeitsstudie bis hin zum Bauentscheid eine zentrale Rolle. Dabei werden Energie-Mindeststandards definiert, die ökologischen Risikoprofile geprüft oder die sozioökonomischen Auswirkungen von Immobilienentwicklungsprojekten analysiert. Dieser Ansatz erfordert, dass der Immobilienbestand bezüglich Umwelt und Gesellschaft laufend optimiert wird. Dabei ist Swiss Life bestrebt, den Energieverbrauch zu senken, um damit unter anderem auch einen positiven Effekt auf den Klimawandel zu erzielen. Im Immobilienunterhalt werden ESG-Kriterien sowohl in den Unterhalts- als auch in den Sanierungszyklen berücksichtigt. Mittels dem jeweiligen Standort angepasster Strategien überwacht Swiss Life, dass die finanziellen Ziele erreicht und die Nachhaltigkeit der Gebäude optimiert wird.

Seit 2018 bewertet Swiss Life ihre nachhaltige Immobilienbewirtschaftung entlang dem Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB). Dies ermöglicht Swiss Life, für Teile ihres Immobilienportfolios die Nachhaltigkeitsaspekte konsequent zu messen und in die Bewirtschaftung zu integrieren.

Neben der jährlichen GRESB-Überprüfung werden sämtliche Risiken im Immobilienbereich auf Liegenschaftsebene kontinuierlich überwacht und mit modernsten Analyse- und Benchmarkingmethoden im Detail durchleuchtet. Im Fokus stehen Objekt- und Marktrisiken wie auch das frühzeitige Erkennen von strukturellen und sozioökonomischen Veränderungen.

In der Schweiz hat Swiss Life ihr Immobilienportfolio im Direktbestand auf seine energetische Effizienz geprüft und will diese kontinuierlich verbessern. Für die neuste verfügbare Abrechnungsperiode 2016/2017 weist der Immobilienbestand einen Energieverbrauch (ohne Mieterstrom) von 103,6 kWh/m² Energiebezugsfläche (EBF) und CO₂-Emissionen von 19,9 kg/m² EBF auf. Der Anteil erneuerbarer Energie beträgt rund 7%. Dank gezielten Betriebsoptimierungen wie dem Einsatz von effizienteren Haustechnikanlagen und Massnahmen zur Instandsetzung sollen der Energieverbrauch sowie die CO₂-Emissionen bis 2023 um rund 8% gesenkt werden. Zudem wird mit einer gezielten Reduktion von fossilen Energieträgern (Gasanteil 54% und Ölanteil 29%) zugunsten von erneuerbaren Energiequellen (Photovoltaik, Geothermie, Fluss- und Seewassernutzung, Pellets u. Ä.) auf eine Verringerung der CO₂-Emissionen hingearbeitet.

Aufgrund der zunehmenden Knappheit von verfügbaren Bauflächen ist Verdichtung aus ökonomischer wie auch ökologischer Sicht eine sinnvolle Strategie, um zusätzliche Flächenbedürfnisse zu decken und Wachstum im Portfolio zu realisieren. Eine interne Analyse von rund 800 Liegenschaften im Schweizer Immobilienportfolio von Swiss Life hat aufgezeigt, dass bei 15% des Immobilienbestandes ein nachhaltiges Verdichtungspotenzial vorhanden ist. Bei rund 50 Liegenschaften liegt eine Reserve von mehr als 1000 m² Hauptnutzfläche brach, bei den übrigen Objekten ist eine Reserve von 300 bis 1000 m² vorhanden.

Ein Beispiel für erfolgreiche Verdichtung ist der Ersatzneubau an der Baslerstrasse 71 in Zürich. Hier wird ein veralteter Gewerbebau mit 4200 m² aus dem Jahr 1960 durch ein neues Wohnhochhaus mit 161 Wohnungen sowie einer Gewerbefläche von 1100 m² ersetzt. Total entstehen hier bis im Jahr 2021 neu über 14 000 m² an Wohn- und Gewerbefläche.

Das Projekt Buckhauserstrasse 41 in Zürich ist ein weiteres Beispiel einer Verdichtung. Auch hier werden Büroflächen zu Wohnflächen umgenutzt. Anstelle der bestehenden Büroliegenschaft mit 5943 m² Bürofläche wird ein Ersatzneubau mit 8790 m² Wohnfläche, aufgeteilt auf 109 Wohnungen und 1142 m² Gewerbefläche, erstellt.



Innenhof Wohngebäude Buckhauserstrasse 41 in Zürich

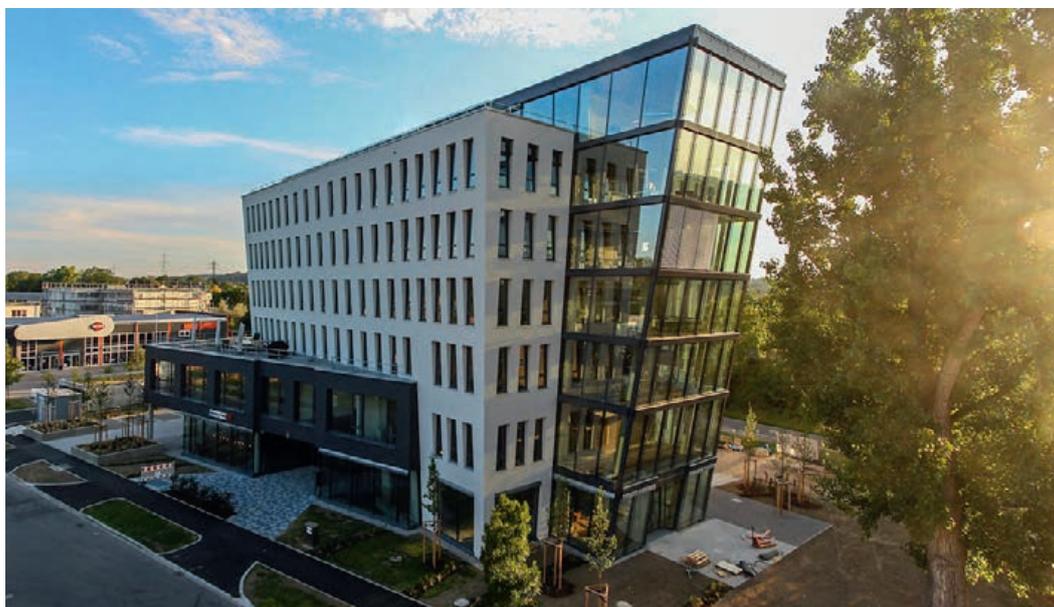
In Frankreich hat Swiss Life 2018 ihr ESG-Bewertungsraster im Rahmen ihrer nachhaltigen Immobilienstrategie verfeinert und auf alle Objekte in den Nutzungsklassen Büros, Einzelhandel, Wohnungen, Hotels, Gesundheitseinrichtungen und Studentenwohnheime angewendet. Parallel dazu wurde ein System für die Messung der Energieeffizienz eingeführt. Zudem wurde das Klimarisiko aller Objekte analysiert, wobei sowohl das aktuelle Risiko als auch Risiken im Zusammenhang mit der Energiewende berücksichtigt wurden.

Für 2019 ist die Berechnung der CO₂-Bilanz aller Immobilien vorgesehen und gleichzeitig die Einführung eines Reporting-Portals, das eine einheitliche und umfassende Sicht auf die Nachhaltigkeitsperformance der einzelnen Fonds und Mandate ermöglicht.



32-geschossiges Bürogebäude in Marseille, das Umweltzertifizierungen wie HQE Excellent und Leed Gold gerecht wird. © AJN

In Deutschland verfügt die Tochtergesellschaft Corpus Sireo über umfangreiches Wissen bei der nachhaltigen Bewirtschaftung von Immobilien und bei Projektentwicklungen. Sowohl im Wohnungsbau als auch im Gewerbesegment wurden zahlreiche energieeffiziente Neubauvorhaben realisiert. Als Beispiel gilt der Erwerb eines mit LEED Platinum vorzertifizierten Neubauprojekts in Augsburg. Das Objekt zeichnet sich durch folgende Nachhaltigkeitsaspekte aus: Flächenaufteilung mit einer Open-Space-Gestaltung, eine Solaranlage auf dem Dach sowie Betonkernaktivierung zur Heizkostenoptimierung. Die Beleuchtung erfolgt komplett mit LED und als Beitrag zur ökologischen Mobilität sind sechs Stromtankstellen verfügbar.



Die mit LEED Platinum vorzertifizierte Büroimmobilie in Augsburg ist Teil eines Immobilienfonds von Corpus Sireo.

Bei Mayfair Capital in Grossbritannien sind ökologische und ökonomische Nachhaltigkeitsaspekte ebenfalls fester Bestandteil im Anlageprozess und im Risikomanagement. Dazu werden bewusst Objekte ausgewählt, die bereits nachhaltig sind und über eine gute Anbindung an den öffentlichen Verkehr verfügen, oder solche, deren Potenzial mittels Verbesserungen besser ausgeschöpft werden kann. Zudem werden Energieverbrauch, Abfallverwertung und Wasserverbrauch überwacht und gemessen. Nach dem Kauf einer Immobilie werden in der Regel Massnahmen zur Betriebsoptimierung eingeleitet. Diese umfasst unter anderem die Optimierung von Gebäudeverwaltungssystemen (Heizung und Kühlung), die Installation von LED-Beleuchtung und Bewegungsmeldern, den Einsatz von Wassersparvorrichtungen sowie die Verbesserung der Recyclingeinrichtungen.

Risiko- und Trendmonitoring

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

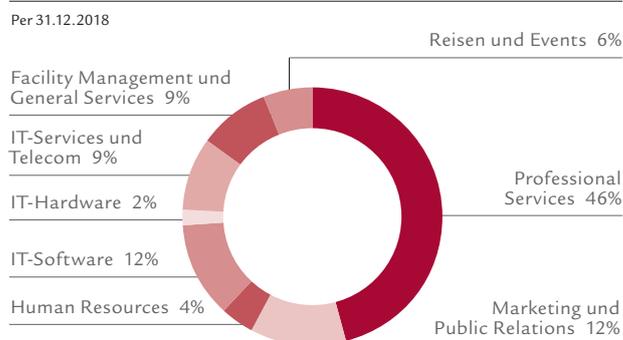
Nachhaltige Beschaffung

Die Swiss Life-Gruppe legt als führende europäische Anbieterin von umfassenden Vorsorge- und Finanzlösungen grossen Wert darauf, im eigenen Betrieb Umwelt- und Sozialstandards einzuhalten. 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.

Swiss Life bezieht 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 Fachplannerdienstleistungen sowie allgemeine Bauhandwerksdienstleistungen.

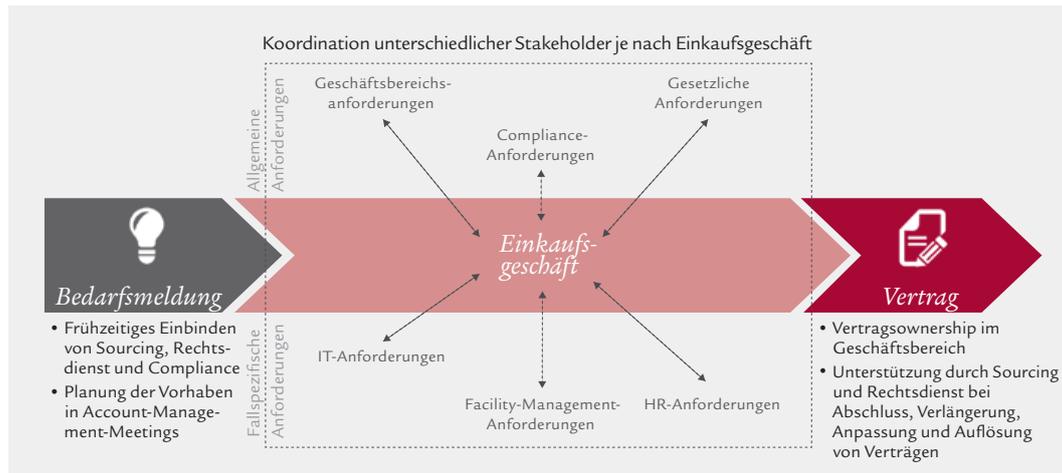
Lokale Verteilung der Lieferanten und Rolle des Sourcing

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.

Sourcing bei Swiss Life



Vorgaben für Lieferanten und Servicedienstleister

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

- 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
- Einhaltung von geltenden Umwelt- und Klimaschutzstandards

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.

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.

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.

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.

Am Standort Schweiz bezieht Swiss Life zudem bevorzugt Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen, die über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem (ISO 14001 oder EMAS) verfügen und eine generelle Qualitätszertifizierung (z. B. ISO 9001 oder ISAE 3402) nachweisen können.

Swiss Life Frankreich stellt bei Ausschreibungen standardmässig Fragen zu allfällig vorhandenen Ratingergebnissen im Bereich Corporate Responsibility sowie zu ISO-Zertifizierungen und entscheidet je nach Fall, ob für die Zusammenarbeit eine Zertifizierung ein entscheidendes Kriterium ist.

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

Verantwortung in der Gesellschaft

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

Versicherungsunternehmen sind eine wichtige Stütze der Volkswirtschaft, sowohl als Arbeitgeber, als Steuerzahler wie auch als Investoren. Zudem bietet der Versicherungssektor vielen jungen Menschen einen attraktiven Berufseinstieg. In der Schweiz erwirtschaftet die gesamte Versicherungsbranche eine Bruttowertschöpfung von CHF 30 Milliarden und leistet mit fast 5% einen wesentlichen Beitrag an die volkswirtschaftliche Leistung der Schweiz.

Der volkswirtschaftliche Beitrag von Swiss Life geht jedoch weit darüber hinaus. Swiss Life deckt einerseits Risiken und sorgt mit ihrem Angebot dafür, dass sich die Menschen auf ihre Stärken und Kompetenzen konzentrieren und zuversichtlich in die Zukunft blicken können. Als langfristig handelnde Investorin trägt Swiss Life zudem zur Stabilität des Finanzplatzes bei. Und in ihrer Rolle als einer der führenden institutionellen Immobilieninvestoren 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 ist damit auch ein bedeutender Auftraggeber im Schweizer Baugewerbe. Durch die Investitionen in ihre Liegenschaften prägt Swiss Life das städtebauliche Bild der Schweiz, schafft Wohn- und Arbeitsraum und fördert mit der aktiven Bewirtschaftung der Immobilienanlagen einen attraktiven Lebensraum. Zudem leistet Swiss Life als Steuerzahlerin einen Beitrag an die Volkswirtschaft und bietet vielen Menschen Arbeitsplätze und Ausbildungsmöglichkeiten.

Die Tätigkeit von Swiss Life ist auch gesellschaftlich relevant, denn 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: Wir unterstützen Menschen dabei, ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Politik

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

Public Affairs verantwortet das Monitoring der politisch relevanten Fragestellungen, die interne und externe Steuerung und Koordination der entsprechenden Positionen von Swiss Life und den gezielten Auf- und Ausbau der Beziehungen zu relevanten Akteuren. Als strategisches Organ besteht der Steuerungsausschuss Politische Kommunikation. Mitglieder sind der Group CEO und der Group CFO, die CEOs der in der Schweiz ansässigen Divisionen, der General Counsel, der Chief Risk Officer und der Kommunikationschef der Swiss Life-Gruppe. Die Leiterin Public Affairs betreut und leitet dieses STC operativ. Der Steuerungsausschuss, unter der Leitung des Group CEO, trifft sich viermal jährlich und definiert die Schwerpunkte der politischen Arbeit.

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

In der Schweiz, Frankreich und Deutschland wird die politische Arbeit und Kommunikation eng mit Branchenverbänden koordiniert. Mitunter engagieren sich verschiedene Exponenten aus der Unternehmensführung in den landesspezifischen Branchenverbänden. Swiss Life-Verwaltungsratspräsident Rolf Dörig amtiert als 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 Versicherungsverbands (Fédération française de l'assurance, FFA), des grössten Branchenverbands in Frankreich. Die Vertretung des Unternehmens erfolgt über mehrere Mitarbeitende, die aktiv in den Ausschüssen zu verschiedenen versicherungsbezogenen Themen teilnehmen.

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.

In der Division Asset Managers hat Swiss Life 2018 den Bereich Public Affairs weiter verankert. Ein Fokusthema in diesem Bereich ist die Immobilienpolitik in der Schweiz.

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

In der Schweiz setzt sich Swiss Life für das Milizprinzip ein und fördert bei ihren Mitarbeitenden die Ausübung von öffentlichen und politischen Mandaten. Swiss Life führt in der Schweiz regelmässig Veranstaltungen für Mitarbeitende mit öffentlichen oder politischen Mandaten durch. Im Berichtsjahr hat Swiss Life zusammen mit Avenir Suisse, Swiss Re, der Zurich Versicherungsgesellschaft, Helvetia und Axa den Anlass «Transfer» organisiert. Der Anlass fand bereits zum dritten Mal statt. Am Event tauschten sich unternehmensübergreifend über 60 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger zu aktuellen politischen Themen aus.



Renato Piffaretti, Head Real Estate Schweiz von Swiss Life Asset Managers, erläutert am jährlichen Anlass für Versicherungsmitarbeitende mit öffentlichen und politischen Mandaten seine Sichtweise zum Thema Regulierung im Wohnungsmarkt.

Gesellschaftliches und kulturelles Engagement

Swiss Life unterstützt Projekte und Institutionen aus den Bereichen Kultur, Wissenschaft, Bildung sowie Umwelt und Forschung und betreibt sieben eigene Stiftungen. Der Fokus aller gesellschaftlichen Aktivitäten der Swiss Life-Gruppe 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. 2018 wurden 142 Projekte mit rund CHF 1,4 Millionen unterstützt. Sämtliche Unterstützungsgelder werden vollumfänglich von der Stifterin, Swiss Life, zur Verfügung gestellt.



Die Stiftung «Perspektiven» unterstützte 2018 unter anderem eine Institution, die Lebensmittel an Bedürftige verteilt. © Silvia Bretscher

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 haben in den letzten Jahren rund CHF 400 000 pro Jahr betragen.

Neben ihren Stiftungsengagements fördert Swiss Life die Schweizer Filmkultur und trägt dazu bei, dass die Kulturschaffenden ihren eigenen künstlerischen Weg verfolgen können. So engagiert sich Swiss Life bei den Solothurner Filmtagen, dem Locarno Festival und dem Zurich Film Festival. Darüber hinaus fördert Swiss Life in der Schweiz die klassische Musik, indem sie finanzielle Beiträge an das Zürcher Tonhallen-Orchester, das Zürcher Opernhaus, 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. 2018 flossen der Stiftung Spenden in der Höhe von CHF 123 100 zu. Für sämtliche administrativen Kosten kommt Swiss Life Select Schweiz auf.

Swiss Life Asset Managers stiftet seit fünf 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

In Frankreich engagiert sich das Unternehmen mit der Fondation Swiss Life. Die Stiftung unterstützt unter anderem France Alzheimer, einen Verein, der für Alzheimerpatienten und ihre Betreuer Museums- und Konzertbesuche organisiert. Darüber hinaus finanziert sie dank einer langen Solidaritätskette im Unternehmen die Krebsforschung des Institut Curie.



Alzheimerpatienten besuchen eine Ausstellung im Palais de Tokyo in Paris.

Die Fondation Swiss Life fördert auch die Kultur und das künstlerische Schaffen: im Rahmen des «Prix Swiss Life à 4 mains», der einen Fotografen und einen Musiker zusammenbringt, oder über Konzerte junger Künstler in den verschiedenen Regionen Frankreichs. Darüber hinaus unterstützt die Stiftung Projekte und Vereine, an welchen Swiss Life-Mitarbeitende aktiv beteiligt sind. Über alle Initiativen hinweg hat die Fondation Swiss Life 2018 insgesamt rund EUR 291 000 gespendet.

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 Kreise der Mitarbeitenden und der Finanzberater. Swiss Life Deutschland übernimmt die Personal- und Verwaltungskosten. Somit können 100% der Spendeneinnahmen für die reine Projektarbeit eingesetzt werden. 2018, im zweiten Jahr ihrer Stiftungstätigkeit, konnte die Stiftung bereits EUR 120 500 an verschiedene Initiativen spenden.



Für mehr Selbstbestimmung: Eines der Stiftungsprojekte leistet in Deutschland Lebenshilfe bei Existenzsorgen und zeigt Perspektiven auf.

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

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 betreibt ebenfalls eine Stiftung unter dem Namen Stiftung Zuversicht für Kinder. Diese förderte im Berichtsjahr 16 lokale und internationale Hilfsprojekte sowie medizinische Einzelfallhilfe. Die Summe von EUR 58 800 wurde im Vorjahr im Wesentlichen von den Swiss Life Select-Finanzberatern gespendet. Mit ihrer Hilfe und der Unterstützung von Partnerunternehmen, Kunden und Privatleuten 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 fünf 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.

Sportsponsoring

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

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

Verantwortung für die Mitarbeitenden

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

Der Unternehmenszweck von Swiss Life, Menschen dabei zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, bildet auch den Rahmen für die leistungsorientierte Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens. Darauf aufbauend bietet Swiss Life ihren Mitarbeitenden und Führungskräften eine Arbeitsumgebung, in der sie selbstbestimmt und eigenverantwortlich handeln und in jeder Lebensphase ihren beruflichen Werdegang und ihre Weiterentwicklung gestalten können.

Das erfolgreiche Führungs- und Kommunikationsverhalten ist in den Personalführungskompetenzen der Swiss Life-Gruppe festgehalten. Führung und Kommunikation bedeuten, in der täglichen Arbeit Glaubwürdigkeit und Vertrauen zu schaffen, Richtung und Perspektiven aufzuzeigen und gemeinsam Ziele in die Tat umzusetzen.

Swiss Life hat 2018 ihre Verhaltensgrundsätze überarbeitet. Einer der Schwerpunkte liegt auf der Selbstbestimmung und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden – Themen, die auch von den Mitarbeitenden selbst eingefordert werden. Die Führungskräfte schenken ihren Mitarbeitenden Vertrauen, übertragen Verantwortung und Kompetenzen und fördern selbständiges Arbeiten und Handeln. Die daraus resultierende Handlungsautonomie wirkt sich positiv auf das Engagement der Mitarbeitenden aus und fördert die Innovationskraft.

Folgende Verhaltensgrundsätze gelten ab Januar 2019 für alle Mitarbeitenden 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.

Für die Führungskräfte gelten ab Januar 2019 folgende Grundsätze:

- 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.

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

Die Führungsprozesse von Swiss Life im Überblick:

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

Vollzeitstellen nach Ländern

Total 8 624 per 31.12.2018

Übrige 807

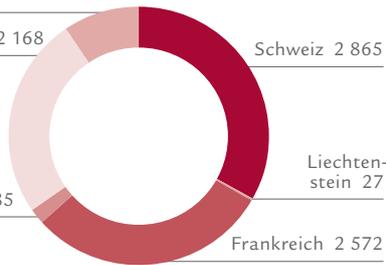
Deutschland 2 168

Schweiz 2 865

Luxemburg 185

Liechtenstein 27

Frankreich 2 572



Mitarbeitende nach Ländern

Total 9 298 per 31.12.2018

Übrige 850

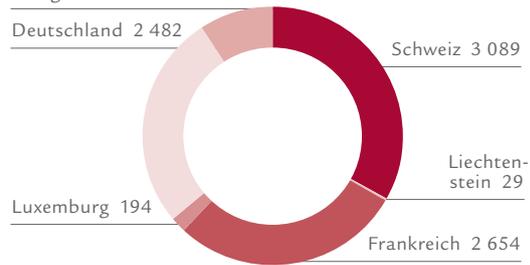
Deutschland 2 482

Schweiz 3 089

Luxemburg 194

Liechtenstein 29

Frankreich 2 654

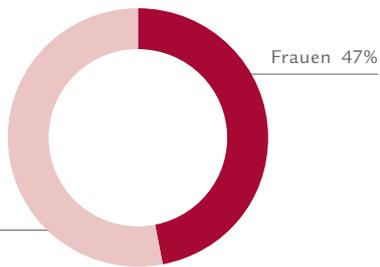


Mitarbeitende nach Geschlecht

Total 9 298 per 31.12.2018

Männer 53%

Frauen 47%



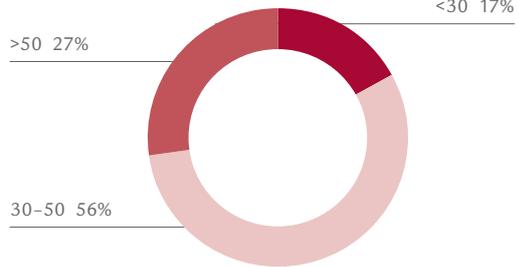
Mitarbeitende nach Alter

Total 9 298 per 31.12.2018

>50 27%

30-50 56%

<30 17%



Neuzugänge nach Geschlecht pro Segment

Anzahl per 31.12.2018

	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	198	69.2	88	30.8
Frankreich	160	47.2	179	52.8
Deutschland	132	54.8	109	45.2
International	105	43.4	137	56.6
Asset Managers	198	49.9	199	50.1
Übrige	2	33.3	4	66.7
TOTAL	795	52.6	716	47.4

Abgänge nach Geschlecht pro Segment

Anzahl per 31.12.2018

	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	188	74.6	64	25.4
Frankreich	171	48.3	183	51.7
Deutschland	114	51.3	108	48.7
International	109	46.6	125	53.4
Asset Managers	131	45.3	158	54.7
Übrige	2	66.7	1	33.3
TOTAL	715	52.8	639	47.2

Engagement der Mitarbeitenden

Die Swiss Life-Gruppe führt in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Forschungsinstitut¹ regelmässig Mitarbeiterumfragen durch. Die letzte Befragung fand 2017 statt. Die Teilnahmequote lag bei 87% (+1 Prozentpunkt im Vergleich zur Umfrage 2015). Das Engagement der Mitarbeitenden in der Swiss Life-Gruppe ist mit 86% überdurchschnittlich hoch (+1 Prozentpunkt im Vergleich zu 2015) und der Wert liegt 14 Prozentpunkte höher als beim externen Benchmark «Finanzindustrie in Europa».

Initiative «Berufsleben aktiv gestalten»

Swiss Life engagiert sich seit 2016 öffentlich rund um die Thematik des «selbstbestimmten Lebens». In diesem Zusammenhang hat das Unternehmen in den letzten drei Jahren die gruppenweite Initiative «Berufsleben aktiv gestalten» vorangetrieben. Ziel der Initiative ist es, die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, ihr Berufsleben über alle beruflichen Lebensphasen hinweg optimal zu gestalten. Hierfür wurden drei Erfolgsfaktoren festgelegt: «Arbeitsmarktfähigkeit durch stetige Weiterentwicklung sichern», «Vielfalt wertschätzen und nutzen» und «Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten». Mit diesen drei Schwerpunkten wird sichergestellt, dass die individuellen Ressourcen der Mitarbeitenden gestärkt werden. Gleichzeitig sollen die unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen und persönlichen Bedürfnisse während der verschiedenen Phasen des Berufs- und des Privatlebens berücksichtigt werden und in Einklang stehen. Swiss Life stellt sich somit den heutigen und zukünftigen Herausforderungen der Arbeitswelt. Am Standort Schweiz wurden bis Ende 2018 plangemäss sämtliche Massnahmen der Initiative implementiert. Auch in den Divisionen ist die Umsetzung bereits weit fortgeschritten. Zu den Massnahmen zählen beispielsweise:

«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 Arbeitszeit- und -ortmodellen
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Generationen
- Kinderbetreuungsangebote sowie Unterstützungsangebote bei Pflege von Angehörigen

«Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten»

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

¹ Ipsos (Suisse) SA, 2017

Aus- und Weiterbildung

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

In Frankreich wurden beispielsweise alle Mitarbeitenden im Thema «Digitalisierung» geschult. Die Initiative, welche von der «Fédération française de l'assurance» initiiert wurde, zielt darauf ab, Mitarbeitende in der Verwendung digitaler Kommunikation zu schulen und ihnen Tipps und Tricks für das Arbeiten im digitalen Zeitalter zu vermitteln. Weil das Zertifikat, der sogenannte «Digital Passport», in der Industrie anerkannt ist, dient diese Massnahme auch der Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit.

Swiss Life International hat 2018 an sämtlichen Standorten das Programm «Self-Career Management» eingeführt. Mit diesem Programm sollen die Mitarbeitenden für den kontinuierlichen Wandel in Bezug auf die fachlichen Anforderungen sensibilisiert werden. Zu diesem Zweck werden regelmässig Assessments und Coachings mit zielführenden Beratungen durchgeführt, so dass sich die Mitarbeitenden zielgerichtet und eigenverantwortlich am Puls der Zeit weiterbilden können.

Jungen Mitarbeitenden mit Potenzial werden vielseitige Berufsausbildungen, Berufslehren, Praktika, Hochschulabsolventen-Programme und kombinierte universitäre Abschlüsse ermöglicht. Im Schnitt nehmen jährlich rund 350 Mitarbeitende (Lernende und Praktikanten) an einem der angebotenen Bildungsgänge teil. Die Swiss Life-Gruppe stellt mit dieser Massnahme einen Teil des künftigen Führungs- und Fachkräftebedarfs sicher. Die Rate der Übertritte in ein weiterführendes Anstellungsverhältnis liegt im Schnitt bei 80%.

Die gruppenweiten Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung belaufen sich im Schnitt auf CHF 28 Millionen (inklusive rund CHF 9,5 Millionen für Personal in Ausbildung), was einem jährlichen Betrag von rund CHF 2080 pro Mitarbeitenden entspricht. Im Verhältnis zum Personalaufwand betragen die Ausbildungsausgaben circa 2%. Die Investitionen fliessen gezielt in ein vielfältiges, bedarfsorientiertes Bildungsangebot.

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

Talententwicklung

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

In den so genannten 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 die Strategie sowie der Stand der Umsetzung des laufenden Unternehmensprogramms vertieft und gemeinsam mit der Konzernleitung diskutiert.

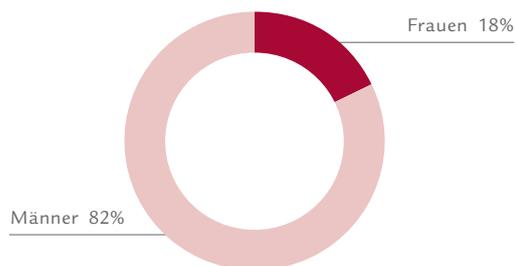
Wohlbefinden

Gegenseitiger Respekt ist die Voraussetzung für ein vertrauensvolles Arbeitsklima, in dem sich die Mitarbeitenden wohlfühlen. Das persönliche Wohlbefinden, zu welchem die Aspekte Diversität und Inklusion, Work-Life-Balance, gegenseitiger Respekt, Arbeitspensum und Klima am Arbeitsplatz zählen, war auch Thema der letzten Mitarbeiterumfrage, die 2017 durchgeführt wurde. 83% der Mitarbeitenden bewerteten diese Faktoren insgesamt als positiv. Dieser Wert liegt 11 Prozentpunkte höher als beim externen Benchmark «Finanzindustrie in Europa».

Auch Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit werden bei Swiss Life glaubwürdig im Alltag gelebt. 89% der Mitarbeitenden sagen, sie fühlen sich im Team sehr respektiert (+3 Prozentpunkte im Vergleich zu 2015). Dieser Wert liegt um 12 Prozentpunkte höher als beim externen Benchmark «Finanzindustrie in Europa».

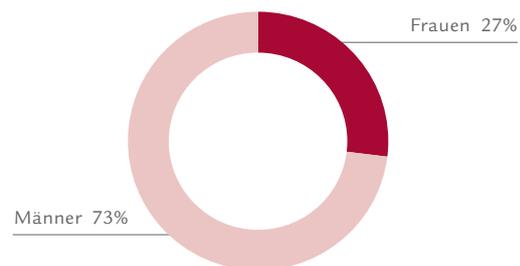
Verwaltungsrat nach Geschlecht

Total 11 per 31.12.2018



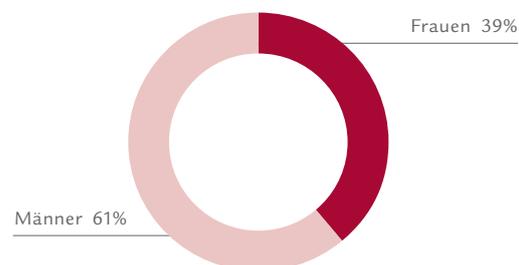
Mitarbeitende mit Führungsaufgabe nach Geschlecht

Total 1 568 per 31.12.2018



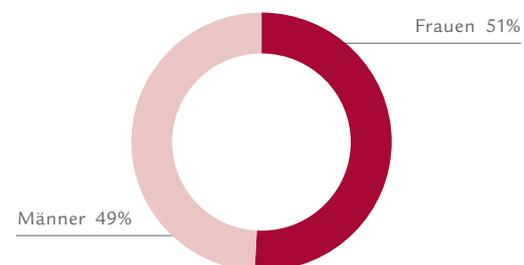
Mitarbeitende mit Rang nach Geschlecht (Kader und Direktion)

Total 4 370 per 31.12.2018



Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe nach Geschlecht

Total 7 730 per 31.12.2018



Swiss Life beschäftigt eine Vielzahl von Fachspezialisten, die über ein hohes branchenspezifisches Wissen und Können verfügen. Sowohl Führungskräfte als auch Fachspezialisten sind bei Swiss Life von grosser Bedeutung für den Unternehmenserfolg.

Die Frauen- und Männerförderung im Rahmen von Diversity-Aktivitäten widerspiegeln sich folglich nicht nur in den Führungs-, sondern auch in den Fachkarrieren.

Im gruppenweit gültigen Code of Conduct sind die Prinzipien der Zusammenarbeit in der Swiss Life-Gruppe festgehalten. Swiss Life bietet den Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Dazu gehört auch, dass weder Mobbing noch Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Glaubensbekenntnis, nationaler Herkunft, Invalidität, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, Familienstand, politischen Ansichten oder anderen Merkmalen toleriert werden.

Das für alle Mitarbeitenden gültige Swiss Life-Kompetenzmodell findet in den gruppenweit etablierten Managementprozessen Anwendung. Es wurde 2018 umfassend überarbeitet und aktualisiert. Im Kompetenzmodell 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 Beschwerdekanaäle (z. B. eine durch Dritte geführte Ombudsstelle), bei denen Diskriminierungsfälle oder Beschwerden gemeldet und behandelt werden können.

Faire, diskriminierungsfreie Anstellungspraxis

In Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen und internationalen Recht verfolgt die Swiss Life-Gruppe eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis. Ausschlaggebend für eine Anstellung oder Beförderung sind ausschliesslich die Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale in Abstimmung mit dem Anforderungsprofil der entsprechenden Stelle. Eine faire und gleichberechtigte Entlohnung aller Mitarbeitenden wird durch die gruppenweit gültige Group Compensation Policy gewährleistet. In allen 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 vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann eingesetzt. Die diesjährige Überprüfung mit Einbezug der Personalcommission hat ergeben, dass die analysierten Funktionsgruppen keine signifikanten Abweichungen aufweisen.

Mitarbeitende nach Anstellungsart

Total 9 298 per 31.12.2018

	Männer	in %	Frauen	in %	Total in %
Mitarbeitende Vollzeit	4 596	59	3 174	41	84
Mitarbeitende Teilzeit	345	22	1 183	78	16
Unbefristete Arbeitsverträge	4 171	46	4 832	54	97
Temporäre Arbeitsverträge	103	35	192	65	3

Gesundheit und Sicherheit

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

Arbeitsicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement

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

Gute Arbeitsbedingungen beeinflussen die Gesundheit der Mitarbeitenden. Swiss Life unterstützt dies gezielt, indem sie auf eine ganzheitliche Arbeitsgestaltung achtet, eine Anforderungsvielfalt ermöglicht, soziale Interaktionen fördert 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:

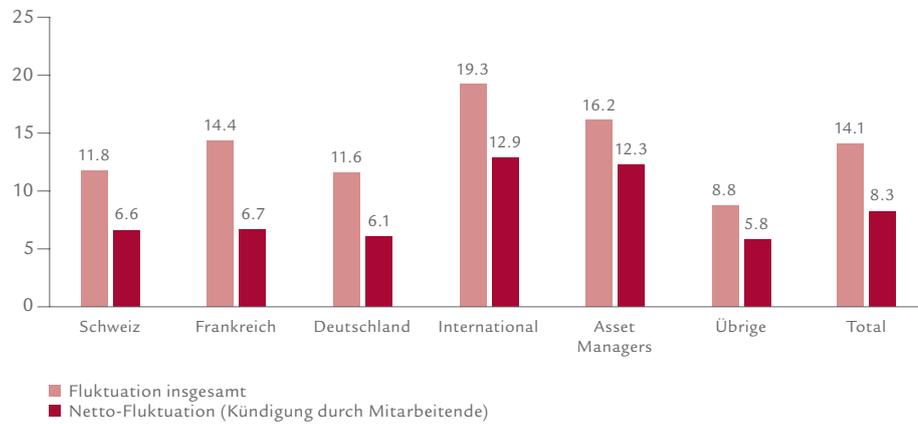
- Prävention
- Frühe Intervention
- Reintegration

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 Konzernbereiche 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.

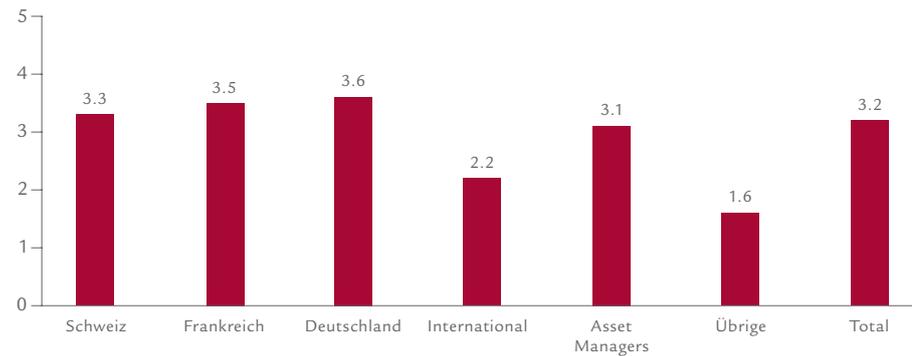
Fluktuation nach Segmenten

Im Jahr 2018 in %



Absenzen nach Segmenten

Im Jahr 2018 in %



Sozialpartnerschaft

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

Das neunköpfige Gremium «Europa Forum» mit Repräsentanten aus vier Ländern trifft sich regelmässig mit Vertretern der Konzernleitung in ordentlichen und ausserordentlichen Sitzungen. Das Gremium beschäftigt sich mit der transnationalen Information und Konsultation zu Themen, die alle Swiss Life-Mitarbeitenden betreffen. Die Schwerpunkte 2018 waren: Strategie 2021, Personalführung, Digitalisierung und Qualifizierung der Mitarbeitenden, das neue Kompetenzmodell, Leistungsmessung, Mitarbeiterbefragung, Gehälter, Erhaltung der Marktfähigkeit der Mitarbeitenden, Diversity und Inklusion, Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden.

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

Anzahl unterzeichneter Abkommen

Schweiz

Swiss Life Schweiz

- Die Vereinbarung betreffend die vereinfachte Erfassung der Arbeitszeit, die am 1. April 2016 in Kraft trat, wurde beim jährlich stattfindenden Review formell zur Fortsetzung bestätigt.
- 2018 arbeitete die Personalkommission erneut an verschiedenen Teilprojekten der Initiative «Berufsleben aktiv gestalten» mit.
- Die Personalkommission stellte im Rahmen der Salärrevision 2019 an die Geschäftsleitung einen formellen Antrag auf eine Erhöhung der Lohnsumme.
- Das Reglement der Personalkommission Swiss Life AG für den Standort Schweiz wurde auf Antrag der Personalkommission in einigen Punkten inhaltlich konkretisiert und entsprechend angepasst. Es tritt per 1. Januar 2019 in Kraft.
- Die Personalkommission gab den Anstoss zur Überarbeitung und Erweiterung der Weisung zum Nichtraucherschutz (Inkrafttreten: 1. Januar 2019), regte bauliche Massnahmen an, um die Raucherzonen klarer abzugrenzen, und unterstützte eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema.

Frankreich

Swiss Life Frankreich

2018 wurden insgesamt 13 Vereinbarungen geschlossen:

- Drei jährliche Lohnverhandlungen 2018 (NAO): Lohnvereinbarungen
- Vereinbarung über die elektronische Stimmabgabe
- Dritter Nachtrag zur Hotline-Vereinbarung, um den besonderen Bedürfnissen von Customer Services Rechnung zu tragen
- Nachtrag zur Vereinbarung über die Gewerkschaftsrechte
- Vereinbarung über die Rückerstattung von Gesundheitskosten
- Vereinbarung über die Gewinnverteilung
- Vereinbarung über die Funktionsweise der Personalvertretungsorgane
- Vereinbarung über die Gewerkschaftsrechte
- Vereinbarung über die Anerkennung einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit (UES)
- Vorwahlvereinbarung

Asset Managers Frankreich

Swiss Life Asset Management SA

- Mobile-Office-Vereinbarung

Swiss Life Real Estate Management SA

- Vereinbarung über die Gewinnverteilung
- Bestätigung der Personalkommission

Deutschland

Swiss Life Deutschland

- Im Frühjahr 2018 fanden in Deutschland turnusgerecht die Neuwahlen für die jeweiligen Betriebsratsgremien statt.
- Neben diversen Anpassungen der Betriebsvereinbarungen aufgrund der DSGVO hat sich der Betriebsrat im Gesundheitsmanagement stark engagiert und baut im Gesundheitsteam in Kooperation mit der Personalabteilung das umfangreiche Portfolio an Gesundheitsaktionen weiter aus.
- Im Rahmen der Entlohnungsgrundsätze wurden die Gehaltsanpassungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber neu verhandelt. Sowohl der Kostenfaktor als auch die Lohnanpassung aufgrund der Lebenshaltungskosten spiegeln sich im Verhandlungsergebnis wider.
- Mit dem Programm VertriebsWerk im Intermediärvertrieb wird den strategischen Herausforderungen der Zukunft Rechnung getragen. Für die Umsetzung der Massnahmen war der Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans nötig. Dieser wurde von den Parteien konstruktiv und mit Blick auf die jeweiligen Bedarfe verhandelt und umgesetzt.

Asset Managers Deutschland

2018 wurden für die Gesellschaften Swiss Life Asset Management GmbH und Swiss Life Invest die folgenden Betriebsvereinbarungen abgeschlossen:

- Mobiles Arbeiten
- Teamportfolio
- Berechnung der variablen Vergütung (Bonuszahlung) für 2017
- Grundgehaltsanpassungsprozess für nicht leitende aussertarifliche Mitarbeitende

Corpus Sireo

Betriebsvereinbarungen 2018:

- 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

Luxemburg

Swiss Life Luxemburg

In der luxemburgischen Finanzbranche, einschliesslich des Versicherungssektors, werden Lohnvereinbarungen auf Branchenebene vereinbart. Im Juni 2018 wurde ein neues Abkommen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern unterzeichnet. Bei den jüngsten Verhandlungen standen zwei von beiden Parteien getragene Ziele im Zentrum:

- Aufrechterhaltung der Wettbewerbsposition des luxemburgischen Versicherungssektors im Arbeitsmarkt, insbesondere in Zeiten, in denen Finanzinstitute aufgrund des Brexit beschliessen haben, ihre Tätigkeit nach Luxemburg zu verlegen oder nach Luxemburg zu expandieren
- Sicherstellung angemessener Investitionen in die Umschulung von Versicherungsmitarbeitenden und Anpassung der Kompetenzen an die künftigen Arbeitsplatzanforderungen

Asset Managers Luxemburg

Der Personalausschuss von Swiss Life Fund Management (LUX) S.A. hat im Jahr 2018 insgesamt sechs Mal getagt. In drei dieser Meetings fand ein Austausch mit der Geschäftsleitung statt. Zusätzlich hat der Personalausschuss mehrere Mitarbeiterveranstaltungen organisiert. 2018 wurden keine formalen Vereinbarungen zwischen Personalausschuss und Geschäftsleitung abgeschlossen.

Anzahl Betriebsratsmitglieder, aufgeteilt nach Vollzeit und Teilzeit

Schweiz

Swiss Life Schweiz

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

Frankreich

Swiss Life Frankreich

61 Mitglieder mit Teilzeitpensum

Swiss Life Asset Managers Frankreich

Swiss Life Asset Management SA

Insgesamt 6 Mitglieder seit 10. März 2016, wovon keine Person freigestellt ist

Swiss Life Real Estate Management SA

11 Mitglieder seit 27. April 2018, wovon keine Person freigestellt ist

Deutschland

Swiss Life Deutschland

Der Betriebsrat Innendienst (zuständig für die Niederlassung für Deutschland in Garching sowie die Betriebe der Swiss Life Partner GmbH und der Schweizer Leben PensionsManagement GmbH) setzt sich wie folgt zusammen:

- 11 Mitglieder, davon ist die Betriebsratsvorsitzende zu 100% für die Betriebsrattätigkeit freigestellt.

Der Betriebsrat Aussendienst ist zuständig für den Intermediärvertrieb der Niederlassung und setzt sich wie folgt zusammen:

- 7 Personen, wovon keine Person freigestellt ist

Der Gesamtbetriebsrat als übergeordnetes Organ aller Betriebe besteht aus 5 Personen (2 Vertreter Betriebsrat Innendienst, 2 Vertreter Betriebsrat Aussendienst, 1 Vertreter von Schwerbehinderten). Die Gesamtbetriebsratsvorsitzende ist ebenfalls Vorsitzende des Betriebsrats Innendienst, Mitglied im Wirtschaftsausschuss sowie die Ländervertreterin im Europa Forum.

Asset Managers Deutschland

Im März 2018 haben die Belegschaften der Swiss Life Asset Management GmbH und von Swiss Life Invest einen eigenen Betriebsrat bestehend aus 3 Betriebsratsmitgliedern gewählt. Alle Mitglieder arbeiten ohne Freistellung.

Corpus Sireo

Der Betriebsrat der Corpus Sireo Real Estate GmbH besteht aus 11 Mitgliedern, davon 1 Mitglied mit 100%iger Freistellung (Betriebsratsvorsitzende), alle anderen Mitglieder ohne Freistellung.

Luxemburg

Swiss Life Luxemburg

Die Anzahl Arbeitnehmervertreter und die für ihre Arbeit benötigte Zeit sind direkt proportional zur Anzahl Mitarbeitender. Im Bereich Global Solutions in Luxemburg besteht die künftige Personalvertretung aus 5 ordentlichen Vertretern und 5 Stellvertretern. Den Arbeitnehmervertretern stehen pro Woche 16 Stunden für die Ausübung ihres Mandats zur Verfügung.

Das Team von Swiss Life Products in Luxemburg hat die Schwelle von 15 Mitarbeitenden erreicht und wird deshalb im Jahr 2019 seine eigene Personalvertretung wählen.

Asset Managers Luxemburg

Der Personalausschuss von Swiss Life Fund Management (LUX) S.A. besteht aus 2 aktiven Delegierten, 2 stellvertretenden Delegierten sowie einem Sicherheitsdelegierten. Alle Delegierten arbeiten ohne Freistellung.

Verantwortung für die Umwelt

Die Swiss Life-Gruppe achtet die Umwelt und will ihren CO₂-Fussabdruck kontinuierlich verkleinern. Dabei setzt Swiss Life neu auf gruppenweite Ziele für die Betriebsökologie.

Swiss Life hat 2018 gruppenweite Ziele für die Betriebsökologie festgelegt. Mit dieser Massnahme will Swiss Life ihre Bemühungen verstärken, einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und zur Reduktion der CO₂-Belastung zu leisten. Gleichzeitig möchte das Unternehmen das Bewusstsein der Mitarbeitenden bezüglich Umwelt- und Klimaschutz weiter schärfen und hat Massnahmen getroffen, um die Betriebsökologie und das Umweltmanagement im eigenen Betrieb zu stärken.

Die Betriebsökologieziele der Swiss Life-Gruppe

Übergeordnetes Ziel Betriebsökologie

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

Treibhausgas

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

Strom

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

Fossile Brennstoffe

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

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 (vormals 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.

Absolute Umweltkennzahlen

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

Relative Umweltkennzahlen pro Vollzeitstelle (FTE)

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

¹ Im Zuge der Erfassung der Umweltdaten 2018 flossen auch geringfügige Korrekturen für die 2016er-Daten in die Auswertung mit ein.

Die Treibhausgasemissionen der Swiss Life-Gruppe nahmen 2018 bedingt durch die Akquisition neuer Gesellschaften um 7% zu. Pro Mitarbeitenden blieben die Emissionen jedoch stabil. Auch beim Energieverbrauch, beim Geschäftsverkehr und beim Wasserverbrauch nahmen die absoluten Verbräuche durch die geschäftliche Entwicklung zu, während die relativen Verbräuche pro Mitarbeitenden in der Regel stabil blieben. Beim Papierverbrauch hingegen zeigen sich auch bei Swiss Life die Auswirkungen der Digitalisierung. Er nahm in den letzten Jahren kontinuierlich ab: 2018 absolut um 10% und pro Mitarbeitenden um 16% im Vergleich zum Vorjahr.

Lokale Initiativen und Schwerpunkte

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 THG-Emissionen 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. Swiss Life betreibt ihre Liegenschaft am Hauptsitz praktisch CO₂-neutral. Seit Beginn der 90er-Jahre wird das Gebäude mit Seewasser gekühlt. Vor rund drei Jahren wurde das System weiterentwickelt, damit über eine Seewasserleitung mit einer Wärmepumpe auch geheizt werden kann. Inzwischen wird über 95% des Heizbedarfs abgedeckt. Alle sanitären Einrichtungen an den beiden Standorten in Zürich sind mit wassersparenden Installationen ausgestattet. Mit diesen Massnahmen spart Swiss Life in der Schweiz jährlich rund drei Millionen Liter Wasser. Zudem wird bereits seit 1999 für die sanitären Anlagen teilweise Regenwasser eingesetzt. Alle Drucker und Kopiergeräte sind mit FSC-Papier ausgestattet, das aus umwelt- und sozialverträglicher Forstwirtschaft stammt. Die Mitarbeitenden werden dazu angehalten, ihren Papierverbrauch möglichst gering zu halten.

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 finden regelmässig Thementage statt, die zum Ziel haben, die Mitarbeitenden für den Umweltschutz zu sensibilisieren. 2018 wurden die Mitarbeitenden motiviert, an Aktionen rund um das Thema Mülltrennung teilzunehmen.

Der grösste Anteil Treibhausgasemissionen fällt in Frankreich nach wie vor bei den Geschäftsreisen an. 2018 wurde darum eine Mitarbeiterumfrage zum Thema durchgeführt, deren Erkenntnisse von Arbeitsgruppen ausgewertet und in Massnahmenvorschläge umgewandelt wurden. So sprachen sich die Arbeitsgruppen beispielsweise dafür aus, künftig noch stärker auf Videokonferenzen und «Mobile Office» zu setzen, und schlugen vor, den Anteil umweltfreundlicher Fahrzeuge in der eigenen Fahrzeugflotte zu vergrössern. Die vorgeschlagenen Massnahmen werden 2019 genauer analysiert und wo möglich umgesetzt.

Im November 2018 hat Swiss Life in Frankreich in allen Betriebsliegenschaften zudem auf 100% Strom aus erneuerbaren Energiequellen umgestellt (Vorjahr: 0%).

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 Ökostrom.

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.

Corpus Sireo, eine deutsche Gesellschaft von Swiss Life Asset Managers, stellt nach und nach ihre Betriebsliegenschaften auf 100% Strom aus erneuerbaren Energien um. Darüber hinaus setzt das Unternehmen auf Massnahmen im Fuhrpark, die zu einer Verbesserung der CO₂-Bilanz beitragen.

Swiss Life International

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

CDP

Seit 2011 beteiligt sich die Swiss Life-Gruppe an der Umfrage des CDP (vormals Carbon Disclosure Project). Das CDP ist eine unabhängige gemeinnützige Organisation mit der weltweit grössten Erhebung von Unternehmensinformationen bezüglich Klimawandel. Für ihre Transparenz erhielt Swiss Life bereits bei der ersten Einreichung 70 von 100 Indexpunkten (Climate Disclosure Score). 2018 hat Swiss Life die Bewertung B- erhalten und sich im Vergleich zum Vorjahr folglich leicht verbessert (Vorjahr: C).

GRI-Inhaltsindex



	Seitenzahl im Geschäftsbericht 2018
ALLGEMEINE STANDARDS	
GRI 101	GRUNDLAGEN (2016)
GRI 102	ALLGEMEINE ANGABEN (2016)
ORGANISATIONSPROFIL	
GRI 102-1	Name der Organisation
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen
GRI 102-3	Ort des Hauptsitzes
GRI 102-4	Betriebsstätten
GRI 102-5	Eigentum und Rechtsform
GRI 102-6	Bediente Märkte
GRI 102-7	Grösse der Organisation
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern
GRI 102-9	Lieferkette
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette
GRI 102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmassnahmen
GRI 102-12	Externe Initiativen
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden
STRATEGIE	
GRI 102-14	Aussagen der Führungskräfte
ETHIK UND INTEGRITÄT	
GRI 102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	
GRI 102-18	Führungsstruktur
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN	
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen
GRI 102-41	Tarifverträge
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen
VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG	
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung
GRI 102-50	Berichtszeitraum
GRI 102-51	Datum des aktuellsten Berichts
GRI 102-52	Berichtszyklus
GRI 102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht
GRI 102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex
GRI 102-56	Externe Prüfung

Für den Materiality Disclosures Service prüfte GRI, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen der Angaben 102-40 bis 102-49 mit entsprechenden Inhalten im Bericht übereinstimmen.

THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS		Seitenzahl im Geschäftsbericht 2018	Auslassung
GRI 200	WIRTSCHAFT		
GRI 201: 2016	WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 99	
GRI 201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	S. 142-145	
GRI 202-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 101	
GRI 203: 2016	INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 108	
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 90-91, S. 111-115	
GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	S. 88	
GRI 300	UMWELT		
GRI 302: 2016	ENERGIE		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 130	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 131	
GRI 302-3	Energieintensität	S. 131	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 131-133	
GRI 305: 2016	EMISSIONEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 130	
GRI 305-1	Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	S. 131	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)	S. 131	
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 131	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 131	
GRI 305-5	Senkung der Treibhausgas-Emissionen	S. 131-133	
GRI 400	SOZIALES		
GRI 401: 2016	BESCHÄFTIGUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 116-117, S. 119	
GRI 401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 118, S. 125	
GRI 402: 2016	ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 116-117	
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 75	
GRI 403: 2016	ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ (2018)		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 124	
GRI 403-1	Mitarbeitende in Gesundheits- und Arbeitssicherheitsausschüssen	S. 126, S. 128-129	
GRI 403-2	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, arbeitsbedingte Todesfälle	S. 125	Weitere Kennzahlen im Aufbau
GRI 403-4	Gewerkschaftliche Regulierung von Arbeitsschutzthemen	S. 124	

THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS		Seitenzahl im Geschäftsbericht 2018	Auslassung
GRI 404: 2016	AUS- UND WEITERBILDUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 120-121	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 120-121	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	S. 117	
GRI 405: 2016	DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 122-123	
GRI 405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	S. 117, S. 122	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 123	
GRI 406: 2016	NICHTDISKRIMINIERUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 123	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen		Kennzahlen im Aufbau
GRI 415: 2016	POLITISCHE EINFLUSSNAHME		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 109-110	
GRI 415-1	Parteispenden	S. 109	
GRI 416: 2016	KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 95-96	
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 95-96	
GRI 416-2	Verstösse im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 99	
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	S. 99	
GRI 419: 2016	SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3	Managementansatz	S. 97-99	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 99	

Nachhaltigkeitskennzahlen

Thema	Messgrösse	2018	2017	2016	2015	Referenz
UMWELT						
TREIBHAUSGASEMISSIONEN						
	Total Treibhausgasemissionen (in 1000 t)	24.44	22.79	26.65 ¹	26.23	GB, S. 131
	Scope-1-Emissionen (in 1000 t)	9.34	8.67	8.66 ¹	8.46	GB, S. 131
	Scope-2-Emissionen (in 1000 t)	3.44	2.94	6.58 ¹	6.42	GB, S. 131
	Scope-3-Emissionen (in 1000 t)	11.66	11.19	11.41 ¹	11.35	GB, S. 131
	Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen	ja	ja	ja	ja	
ENERGIE						
	Total Energieverbrauch (in 1000 MWh)	49.50	47.82	49.08 ¹	52.28	GB, S. 131
	Stromverbrauch (in 1000 MWh)	32.01	31.56	33.50 ¹	35.16	GB, S. 131
	Verbrauch erneuerbarer Energien (in MWh)	15.89	17.87	13.91 ¹	15.63	GB, S. 131
	Ziele zur Reduktion des Energieverbrauchs	ja	ja	ja	ja	GB, S. 131
WASSER						
	Total Wasserverbrauch (in 1000 m ³)	100.94	84.36	73.68 ¹	79.62	GB, S. 131
ABFALL						
	Total Abfall (in 1000 t)	1.01	1.13	1.00 ¹	1.35	GB, S. 131
	Papierverbrauch (in 1000 t)	0.93	1.03	1.08 ¹	1.21	GB, S. 131
	Anteil Papier mit FSC-Siegel	66%	63%	60% ¹	54%	GB, S. 131
GEFÄHRDUNG DURCH KLIMAWANDEL						
	Klimawandel als Risikofaktor für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	ja	GB, S. 86, S. 100–104, S. 130–133
	Teilnahme CDP (vormals Carbon Disclosure Project)	ja	ja	ja	ja	GB, S. 130–133
UMWELTRICHTLINIEN UND -INITIATIVEN						
	Energieeffizienzrichtlinien	ja	ja	ja	ja	GB, S. 130
	Initiativen zur Emissionsreduzierung	ja	ja	ja	ja	GB, S. 86, S. 90–91, S. 101–104, S. 130–133
	Richtlinien zur ökologischen Bewertung der Lieferanten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 105–107
	Green-Building-Strategie	ja	ja	ja	ja	GB, S. 86, S. 101–104, S. 130–133
	Richtlinien zur Abfallreduzierung	ja	ja	ja	ja	
	Chancen des Klimawandels behandelt	ja	ja	ja	ja	GB, S. 86, S. 100–104, S. 130–133
	Risiken des Klimawandels behandelt	ja	ja	ja	ja	GB, S. 86, S. 100–104, S. 130–133
	Assurance-Umweltkennzahlen	nein	nein	nein	nein	

¹ Im Zuge der Erfassung der Umweltdaten 2018 flossen auch geringfügige Korrekturen für die 2016er-Daten in die Auswertung mit ein.

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2018	2017	2016	2015	Referenz
SOZIALES						
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT						
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 124–125
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik gilt für ganze Gruppe	ja	ja	ja	ja	GB, S. 124–125
	Absenzen Mitarbeitende, Total	3.2%	3.1%	2.8%	2.7%	GB, S. 125
	Absenzen Mitarbeitende nach Segment	ja	ja	ja	ja	GB, S. 125
BESCHÄFTIGUNG						
	Anzahl Mitarbeitende	9298	8457	7801	7595	GB, S. 117
	Anzahl Teilzeitbeschäftigte	1528	1380	1285	n. a.	GB, S. 123
	Fluktuation Mitarbeitende	8.3%	8.1%	6.3%	7.5%	GB, S. 118, S. 125
	Umfangreicher Personalabbau in den letzten drei Jahren (10% des Personals oder über 1000 Mitarbeitende betroffen)	nein	nein	nein	nein	
	Umfangreiche Fusionen oder Übernahmen in den letzten drei Jahren (grosse Teile des Personals betroffen)	nein	nein	nein	nein	
ARBEITNEHMER- UND MENSCHENRECHTE						
	Unternehmen misst regelmässig die Mitarbeiterzufriedenheit	ja	ja	ja	ja	GB, S. 119
	Unterzeichner des UN Global Compact	ja	nein	nein	nein	GB, S. 80, S. 84
	Menschenrechtspolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 80, S. 84, S. 86–87, S. 97–99, S. 100–101, S. 105–107
AUSBILDUNG UND HUMANKAPITALENTWICKLUNG						
	Für Ausbildung aufgewendete Kosten pro Mitarbeitenden (in CHF)	2080	2082	2034	1749	GB, S. 120
	Formale Entwicklungsstrategie für Talent-Pools (Prognosen zum Mitarbeiterbedarf, aktive Entwicklung neuer Talent-Pools)	ja	ja	ja	ja	GB, S. 121
	Graduate-/Traineeausbildungsprogramme	ja	ja	ja	ja	GB, S. 120–121
	Jobspezifische Schulungsprogramme	ja	ja	ja	ja	GB, S. 120–121
	Führungsausbildung und Kompetenzentwicklung	ja	ja	ja	ja	GB, S. 120–121
VERSORGUNGSKETTE						
	Richtlinien zur sozialen Bewertung der Lieferanten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 105–107
	ESG-Themen als Teil der Lieferantenverträge	ja	ja	ja	ja	GB, S. 105–107
PHILANTHROPIE						
	Unternehmen verfügt über Stiftungen	ja	ja	ja	ja	GB, S. 111–115
	Total gruppenweite Stiftungsaufwendungen (in CHF Mio.)	2.6	2.5 ¹			GB, S. 111–115
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG/ETHIK						
	Richtlinien zur Geschäftsethik	ja	ja	ja	ja	Code of Conduct bzw. Verhaltenskodex
	Antibestechungsrichtlinien/Finanzpolitik	ja	ja	ja	ja	Antibestechungsrichtlinien: Code of Conduct
	Antikorruptionsrichtlinien	ja	ja	ja	ja	Code of Conduct
	Richtlinien zum Schutz der Mitarbeitenden/Whistleblowing	ja	ja	ja	ja	Code of Conduct
	Beaufsichtigung der Korruptionsbekämpfung/Ethik durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 33 und Statuten der Swiss Life Holding AG, Ziffer 11
	Mitarberschulungen zur Korruptionsbekämpfung/Ethik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 97–99
VIelfALT UND INKLUSION						
	Anteil Frauen an der Belegschaft	47%	45%	45%	45%	GB, S. 117
	Anteil Frauen in Führungspositionen	27%	25%	25%	n. a.	GB, S. 122
	Gleichstellungspolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 123

¹ Aufgrund einer detaillierteren 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	2018	2017	2016	2015	Referenz
VERANTWORTUNGSBEWUSSTES INVESTIEREN - INTEGRATION						
	Ausschlusskriterien existieren	ja	ja	ja	ja	GB, S. 100-101
VERANTWORTUNGSBEWUSSTES INVESTIEREN - TEILNEHMER ODER UNTERZEICHNER						
	Principles for Responsible Investment (PRI)	ja	nein	nein	nein	GB, S. 80, S. 84
MANAGEMENT VERSICHERUNGSTECHNISCHER RISIKEN						
	Adipositas und aufkommende Gesundheitsprobleme als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	ja	GB, Anhang der konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement», sowie 5.5. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
	Bevölkerungsalterung und demografischer Wandel als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	ja	GB, Anhang der konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement», sowie 5.5. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT						
	Datenschutzpolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 76-78, S. 97-99 Code of Conduct
RICHTLINIEN ZUM SCHUTZ VON KUNDENDATEN						
	Unternehmen verfügt über Richtlinien zum Schutz von Kundendaten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 76-78, S. 97-99 Code of Conduct sowie weiterführende Weisungen
	Gibt die Möglichkeit, persönliche Daten zu prüfen und zu korrigieren	ja	ja	ja	ja	Geltendes Gesetz sowie interne Richtlinien
	Verwehrt Unbefugten den Zugang zu persönlichen Daten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 76-78, S. 97-99
GOVERNANCE						
VERWALTUNGSRAT						
	Total Verwaltungsratsmitglieder	11	11	11	11	GB, S. 33, S. 122
	Unabhängigkeit	100%	100%	100%	100%	GB, S. 32-33
	Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	7	7	7	6	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
	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	18%	18%	18%	18%	GB, S. 122
	Durchschnittsalter der Verwaltungsratsmitglieder	58	59	60	59	GB, S. 34-40
	Bekennnis zur Vielfalt im Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 34-40
CSR GOVERNANCE						
	CSR-/Nachhaltigkeitsausschuss	ja	ja	ja	ja	GB, S. 82
VERGÜTUNG						
	Gesamtvergütung CEO (in CHF Mio.)	4.3	3.4	3.8	3.6	GB, S. 65-66
	Clawback-Politik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 57-59, S. 262-263
	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 ESG-Risiken ab	ja	ja	ja	ja	GB, S. 100-101
	Beaufsichtigung des Risikomanagements durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 189

GB = Geschäftsbericht

Kontaktadressen

Swiss Life

General-Guisan-Quai 40

Postfach 2831

CH-8022 Zürich

Tel. +41 43 284 33 11

www.swisslife.com

Investor Relations

Tel. +41 43 284 52 76

Fax +41 43 284 44 41

investor.relations@swisslife.ch

Shareholder Services

Tel. +41 43 284 61 10

Fax +41 43 284 61 66

shareholder.services@swisslife.ch

Media Relations

Tel. +41 43 284 77 77

Fax +41 43 284 48 84

media.relations@swisslife.ch

Impressum

Herausgeber — Swiss Life Holding AG, Zürich

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

Beratung CR Bericht und Nachhaltigkeitskennzahlen — Sustainserv, Zürich und Boston

Produktion — Management Digital Data AG, Lenzburg AG

© Swiss Life Holding AG, 2019

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