

Nachhaltigkeits- bericht 2024

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2024

| | |
|--|-----|
| Vorwort..... | 102 |
| Nachhaltigkeitsstrategie..... | 103 |
| Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit | 114 |
| Regulatorische Compliance | 115 |
| Cybersicherheit..... | 121 |
| Klimaschutz und Betriebsökologie..... | 123 |
| Menschenrechte | 133 |
| Beschaffung..... | 135 |
| Politisches Engagement | 139 |
| Corporate Citizenship..... | 141 |
| Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin | 144 |
| Grundsätze und Überblick..... | 145 |
| Wertschriften | 149 |
| Aktive Übernahme von Verantwortung..... | 151 |
| Immobilienmanagement | 153 |
| Infrastrukturanlagen | 156 |
| Nachhaltigkeit in der Versicherung und in der Beratung..... | 158 |
| Angebot und Kundennutzen | 159 |
| Versicherung | 163 |
| Beratung..... | 166 |
| Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin | 167 |
| Mitarbeitende und Arbeitsumfeld..... | 168 |
| Führung der Mitarbeitenden und Kommunikation | 172 |
| Vielfalt und Inklusion | 179 |
| Gesundheit und Sicherheit | 187 |
| Sozialpartnerschaft | 190 |
| Angaben zu Mitgliedschaften und Standards | 191 |
| Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung..... | 192 |
| Bericht über nichtfinanzielle Belange..... | 194 |
| EU-Taxonomieangaben für die Versicherungsgruppe..... | 198 |
| Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG) | 206 |
| Fortschrittsbericht UN Global Compact | 210 |
| Angaben zu den UNEP FI Principles for Sustainable Insurance (PSI) | 212 |
| Mitgliedschaften und Ratings..... | 213 |
| GRI-Index und SASB-Index | 214 |
| Nachhaltigkeitskennzahlen | 218 |
| Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers | 222 |

Sehr geehrte Damen und Herren

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unseres Geschäfts. Es freut uns, dass wir neben den Finanzziele auch unsere Nachhaltigkeitsziele aus dem nun abgeschlossenen Unternehmensprogramm «Swiss Life 2024» erreicht oder übertroffen haben. Wir haben die CO₂-Emissionen pro Vollzeitstelle aus unserem eigenen Geschäftsbetrieb gegenüber 2019 um 40% reduziert und damit unsere eigene Zielsetzung von –35% übertroffen. Bei der Erreichung unseres Ziels, die CO₂-Intensität der zu Anlagezwecken direkt gehaltenen Immobilien bis 2030 im Vergleich zu 2019 um 20% zu reduzieren, sind wir zum jetzigen Zeitpunkt sehr gut auf Kurs. Zudem haben wir unser Angebot an Nachhaltigkeitslösungen im Bereich der Versicherungsprodukte ausgebaut und Nachhaltigkeit noch stärker in den Beratungsprozess integriert. Wir setzen unsere Nachhaltigkeitsstrategie im neuen Unternehmensprogramm «Swiss Life 2027» konsequent fort:

- In der Betriebsökologie beabsichtigen wir, die CO₂-Emissionen pro Vollzeitstelle bis 2027 im Vergleich zu 2019 um 50% zu reduzieren. Zudem werden wir unsere Investitionen in zertifizierte Klimaschutzprojekte in unseren Kernmärkten fortführen, um unvermeidbare Emissionen aus der Geschäftstätigkeit zu kompensieren.
- In unserem Einflussbereich als Vermögenseigentümerin und -verwalterin halten wir an unserer bisherigen Zielsetzung fest und werden entsprechend bei den Immobilien, die sich zu Anlagezwecken im Direktbesitz von Swiss Life befinden, die CO₂-Intensität bis 2030 im Vergleich zu 2019 um 20% reduzieren.
- Wir wollen Chancen, die sich im Bereich von Angeboten mit Nachhaltigkeitsaspekten ergeben, gezielt nutzen und unsere Leistungen entsprechend weiterentwickeln, um den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden weiterhin gerecht zu werden.

Wir sind uns bewusst, dass der Klimawandel eine globale Herausforderung ist, die nur auf globaler Ebene gelöst werden kann. Alle Akteure müssen hierfür miteinbezogen werden und zum Übergang hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft beitragen. Wir unterstützen diesen Übergang, indem wir bewusst auf diejenigen Bereiche setzen, in denen wir direkt Einfluss nehmen und Wirkung erzielen können. Der Fokus auf die Betriebsökologie und die direkt gehaltenen Immobilien hat sich bereits im letzten Unternehmensprogramm bewährt. Zudem engagieren wir uns bei Unternehmen, in die wir investiert haben, beispielsweise durch unsere Stimmrechtsausübung oder indem wir strategische Verantwortung für ausgewählte Investitionsprojekte übernehmen.

Wir übernehmen somit als Unternehmen durch eine Vielzahl von Massnahmen auch weiterhin Verantwortung und leisten unseren Beitrag an eine nachhaltige Entwicklung zugunsten der Menschen, der Gesellschaft und der Umwelt.



Rolf Dörig
Präsident des Verwaltungsrats



Matthias Aellig
Group CEO

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit steht im Zentrum dessen, was Swiss Life tut: heutige und künftige Generationen dabei zu unterstützen, ihr Leben finanziell selbstbestimmt zu gestalten.

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

Beitrag zur finanziellen Selbstbestimmung der Menschen

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

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

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil des Geschäfts von Swiss Life. Dabei stehen vier Handlungsfelder im Fokus: die Geschäftstätigkeit, die Rolle als Vermögenseigentümerin und -verwalterin, die Art, wie Swiss Life das Versicherungs- und Beratungsgeschäft betreibt, sowie die Rolle als Arbeitgeberin. Im Rahmen all dieser Handlungsfelder leistet Swiss Life einen direkten Beitrag zum Leben der Menschen, zur Gesellschaft und zur Umwelt.

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unseres Geschäfts



Bedeutende gesellschaftliche Rolle

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

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

- Weltweit nehmen Vorsorge- und Versicherungslücken zu. Die Auswirkungen der raschen Alterung der Bevölkerung und der hohen Verschuldung vieler Länder im Zusammenhang mit ihren Vorsorgesystemen werden generell unterschätzt. Je länger die Menschen leben, desto mehr Verantwortung müssen sie für die eigene Vorsorge übernehmen.
- Swiss Life deckt Risiken ab und sorgt mit ihrem Angebot dafür, dass sich die Menschen auf ihre Kompetenzen konzentrieren können. Das lässt sie finanziell selbstbestimmt und mit Zuversicht in die Zukunft blicken. Die Dienstleistungen von Swiss Life helfen mit, Kapital zu bilden, und sorgen dafür, dass Menschen finanziell abgesichert sind.
- Die Beraterinnen und Berater von Swiss Life leisten mit ihrer Kompetenz und ihrer Arbeit einen wesentlichen Beitrag dazu, dass Menschen ihre Finanz- und Vorsorgesituation besser kennen.
- Als langfristig handelnde Investorin trägt Swiss Life zudem zur Stabilität des Finanzplatzes bei und stellt Unternehmen und Institutionen wichtiges Kapital zur Verfügung.
- Als eine führende institutionelle Immobilieninvestorin in Europa und Eigentümerin eines der grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz investiert Swiss Life jährlich mehrere hundert Millionen Franken in die Erneuerung ihrer Immobilien und gestaltet damit das städtebauliche Bild mit, schafft Wohn- und Arbeitsraum für Stadt- und Quartiersentwicklungen und ist eine bedeutende Auftraggeberin im Baugewerbe.

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

Nachhaltigkeitsstrategie – Zielerreichung 2024 und Zielfortführung bis 2027

Swiss Life hat ihre Nachhaltigkeitsziele im Rahmen des Ende 2024 abgeschlossenen Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024» erreicht oder übertroffen.

- Im Rahmen ihrer eigenen Geschäftstätigkeit hatte sich Swiss Life zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen pro FTE bis 2024 (im Vergleich zu 2019) um 35% zu reduzieren. Tatsächlich wurden die CO₂-Emissionen pro FTE von 2019 bis 2024 um 40% reduziert. Dies erfolgte vor allem durch eine Verringerung des Gebäudeenergieverbrauchs um 35% von 2019 bis 2024. Seit 2022 investiert Swiss Life zudem in zertifizierte Klimaschutzprojekte in ihren Kernmärkten, um die gemessenen, unvermeidbaren betrieblichen Emissionen zu kompensieren.
- In ihrer Rolle als Vermögenseigentümerin und -verwalterin konnte Swiss Life die CO₂-Intensität im direkt gehaltenen Immobilienbestand 2023 bereits auf 14 kg CO₂-Äquivalente pro Quadratmeter Geschossfläche senken, was einer Reduktion von 13% im Vergleich zu 2019 entspricht. Swiss Life bleibt damit auf gutem Weg, um die CO₂-Intensität von direkt gehaltenen Immobilien bis 2030 um 20% gegenüber 2019 zu reduzieren. Darüber hinaus ist Swiss Life bei der ESG-Integration im Rahmen des Ansatzes für verantwortungsbewusstes Anlegen gut positioniert. So wird insgesamt für ungefähr 90% der gesamten verwalteten Vermögen mindestens ein Ansatz zum verantwortungsbewussten Anlegen gemäss PRI angewendet.
- Im Bereich der Versicherungsprodukte wurden während der Strategieperiode diverse Initiativen in verschiedenen Märkten lanciert oder fortgeführt, um Versicherungsprodukte mit integrierten Nachhaltigkeitsaspekten anzubieten.
- In der Beratung wurden in allen Versicherungseinheiten im Rahmen ihrer jeweiligen nationalen regulatorischen Vorgaben Nachhaltigkeitsaspekte stärker im Beratungsprozess sowie in den Marketing- und Verkaufsunterlagen integriert. Zudem wurde die Abfrage der individuellen Nachhaltigkeitspräferenzen von (potenziellen) Kundinnen und Kunden direkt in die Beratungsprozesse und -instrumente der Divisionen gemäss den jeweiligen regulatorischen Anforderungen integriert. Des Weiteren wurden Schulungsmassnahmen zur Entwicklung entsprechender Beratungskompetenzen eingeführt.

Nachhaltigkeit bleibt integraler Bestandteil des Geschäfts von Swiss Life. Entsprechend ist die Nachhaltigkeitsstrategie weiterhin fest im neuen Unternehmensprogramm «Swiss Life 2027» verankert.

Swiss Life setzt ihren Kurs konsequent fort und fokussiert weiterhin bewusst auf diejenigen Bereiche, in denen sie direkt Einfluss nehmen und Wirkung erzielen kann.

1. In der Betriebsökologie sollen die CO₂-Emissionen pro FTE bis 2027 im Vergleich zu 2019 um 50% reduziert werden. Dies erfolgt primär über eine Anpassung der Reisetätigkeit und eine weitere Verbesserung der Energieeffizienz. Zudem wird Swiss Life ihre Investitionen in Klimaschutzprojekte in ihren Kernmärkten fortsetzen, um unvermeidbare Emissionen aus der Geschäftstätigkeit zu kompensieren.
2. In ihrem Einflussbereich als Vermögenseigentümerin und -verwalterin setzt Swiss Life ihre bisherige Zielsetzung fort und will die CO₂-Intensität der zu Anlagezwecken direkt gehaltenen Immobilien bis 2030 im Vergleich zu 2019 um 20% reduzieren. Darüber hinaus soll der CO₂-Fussabdruck des Bestands an Unternehmensanleihen unterhalb des relevanten Referenzwertes bleiben. Der bestehende starke ESG-Risikomanagementansatz soll beibehalten werden, während gleichzeitig Geschäftsmöglichkeiten im ESG-Bereich genutzt werden.
3. Im Bereich der Versicherungsprodukte und der Beratung will Swiss Life wertschöpfende Chancen durch die Entwicklung von Nachhaltigkeitsangeboten nutzen. Swiss Life will die Nachfrage ihrer Kundinnen und Kunden nach nachhaltigen Produkten und Lösungen auch in Zukunft erfüllen und dabei sicherstellen, dass die Beratungsprozesse sowie die Nachhaltigkeitskompetenzen ihrer Beraterinnen und Berater den Kundenerwartungen in Bezug auf Nachhaltigkeit entsprechen.

Nachhaltigkeitsziele bis 2027

| Geschäftstätigkeit | Vermögenseigentümerin und -verwalterin | Angebot |
|--|---|--|
| <p style="text-align: center;">Reduktion der CO₂-Emissionen pro FTE um 50% bis 2027¹</p> <ul style="list-style-type: none"> – Reisetätigkeit anpassen und Energieeffizienz weiter verbessern – Weiterhin in Klimaschutzprojekte in Kernmärkten investieren, um unvermeidbare Emissionen aus der Geschäftstätigkeit zu kompensieren | <p style="text-align: center;">Reduktion der CO₂-Intensität von direkt gehaltenen Immobilien um 20% bis 2030¹</p> <ul style="list-style-type: none"> – Wertschriften: Portfolio von Unternehmensanleihen derart verwalten, dass der CO₂-Fussabdruck unterhalb eines relevanten Referenzwertes bleibt – Ein starkes ESG-Risikomanagement beibehalten sowie Chancen und Lösungen nutzen | <p style="text-align: center;">Wertschöpfende Chancen durch Entwicklung von Nachhaltigkeitsangeboten nutzen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kundennachfrage nach nachhaltigen Produkten und Lösungen erfüllen – Sicherstellen, dass Nachhaltigkeitskompetenzen und Beratungsprozesse den Nachhaltigkeitserwartungen der Kundinnen und Kunden entsprechen |

¹ Im Vergleich zu 2019

Nachhaltigkeits-Governance

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

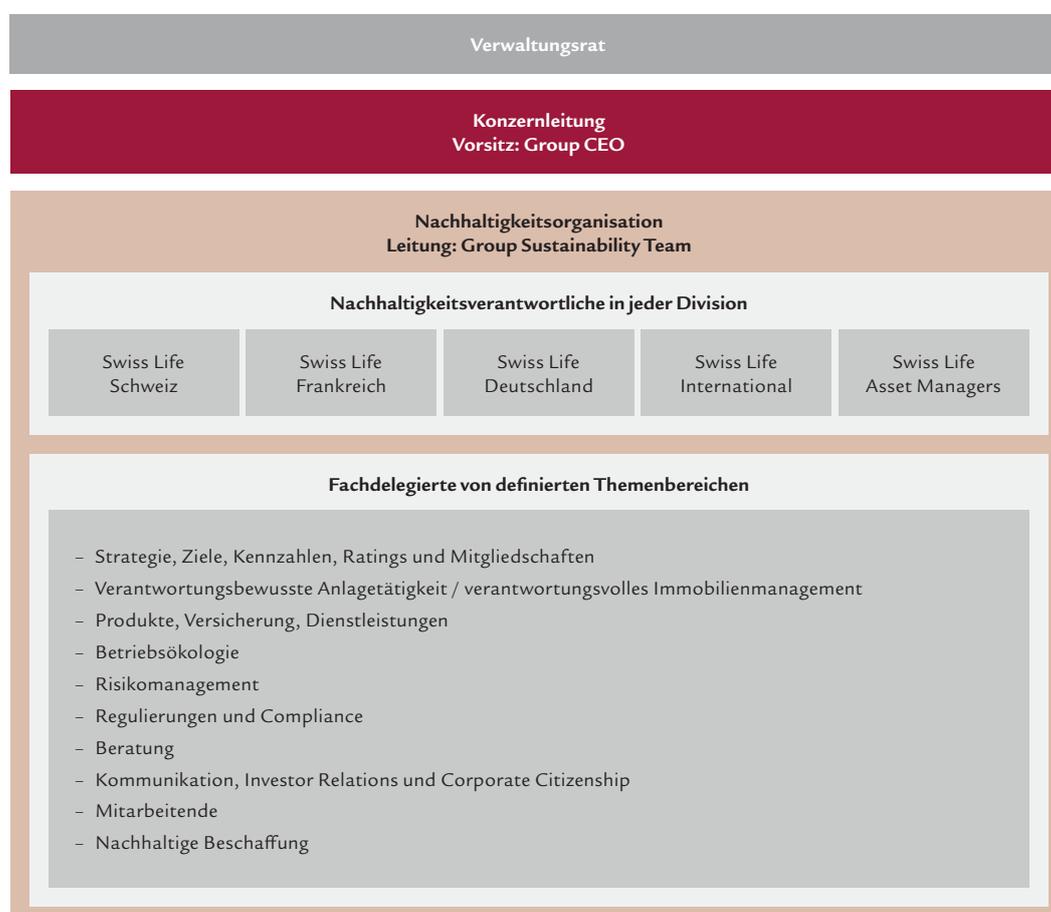
Die wesentlichen Nachhaltigkeitsgrundsätze der Swiss Life-Gruppe wie auch die Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der Nachhaltigkeitsorganisation sind in einer Weisung festgehalten. Diese ist im gruppenweiten Weisungssystem verankert. Zudem hat Swiss Life verschiedene Grundlagen ausgearbeitet und publiziert, so beispielsweise eine «Erklärung zur Achtung der Menschenrechte» in Übereinstimmung mit international anerkannten Grundsätzen wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte oder die «Responsible Investment Policy» von Swiss Life Asset Managers.

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

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

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

Organisationsstruktur



Die Nachhaltigkeitsorganisation orientiert sich an der multidivisionalen Organisation von Swiss Life und setzt sich aus Nachhaltigkeitsverantwortlichen aller Divisionen sowie Fachdelegierten zusammen. Die Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Divisionen stellen sicher, dass die gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie vor Ort mit entsprechenden Massnahmen und Initiativen unter Berücksichtigung der lokalen regulatorischen Vorgaben umgesetzt wird. Zudem gewährleisten sie, dass die Managementteams sowie die CEOs der Divisionen in den Entscheidungsprozess involviert werden. Für die fachliche Führung hat Swiss Life zehn Themenbereiche definiert, die von entsprechenden Fachdelegierten geführt werden und in denen jeweils Vertreterinnen und Vertreter der Divisionen mitwirken. Insgesamt umfasste die Nachhaltigkeitsorganisation der Swiss Life-Gruppe Ende 2024 rund 73 FTE.

Wesentlichkeitsanalyse

Swiss Life berichtet seit 2016 nach den GRI-Standards und erarbeitete 2015 in einem mehrstufigen Wesentlichkeitsprozess mit internen und externen Stakeholdern erstmalig eine Wesentlichkeitsmatrix. Die Matrix wurde seither kontinuierlich weiterentwickelt. Im Jahr 2022 überarbeitete Swiss Life ihre Wesentlichkeitsmatrix zuletzt grundlegend und berichtet seither nach dem Prinzip der «doppelten Wesentlichkeit»: Einerseits wird die Relevanz von neun Nachhaltigkeitsthemen für den langfristigen Geschäftserfolg von Swiss Life aufgezeigt (outside in). Andererseits widerspiegelt die Matrix die Relevanz der Auswirkungen der Aktivitäten von Swiss Life auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt und damit einhergehend die nachhaltige Entwicklung im Bereich dieser neun Themen (inside out). Die Matrix entspricht den regulatorischen Anforderungen.

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

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

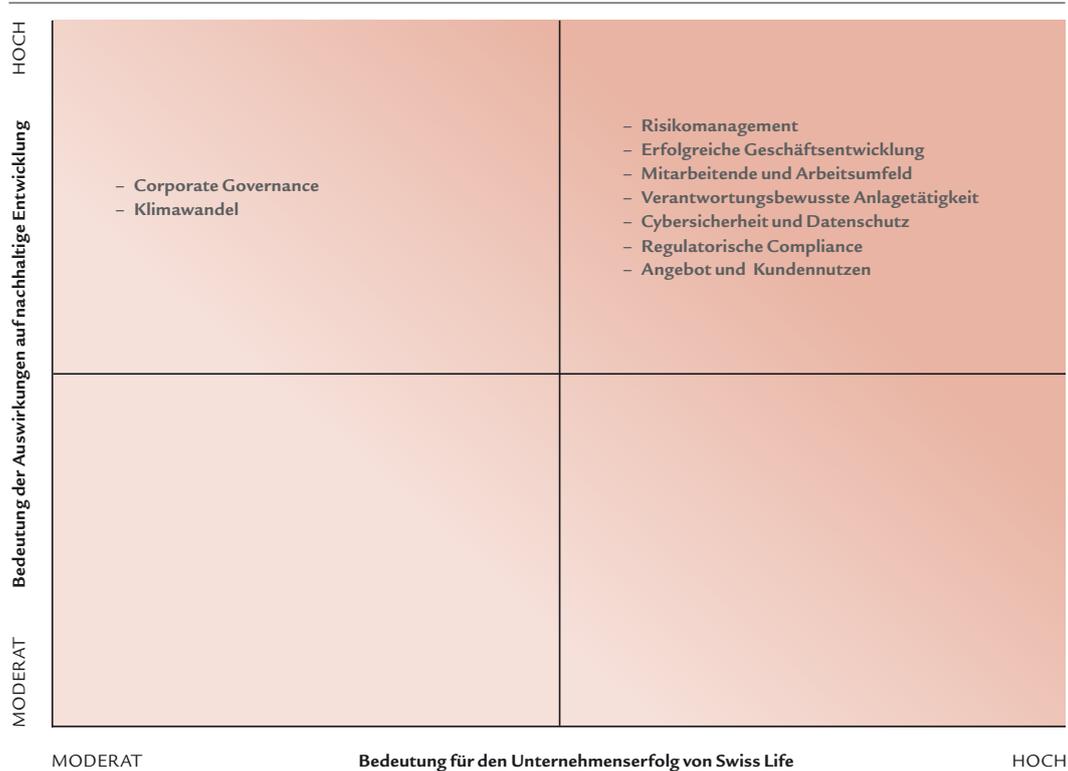
Plausibilisierung

Sowohl im Geschäftsjahr 2023 als auch im Berichtsjahr überprüfte Swiss Life ihre Wesentlichkeitsmatrix in einem umfassenden Prozess, insbesondere vor dem Hintergrund zusätzlicher regulatorischer Anforderungen. Ziel der Überprüfung war die Stärkung der methodischen Grundlage sowie der Bewertungsmethodik. Es waren sowohl die Wesentlichkeit der Auswirkungen (inside out) als auch die finanzielle Wesentlichkeit (outside in) Gegenstand der Überprüfung.

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

Die Matrix entspricht den regulatorischen Anforderungen. In Bezug auf die Positionierung der einzelnen Themen in der Wesentlichkeitsmatrix der Swiss Life-Gruppe haben die Plausibilisierungen keine Änderungen bewirkt.

Wesentlichkeitsmatrix der Swiss Life-Gruppe



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

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

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

Themen mit grosser Bedeutung für den Geschäftserfolg und die nachhaltige Entwicklung

Risikomanagement

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

Erfolgreiche Geschäftsentwicklung

Das Geschäftsmodell von Swiss Life ist auf langfristiges und profitables Wachstum im Rahmen der Unternehmensstrategie ausgerichtet. Im Zentrum stehen der Ausbau und die Vertiefung der Kundenbeziehungen, die Stärkung der Beratungskraft und die operative Effizienz (mehr dazu im Kapitel «Strategie und Marke»).

Mitarbeitende und Arbeitsumfeld

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

Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit

Swiss Life verwaltet ein Vermögen von rund CHF 272 Milliarden und gehört zu den führenden Immobilieninvestoren Europas. Dabei integriert Swiss Life systematisch auch Umwelt- und soziale Faktoren sowie Aspekte einer guten Unternehmensführung in ihre Anlage- und Risikomanagementprozesse (mehr dazu im Kapitel «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin»).

Cybersicherheit und Datenschutz

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

Regulatorische Compliance

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

Angebot und Kundennutzen

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

Corporate Governance

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

Klimawandel

Swiss Life ist sich bewusst, dass der Klimawandel eine globale Herausforderung ist, die nur auf globaler Ebene gelöst werden kann. Swiss Life unterstützt den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft durch gezielte Massnahmen insbesondere im Bereich der Emissionen aus der eigenen Geschäftstätigkeit sowie im Bereich der Dekarbonisierung der direkt gehaltenen Immobilien. Durch effektives Risikomanagement schützt Swiss Life die Interessen ihrer relevanten Stakeholder und gewährleistet gleichzeitig die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens (mehr dazu im Kapitel «Klimaschutz und Betriebsökologie»).

Themen mit geringerer Bedeutung für den Geschäftserfolg und die nachhaltige Entwicklung

Menschenrechte

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

Corporate Citizenship

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

Biodiversität

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

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

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

Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit

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

| | |
|--|-----|
| Regulatorische Compliance..... | 115 |
| Cybersicherheit..... | 121 |
| Klimaschutz und Betriebsökologie | 123 |
| Menschenrechte | 133 |
| Beschaffung..... | 135 |
| Politisches Engagement..... | 139 |
| Corporate Citizenship..... | 141 |

Regulatorische Compliance

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

Integrität in der Geschäftstätigkeit: Code of Conduct

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

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

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

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

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

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

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

Compliance-Prozesse

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

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

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

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

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

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

Im Berichtsjahr wurden auf Gruppenstufe die Prozesse zur globalen Überwachung der mit Geldwäscherei und Terrorismusbekämpfung verbundenen Rechts- und Reputationsrisiken weiter verstärkt und die Vor-Ort-Kontrollen weiter ausgebaut.

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

Bekämpfung von Bestechung und Korruption

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

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

Die Resultate der oben erwähnten Assessments bestätigen die Effizienz und die Effektivität der vorhandenen Vorgaben und Kontrollen. Dies zeigt sich auch darin, dass es im Berichtsjahr innerhalb der Swiss Life-Gruppe keine bestätigten Fälle von Korruption gegeben hat. Insofern sieht sich Swiss Life mit dem vorhandenen System gut aufgestellt.

Wettbewerbswidriges Verhalten

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

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

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

Datenschutz

Swiss Life verfügt über robuste Standards zum Schutz von Personendaten. Diese setzen die anwendbaren rechtlichen und regulatorischen Anforderungen um, wo nötig gruppenweit, und regeln die grundsätzlichen Anforderungen an die eigene Bearbeitung von Personendaten und an die Datenbearbeitung auf Auftragsbasis. Sie enthalten Vorgaben zur Datensicherheit und zum Umgang mit Betroffenenrechten wie dem Recht auf Auskunft, auf Berichtigung oder auf Löschung. Und sie legen die grundlegenden Anforderungen an die Governance und die Dokumentationspflichten bei Datenbearbeitungen fest. Zudem verfügen alle Divisionen über eine Datenschutzberaterin oder einen Datenschutzberater.

Ein im Jahr 2023 aktualisiertes Intra-Group Data Transfer Agreement, welches die Anforderungen aus dem Schweizer Datenschutzgesetz, der europäischen Datenschutz-Grundverordnung und den weiteren auf das Geschäft von Swiss Life anwendbaren Rechtsordnungen erfüllt, stellt das Framework dar für die interne Übermittlung von Personendaten zwischen den Gesellschaften der Swiss Life-Gruppe.

Dritten übermittelt Swiss Life Personendaten ausschliesslich unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Pflichten, beispielsweise zur Bearbeitung im Auftrag oder gestützt auf gesetzliche Pflichten.

Die Mitarbeitenden werden innerhalb von sechs Monaten nach ihrem Eintritt sowie danach im Zweijahresrhythmus zum Thema Datenschutz geschult. Die Teilnahme an den Schulungen ist obligatorisch und wird überprüft. Es wird eine 100-prozentige Teilnahme- und Erfolgsquote angestrebt.

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

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

Compliance evaluiert die Umsetzung und die Einhaltung der geltenden Vorgaben regelmässig. Der Revisionsausschuss des Verwaltungsrats und der Risikoausschuss der Konzernleitung werden im Rahmen des Compliance-Reportings laufend über Datenschutzthemen informiert und nehmen damit ihre Verantwortung im Bereich Datenschutz wahr. Corporate Internal Audit überprüft den Bereich Datenschutz periodisch risikoorientiert im Rahmen seiner internen Revisionstätigkeiten und adressiert allfällige Schwachstellen mit geeigneten Massnahmen.

Im Berichtsjahr wurden insbesondere die Prozesse zur Behandlung von Betroffenenbegehren sowie die Bearbeitungsverzeichnisse weiter digitalisiert.

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

Cybersicherheit

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

Für die Sicherstellung einer starken Cyberresilienz verfügt Swiss Life über umfassende Massnahmen und Prozesse. Neben der Integration in das gruppenweite interne Kontrollsystem sind in gruppenweiten Weisungen relevante Minimalanforderungen zur Informationssicherheit basierend auf führenden und international anerkannten Datensicherheitsstandards wie den British Standards ISO/IEC 27001/2, dem Control Objectives for Information and Related Technology (CobiT) Framework, dem Center of Internet Security (CIS) Controls und dem Cyber Security Framework des National Institute of Standards and Technology (NIST) definiert. Zudem unterhält Swiss Life Business-Continuity-Management-(BCM)-Pläne, die jährlich getestet werden. Die Division Schweiz ist nach ISO 27001:2022 zertifiziert, andere Divisionen arbeiten darauf hin.

Die Markteinheiten setzen die Vorgaben um und beurteilen deren Einhaltung gemeinsam mit den jeweiligen Informationssicherheitsfachleuten auf Gruppen- und Divisionsstufe. Dieser Prozess umfasst viele verschiedene Themenbereiche wie die Verschlüsselung von Endgeräten, Zugriffskontrollen für Fernzugriffe auf das Netzwerk, ein Schwachstellenmanagement, Security Operations, Disaster Recovery oder applikationsunabhängige IT-Kontrollen. Corporate Internal Audit überprüft den Bereich Informationssicherheit inklusive IT-Infrastruktur mehrmals jährlich und den Bereich Datenschutz periodisch risikoorientiert im Rahmen der internen Revisionstätigkeiten. Potenzielle Schwachstellen werden mit geeigneten Massnahmen kontinuierlich optimiert.

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

Im Rahmen dieser Weiterentwicklung wurde per Ende 2023 ein gruppenweites dreijähriges Programm zur weiteren Verbesserung der Cybersicherheit erfolgreich abgeschlossen. In allen Business-Divisionen wurden 137 Kontrollen aus dem «Critical Security Controls Framework» des CIS eingeführt. Diese Kontrollen wurden von der internen Risikofunktion validiert und von Internal Audit sowie durch einen externen Prüfer begutachtet.

Die Ende 2023 initiierte gruppenweite Gap-Analyse wurde im Rahmen des EU Digital Operational Resilience Act (DORA) inklusive der technischen Standards durchgeführt und weitere Massnahmen wurden implementiert, um die regulatorischen Vorgaben bis Mitte Januar 2025 zu erfüllen.

Alle Divisionen führen seit Jahren regelmässige Cybersecurity-Awareness-Schulungen für interne und externe Mitarbeitende durch, die auch modernere Angriffsmethoden (z. B. Voice Cloning) thematisieren. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Phishing-Prävention. Die Mitarbeitenden erhalten mehrfach jährlich gefälschte Phishing-E-Mails mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad zur Erkennung zugestellt. Die Klickraten werden entsprechend gemessen.

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

Weitere Informationen zum Thema Schutz von Personendaten sind im Kapitel «Regulatorische Compliance» zu finden.

Klimaschutz und Betriebsökologie

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

Klimastrategie

Die Klimastrategie von Swiss Life ist Teil der Nachhaltigkeitsstrategie und des im Dezember 2024 vorgestellten Unternehmensprogramms «Swiss Life 2027». Bis Ende 2024 hatte Swiss Life neben den Finanzziele auch die Nachhaltigkeitsziele des abgeschlossenen Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024» erreicht oder übertroffen. Eine detaillierte Ausführung kann dem Kapitel «Nachhaltigkeitsstrategie» entnommen werden.

Swiss Life ist sich bewusst, dass der Klimawandel eine globale Herausforderung ist, die nur auf globaler Ebene gelöst werden kann. Swiss Life möchte im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen einen Beitrag zum Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen und klimaresilienten Wirtschaft sowie einen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels leisten. Zudem geht Swiss Life von zunehmenden Transparenzanforderungen in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen aus. Ausserdem könnten die Anlagen von Swiss Life in Wertschriften, Immobilien und Infrastruktur von den physischen Auswirkungen des Klimawandels und vom Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen und klimaresilienten Wirtschaft betroffen sein. Swiss Life integriert deshalb Nachhaltigkeits- und Klimaaspekte in die bestehenden Risikomanagementprozesse zur Steuerung ihres Geschäfts und beurteilt die tatsächlichen und die potenziellen Auswirkungen von Klimarisiken und -chancen auf das Geschäft, die Strategie und die Finanzplanung. Die unabhängige Risikomanagementfunktion wird durch den Group CRO geleitet, der an den Group CFO und den Anlage- und Risikoausschuss des Verwaltungsrats berichtet.

Um Fortschritte bei der Erreichung der gesetzten Ziele zu bewerten und so die zukünftige Resilienz des Geschäftsmodells des Unternehmens sicherzustellen, arbeitet Swiss Life mit verschiedenen Kennzahlen und Zielsetzungen, zum Beispiel den Umweltkennzahlen, die in diesem Kapitel aufgeführt sind. Swiss Life legt dabei das Augenmerk auf die Bereiche, auf die sie direkten Einfluss nehmen und in denen sie Wirkung erzielen kann. In der Betriebsökologie will das Unternehmen die CO₂-Emissionen pro FTE bis 2027 im Vergleich zu 2019 um 50% reduzieren. Zudem nimmt Swiss Life ihre Verantwortung als grosse Immobilieneigentümerin wahr und will die CO₂-Intensität bei den Immobilien bis 2030 im Vergleich zu 2019 um 20% senken. Zwischenergebnisse können dem unten erwähnten TCFD Report entnommen werden.

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

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

Betriebsökologie

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

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

Swiss Life will die CO₂-Emissionen pro FTE im Vergleich zu 2019 bis Ende 2027 um 50% reduzieren, indem sie in erster Linie die Reisetätigkeit anpasst und die Energieeffizienz weiter verbessert. Mit diesem Ziel knüpft das neue gruppenweite Unternehmensprogramm «Swiss Life 2027» nahtlos an das vorhergegangene Programm an.

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

Datenerfassung der Umweltkennzahlen

Im Jahr 2024 hat Swiss Life die Datenerfassung der Umweltkennzahlen weiter standardisiert. Seit 2021 nutzt das Unternehmen eine Datenerfassungssoftware für Umweltkennzahlen sowie ein gruppenweit gültiges Unternehmenshandbuch und entwickelt dieses gezielt weiter. Um die Datenqualität sowie die damit verbundenen Prozesse kontinuierlich zu verbessern, wurden im Unternehmenshandbuch die zu erfassenden Datenpunkte und die Methodologien sowie deren Anwendungsbereich weiter geschärft. So wurde zum Beispiel für fehlende Datenpunkte der im System erfassten Standorte ein Leitfaden zur Ermittlung von Schätzwerten entwickelt, welcher eine einheitlichere Datenerhebung ermöglicht. Im Datenerfassungsprozess sind gruppenweit zahlreiche Mitarbeitende involviert, sodass Datensammlung, -erfassung und -kontrolle auf jeder Ebene sichergestellt werden können.

Die Bilanzierung der CO₂-Emissionen erfolgt nach den international anerkannten Standards des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol Corporate Standard). Es werden Emissionen aus den eigenen Betriebsstandorten sowie aus Standorten von Tochterunternehmen rapportiert. Die CO₂-Emissionen der Betriebsstandorte von Swiss Life werden mit Emissionsfaktoren der wissenschaftlichen Datenbanken Ecoinvent (Version 3.11 aus dem Jahr 2024), Ademe (Version 17 aus dem Jahr 2017) und Mobitool (Version 3 aus dem Jahr 2023) ermittelt. Die wissenschaftsbasierten CO₂-Äquivalente, die zur Ermittlung herangezogen werden, beziehen folgende relevanten Treibhausgase mit ein:

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

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

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

Die gruppenweite Datenerfassung erfolgt mindestens einmal pro Jahr für alle Standorte, an denen mehr als 30 FTE erfasst sind. Für diese Standorte gibt es Umweltbeauftragte, welche die Daten erheben und im System erfassen. Seit 2023 ermöglicht das System die Datenerfassung auch auf halbjährlicher Basis. Somit können je nach Bedarf die Überwachung von lokalen Massnahmen und die damit verbundenen Emissionssenkungen weiter verbessert werden. Einzelne relevante Datenpunkte, die nicht erfasst werden können, werden durch die Umweltbeauftragten auf Basis von Annahmen und Schätzungen kalkuliert. Dabei werden beispielsweise einzelne Rechnungen auf Jahresbasis hochgerechnet oder Erfahrungswerte aus anderen Standorten als Vergleich herangezogen. Standorte, die nicht erfasst werden können, werden hochgerechnet. Energie-, Papier- und Wasserverbrauch sowie die Abfallmenge werden pro Division für nichterfasste Innendienst-FTE hochgerechnet. Der Geschäftsverkehr pro Division wird für nichterfasste Aussendienst-FTE hochgerechnet. Diese Hochrechnungen werden dann den jeweiligen Kategorien zugerechnet, wobei die Emissionsberechnung anhand der Durchschnittsemissionsfaktoren der jeweiligen Kategorien erfolgt. Das Ziel besteht darin, den Umfang der Hochrechnung auf einem niedrigen Niveau zu halten. Im Basisjahr 2019 lag der Anteil der Hochrechnung bei 20%. Im Berichtsjahr lag dieser Anteil bei rund 6% (2023: 9%).

Die Umweltkennzahlen 2024 wurden durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft (mehr dazu im Kapitel «Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers»).

Änderungen in der Datengrundlage

Swiss Life prüft die Datengrundlage bezüglich der durch Swiss Life genutzten Immobilien kontinuierlich. Dazu gehören die Plausibilisierung von Hochrechnungen, Emissionsfaktoren, Akquisitionen sowie Veräusserungen von Geschäftsaktivitäten. In diesem Kontext wurde die Berechnung der Umweltkennzahlen auch im Berichtsjahr weiter verfeinert.

Die wesentlichen Änderungen im Berichtsjahr 2024 waren die folgenden:

- Die Gründung der neuen Rechtseinheit Swiss Life Wealth Management AG in der Schweiz per 1. Januar 2024 führte zum Bezug des neuen Standortes Räflestrasse in Zürich.
- Durch eine interne Überprüfung des Anwendungsbereichs im Berichtsjahr wurde per 1. Januar 2024 der Standort Bleicherweg in Zürich von der Swiss Life Asset Management AG hinzugefügt. Die Mitarbeitenden waren bisher in einer Hochrechnung eingeschlossen.
- Bei Swiss Life Frankreich werden ab 2024 die Daten für den Standort Ma Santé Facile detailliert erfasst.
- Erwerb der Wilfast Förvaltning AB durch Swiss Life Asset Managers in Schweden: Die Anzahl der Mitarbeitenden liegt unter 30 FTE. Somit werden diese in einer Hochrechnung eingeschlossen.
- Die vier Standorte Liverpool, Preston, Cardiff und Basingstoke von Swiss Life International wurden, weil die Anzahl der Mitarbeitenden weniger als 30 FTE beträgt, aus der detaillierten Datenerfassung entfernt und im Jahr 2024 in einer Hochrechnung eingeschlossen.
- Die Emissionsfaktoren der wissenschaftlichen Datenbank Ecoinvent wurden aktualisiert. So wurden die verwendeten CO₂-Faktoren von Ecoinvent 3.10 mit denen von Ecoinvent 3.11 angepasst.

Absolute Umweltkennzahlen

| Indikator | Einheit | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|---------------------|-------------------|------------|------------|
| GESAMTE GEBÄUDEENERGIE | kWh | 30 265 883 | 30 761 392 | 32 812 574 |
| Stromverbrauch in den Gebäuden | kWh | 17 616 908 | 17 071 496 | 17 204 564 |
| Anteil erneuerbarer Strom | % | 100 | 100 | 100 |
| Brennstoffverbrauch in den Gebäuden | kWh | 8 786 346 | 9 433 228 | 11 774 610 |
| Verbrauch fossiler Brennstoffe | kWh | 7 086 503 | 7 874 490 | 11 110 147 |
| Verbrauch erneuerbarer Brennstoffe | kWh | 1 699 843 | 1 558 738 | 664 463 |
| Anteil erneuerbarer Brennstoffe | % | 19 | 17 | 6 |
| Verbrauch von Fernwärme in den Gebäuden | kWh | 2 860 786 | 2 359 763 | 2 191 895 |
| Hochrechnung gesamte Gebäudeenergie Gruppe | kWh | 1 001 843 | 1 896 906 | 1 641 505 |
| GESAMTER GESCHÄFTSVERKEHR | km | 58 331 575 | 47 868 341 | 40 070 743 |
| Fahrten mit öffentlichem Verkehr: Bahn | km | 13 272 301 | 12 565 210 | 10 663 632 |
| Fahrten mit öffentlichem Verkehr: Bus | km | 106 097 | 227 248 | - |
| Autofahrten eigene Flotte und Leasingfahrzeuge | km | 12 977 565 | 13 692 391 | 12 308 997 |
| Autofahrten in Fahrzeugen Dritter – Mietwagen, Spesenfahrten und Taxis ¹ | km | 20 920 701 | 11 377 843 | 11 136 998 |
| Flugverkehr | km | 10 284 815 | 8 680 701 | 5 355 048 |
| Hochrechnung gesamter Geschäftsverkehr Gruppe | km | 770 095 | 1 324 949 | 606 068 |
| GESAMTER PAPIERVERBRAUCH | kg | 559 642 | 531 836 | 564 154 |
| Anteil Recyclingpapier | % | 19 | 16 | 17 |
| Hochrechnung gesamter Papierverbrauch Gruppe | kg | 15 301 | 33 920 | 31 304 |
| GESAMTER WASSERVERBRAUCH | m ³ | 65 848 | 62 984 | 59 426 |
| Hochrechnung gesamter Wasserverbrauch Gruppe | m ³ | 2 964 | 4 607 | 4 082 |
| GESAMTER ABFALL | kg | 643 484 | 702 906 | 684 475 |
| Anteil Recyclingabfall | % | 54 | 50 | - |
| Hochrechnung gesamter Abfall Gruppe | kg | 29 312 | 50 693 | 42 742 |
| GESAMTER VERLUST VON KÜHL- UND KÄLTEMITTEL | kg | - | - | 34 |
| GESAMTE EMISSIONEN² | t CO ₂ e | 15 889 | 14 251 | 16 362 |
| Scope-1-Emissionen³ | t CO ₂ e | 5 842 | 7 095 | 7 406 |
| Scope-2-Emissionen³ | t CO ₂ e | 885 | 388 | 414 |
| Scope-3-Emissionen¹ | t CO ₂ e | 9 162 | 6 768 | 8 542 |
| Scope-3-Emissionen Kat. 1 «Zugekaufte Güter & Services (Papier, Wasser)» | t CO ₂ e | 497 | 462 | 512 |
| Scope-3-Emissionen Kat. 3 «Energieaktivitäten» ³ | t CO ₂ e | 328 | 736 | 906 |
| Scope-3-Emissionen Kat. 5 «Abfall» | t CO ₂ e | 183 | 232 | 195 |
| Scope-3-Emissionen Kat. 6 «Geschäftsreisen» ^{1,2} | t CO ₂ e | 8 155 | 5 337 | 6 930 |

Relative Umweltkennzahlen pro FTE

| Indikator | Einheit | 2024 | 2023 | 2022 |
|---------------------------------------|--------------------------|---------------|--------|--------|
| Anzahl Vollzeitmitarbeitende | FTE | 10 850 | 10 442 | 10 126 |
| Gebäudeenergie | kWh/FTE | 2 789 | 2 946 | 3 241 |
| Geschäftsverkehr ¹ | km/FTE | 5 376 | 4 585 | 3 957 |
| Papierverbrauch | kg/FTE | 52 | 51 | 56 |
| Wasserverbrauch | m ³ /FTE | 6 | 6 | 6 |
| Abfallmenge | kg/FTE | 59 | 67 | 68 |
| GESAMTE EMISSIONEN² | kg CO ₂ e/FTE | 1 464 | 1 365 | 1 616 |
| Scope-1-Emissionen ³ | kg CO ₂ e/FTE | 538 | 679 | 731 |
| Scope-2-Emissionen ³ | kg CO ₂ e/FTE | 82 | 37 | 41 |
| Scope-3-Emissionen ^{1,3} | kg CO ₂ e/FTE | 844 | 648 | 844 |

¹ Die Anzahl zurückgelegter Autokilometer von Aussendienstmitarbeitenden im direkten Angestelltenverhältnis mit Swiss Life in Frankreich (462 FTE) wurde während der Berichtsperiode in einer Umfrage erhoben und im Jahr 2024 erstmals inkludiert. Diese Daten wurden in den vorherigen Berichtsjahren 2019–2023 nicht rapportiert. Ein mögliches Restatement der entsprechenden Daten im Basisjahr 2019 wird in der nächsten Berichtsperiode geprüft.

² Hierbei werden auch Emissionen erfasst, die durch Beraterinnen und Berater im direkten Angestelltenverhältnis mit Swiss Life verursacht werden.

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

Entwicklung der Umweltkennzahlen pro FTE

Im Berichtsjahr konnte Swiss Life den Gebäudeenergieverbrauch im Vergleich zu 2023 weiter reduzieren (–5% pro FTE). Gründe dafür sind erweiterte Energiesparmassnahmen an verschiedenen Standorten. Zudem konnte Swiss Life den Verbrauch fossiler Brennstoffe im Vergleich zu 2023 senken. Die Reiseaktivität bei Swiss Life hat im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr zugenommen (+17% pro FTE). Ein Grund dafür ist, dass Swiss Life ab dem Berichtsjahr auch die Geschäftsfahrten der Aussendienstmitarbeitenden im direkten Angestelltenverhältnis mit Swiss Life in Frankreich erfasst. Der Papierverbrauch stieg im Vergleich zum Vorjahr um 1% pro FTE. Der Anteil von recyceltem Papier wurde zudem von 16% im Vorjahr auf 19% im Berichtsjahr erhöht. In der Kategorie Abfall entstand eine Reduktion von 12% pro FTE gegenüber dem Vorjahr, bezüglich des Wasserverbrauchs gab es keine Abweichungen. Zudem stieg die Anzahl der Mitarbeitenden um 4% im Vergleich zum Vorjahr, was ebenfalls einen Einfluss auf die relativen Umweltkennzahlen hatte.

Insgesamt betragen die gemessenen Emissionen im Berichtsjahr 15 889 t CO₂e bzw. 1464 kg CO₂e pro FTE. Dies entspricht gegenüber 2023 einem Anstieg um 7% pro FTE. Dieser Anstieg ist vor allem auf die erstmalige Erfassung der Geschäftsfahrten der Aussendienstmitarbeitenden im direkten Angestelltenverhältnis mit Swiss Life in Frankreich zurückzuführen. Seit 2021 bezieht Swiss Life zu 100% Strom aus erneuerbaren Energien. Bis Ende 2024 hat Swiss Life die gesamten Emissionen pro FTE im Vergleich zu 2019 um 40% reduziert. Somit hat Swiss Life ihre Zielsetzung, die CO₂-Emissionen pro FTE bis 2024 im Vergleich zu 2019 um 35% zu reduzieren, übertroffen.

Massnahmen innerhalb der Swiss Life-Gruppe

Im Rahmen der Betriebsökologie wurden in den Divisionen und Standorten der Swiss Life-Gruppe verschiedene Massnahmen zur weiteren Reduktion der Emissionen umgesetzt. Einige Beispiele für diese Massnahmen werden im Folgenden dargestellt.

Schweiz

- In der Schweiz ist Swiss Life Mitglied des Energie-Modells Zürich und bezieht in den Betriebsgebäuden seit inzwischen fast 15 Jahren den Strom vollumfänglich aus erneuerbaren Energiequellen. Das Energie-Modell Zürich wurde 1987 gegründet und ist ein Zusammenschluss von Unternehmen, die sich gemeinsam und freiwillig Ziele für die Energieeffizienz setzen. In der 2020 erneuerten Zielvereinbarung verpflichtet sich Swiss Life weiterhin, die Energieeffizienz am Standort Zürich bis 2030 um jährlich 1,5% zu steigern.
- Ihre Liegenschaft am Hauptsitz in Zürich betreibt Swiss Life beinahe CO₂-neutral. Seit Beginn der 90er-Jahre wird das Gebäude mit Seewasser gekühlt und beheizt. Zudem wurde im Februar 2024 eine Photovoltaikanlage in Betrieb genommen. In der Betriebsliegenschaft Binz in Zürich wird Regenwasser für sanitäre Anlagen verwendet. Seit 2023 wird an beiden Standorten 100% Schweizer Biogas zur Gebäudeheizung verwendet. Seit 2021 hat Swiss Life den Recyclinganteil des Kopier- und Druckpapiers kontinuierlich erhöht. Angestrebt wird ein Recyclinganteil des gesamten Papierverbrauchs von rund 80%. Jeder Standort achtet auf Abfalltrennung. In den Zürcher Betriebsgebäuden gibt es auf allen Stockwerken Recyclingstationen.
- Darüber hinaus unterstützt Swiss Life das umweltbewusste Verhalten ihrer Mitarbeitenden durch die Förderung der Nutzung des öffentlichen Verkehrs, indem sie ihren Mitarbeitenden Abonnements bei lokalen öffentlichen Verkehrsbetrieben zu vergünstigten Tarifen zur Verfügung stellt. Zudem unterstützt Swiss Life das Velo- und das E-Bike-Fahren mit Rabatten auf lokale Veloverleihsysteme.
- Swiss Life Schweiz will über ihre Betriebsökologie hinaus einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten. Deshalb gründete sie zusammen mit weiteren Schweizer Unternehmen 2008 die Klimastiftung Schweiz. Die Stiftung unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, ihre Energieeffizienz zu steigern und die CO₂-Emissionen zu verringern. Swiss Life leistet mit ihrem Beiratsvorsitz und ihrem permanenten Sitz im Stiftungsrat einen aktiven Beitrag zur Stiftung.

Frankreich

- Seit der Initiierung des gruppenweiten Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024» hat sich Swiss Life Frankreich folgende vier Schwerpunkte zur Reduktion der CO₂-Emissionen im eigenen Betrieb gesetzt: die Verringerung des Ressourcenverbrauchs und die Optimierung der Abfalltrennung, die Reduktion der CO₂-Emissionen, die Stärkung des Umweltbewusstseins der Mitarbeitenden sowie die Einbeziehung von Geschäftspartnern und Lieferanten. Diese Schwerpunkte, wie auch die dazu definierten Massnahmen, werden von Swiss Life Frankreich im Rahmen des neuen Unternehmensprogramms «Swiss Life 2027» fortgesetzt.

- Um den Ressourcenverbrauch besser zu steuern, hat Swiss Life Frankreich einen Energiesparplan umgesetzt. Wesentliche Bestandteile dieses Energiesparplans sind die Harmonisierung von Heizungs- und Kühltemperaturen, reduzierte Beleuchtungszeiten, Warmwasserabschaltung in Sanitärbereichen, Gruppierung von Teams nach Stockwerken oder Gebäuden und Sensibilisierungskampagnen. Dank dieser Massnahmen konnte Swiss Life Frankreich im operativen Umfeld seit 2019 den Stromverbrauch um 50% pro FTE reduzieren.
- Um die durch Geschäftsreisen verursachten CO₂-Emissionen stetig zu senken, hat Swiss Life Frankreich eine umweltfreundlichere Richtlinie ausgearbeitet. Die Fahrzeuge werden sukzessive nach Ablauf der bestehenden Leasingverträge mit Hybrid- und Elektrofahrzeugen ersetzt. Es ist das Ziel von Swiss Life Frankreich, bis Ende 2027 bei der Erneuerung der Leasingverträge der Fahrzeuge des Top-Managements zu 90% Elektroautos zu berücksichtigen.
- Bei allen beruflichen Veranstaltungen wird die Nachhaltigkeit berücksichtigt: von der Konzeption über die Auswahl des Dienstleisters bis hin zur Wahl des Standorts, der Transportmittel und der Catering-Lösungen. Dazu wurde 2024 allen Mitarbeitenden ein Leitfaden für verantwortungsbewusstes Einkaufen und Durchführen von Veranstaltungen vorgestellt mit einem Schwerpunkt auf der Schulung der Verantwortlichen für die Organisation von Anlässen.

Deutschland

- In Deutschland wurden die zwei grossen Standorte von Swiss Life in Hannover und in Garching bei München bereits mehrfach, sowie auch wieder 2024, mit dem Ökoprotit-Siegel für aussergewöhnliches Engagement beim betrieblichen Umweltschutz ausgezeichnet. Das Siegel würdigt die Anstrengungen bei der CO₂-Reduktion und der Ressourcenschonung.
- Swiss Life Deutschland ist zudem bereits seit über zehn Jahren im Netzwerk der Klima-Allianz der Stadt Hannover vertreten und engagiert sich zusammen mit anderen Unternehmen für die Senkung des CO₂-Ausstosses und für mehr Energieeffizienz im Stadtgebiet.
- Zur weiteren Reduktion der CO₂-Emissionen hat Swiss Life Deutschland beschlossen, Firmenwagen für die Geschäftsleitung und die erste Führungsebene gegen Elektrofahrzeuge auszutauschen. Die Car Policy, das zentrale Regelwerk für den Fuhrpark, wurde bereits zum 1. September 2022 angepasst. Der Austausch wird sukzessive nach Ablauf des bestehenden Leasingvertrages vorgenommen. Im Ergebnis bedeutet das mittelfristig die Umstellung von rund 50 Fahrzeugen, die Ende 2025 abgeschlossen sein wird. Dies entspricht 100% der Dienstwagenflotte im Innendienst. Hierfür wurde an beiden Standorten eine Ladeinfrastruktur für Dienstwagen und Fahrzeuge von Mitarbeitenden geschaffen.
- Am Standort Garching bei München wird seit 2024 ein KI-gestütztes Gebäudeautomations-Analyse- und -Regelungstool getestet, das künftig einen Beitrag zur Anlagenoptimierung und somit zur Energieeinsparung leisten wird.
- An den beiden grossen Standorten Garching bei München und Hannover wurden 2024 externe Energieaudits gemäss DIN EN 16247 durchgeführt, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und die Gebäudetechnik weiterzuentwickeln.

Swiss Life International

- Die Umweltbelastung wird in allen Bereichen durch fortlaufende Digitalisierung, optimierte Arbeitsplatznutzung und umweltfreundliche Transportmittel stetig reduziert. Die Teams arbeiten in modernen, energieeffizienten Bürogebäuden. Die in den letzten Jahren gesetzten Anreize zur Reduzierung des Papier- und Wasserverbrauchs sowie des Abfalls und zur Umstellung auf E-Mobilität materialisieren sich in grossen Teilen der Division und führen zu einer erheblichen Reduktion der Emissionen pro FTE.

Swiss Life Asset Managers

- Seit Oktober 2020 hat die Livit AG mehr als 11 000 Verträge digital über die myLivit-App abgeschlossen. Zudem führte die Livit AG 2024 eine neue interne Schulung mit Fokus auf nachhaltige Lebensweisen ein, die praktische und effiziente Wege für nachhaltiges Handeln im Alltag aufzeigt.
- In Deutschland wird an allen Standorten Energie aus 100% erneuerbaren Quellen verwendet, und für Kopier- und Druckzwecke wird ausschliesslich Recyclingpapier verwendet. Zudem wird die Anzahl der Drucker konsequent reduziert und das papierlose, digitale Büro sukzessive ausgebaut. An den Recycling-Stationen in allen Küchen auf allen Stockwerken der Gebäude wird der Abfall systematisch getrennt. Seit 2019 reduziert sich durch die Bereitstellung von Glasflaschen und Wasserspendern auch die Anzahl der Einweg- und Mehrwegflaschen. Der Fuhrpark der Geschäftsfahrzeuge wird kontinuierlich verkleinert und soll in den nächsten vier Jahren nahezu vollständig abgebaut werden.
- Das Bürogebäude Tour La Marseillaise von Swiss Life Asset Managers Frankreich in Marseille (70 FTE) ist eines der effizientesten Hochhäuser Frankreichs und ist «HQE Level Excellent»- und «Leed Gold»-zertifiziert. Es beherbergt einen marinen geothermischen Kreislauf, der das Gebäude und die daran angeschlossenen Gebäude mit Heizung und Klimaanlage versorgt. Dieser Kreislauf ermöglicht es unter anderem, den Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen deutlich zu senken.

Menschenrechte

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

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

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

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

Ansatz und Due Diligence

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

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

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

Im Jahr 2023 erarbeitete Swiss Life ihre Grundsätze zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten und der Transparenz bezüglich Kinderarbeit. In ihrem Kerngeschäft – Versicherungsdienstleistungen, Beratung und Asset Management – ist Swiss Life in einem hochregulierten Finanzdienstleistungsumfeld und vorwiegend in west- und zentraleuropäischen Ländern tätig. Als Teil der Finanzdienstleistungsindustrie verarbeitet Swiss Life keine Rohstoffe und stellt keine Güter her. Deshalb ist Swiss Life in ihren Lieferketten nur beschränkt und indirekt einem Risiko in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen wie Kinderarbeit ausgesetzt. Im Berichtsjahr wurde im Rahmen der Prüfung der bedeutenden Lieferanten kein begründeter Verdacht auf Kinderarbeit festgestellt.

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

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

Beschaffung

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

Gruppenweite Grundsätze für die nachhaltige Beschaffung

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

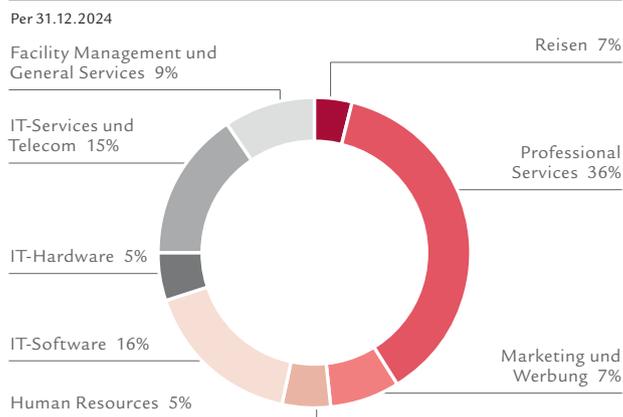
Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Rahmen der Beschaffung wird innerhalb der gruppenweiten Nachhaltigkeitsorganisation in einer dedizierten Arbeitsgruppe behandelt.

Zentrale Bestandteile für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsaspekte im Beschaffungswesen sind die Beziehungspflege und der Austausch mit den Lieferanten und Servicedienstleistern. Dafür führte Swiss Life 2023 eine gruppenweite Plattform für das Monitoring von wesentlichen Lieferanten ein. Diese Plattform ermöglicht es Swiss Life, ihre Lieferanten zu verwalten und zu überwachen. Im Jahr 2023 identifizierten alle Geschäftsbereiche ihre wesentlichen Lieferanten und begannen, diese zu registrieren. Dies, um sowohl Anforderungen aus Gesellschaft und Politik zu entsprechen als auch den aufkommenden regulatorischen und gesetzlichen Verschärfungen Rechnung zu tragen. Im Jahr 2024 machten sich die Geschäftsbereiche intensiver mit der Plattform vertraut und erzielten Fortschritte im Onboarding der wesentlichen Lieferanten. Durch die Division Deutschland wurde eine erste Risikoanalyse der Lieferantenbasis abgeschlossen, um die geforderte LkSG-Compliance (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) zum 1. Januar 2025 zu gewährleisten. Diese ergab maximal ein durchschnittliches Risiko (Definition ecoVadis), und dies auch nur bei sehr wenigen Dienstleistern. Entsprechende Abhilfemassnahmen sind angefordert. Durch individuelle Nachhaltigkeitsbewertungen ihrer Geschäftspartner erreicht Swiss Life eine bessere Überwachung der ökologischen, der sozialen und der ethischen Risiken in ihrer Lieferkette und macht damit einen weiteren wichtigen Schritt in der kontinuierlichen Weiterentwicklung im Bereich nachhaltiger Beschaffung.

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

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

Prozentuale Aufteilung des Einkaufsvolumens nach Kategorien



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

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

In der Schweiz handelt es sich bei den meisten Lieferanten und Servicedienstleistern um Anbieter aus dem Inland, ergänzt durch Geschäftspartner aus dem EU-Raum.

In ihren weiteren Kernmärkten Frankreich und Deutschland arbeitet Swiss Life ebenfalls weitgehend mit nationalen Lieferanten zusammen. In beiden Ländern machen ausländische Lieferanten nur einen kleinen Teil von maximal 5% aus.

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

Swiss Life gehört zudem zu den führenden institutionellen Immobilieninvestorinnen in Europa und ist Eigentümerin eines der grössten privaten Immobilienportfolios der Schweiz. Im Rahmen dieser Tätigkeit bezieht Swiss Life hauptsächlich externe Dienstleistungen im Bereich Architektur und Fachplanung sowie Bauhandwerksdienstleistungen.

Richtlinien für Lieferanten und Dienstleistungsanbieter

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

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

Beim Abschluss von Verträgen mit Lieferanten und Dienstleistern erwartet Swiss Life, dass diese grundsätzlich die folgenden Standards gewährleisten:

- Einhaltung von geltenden Umwelt- und Klimaschutzstandards
- Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit und Sicherstellung von Bedingungen, welche die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmenden schützen
- Erfüllung der geltenden gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf Löhne, Vergütung von Überstunden und Auszahlungen
- Sicherstellung, dass ihre Mitarbeitenden in einem Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung aufgrund von Ethnizität, Geschlecht, Religion, Herkunft, Invalidität, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen Merkmalen arbeiten können
- Respektierung des Rechts der Mitarbeitenden auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Verzicht auf Kinder- und Zwangsarbeit
- Einhaltung der Artikel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR)

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

Swiss Life ist hauptsächlich mit Servicedienstleistern und Lieferanten in europäischen Ländern tätig, in denen lokale Vorschriften die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten gewährleisten. In der Division Deutschland wird dies auch im Kontext des Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetzes durch die entsprechende Risikoanalyse gewährleistet.

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

In den Kernmärkten Schweiz, Frankreich und Deutschland bezieht Swiss Life bevorzugt Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen, die nachweislich über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem (ISO 14001 oder EMAS) und eine allgemeine Qualitätszertifizierung (zum Beispiel ISO 9001 oder ISAE 3402) verfügen.

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

Politisches Engagement

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

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

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

Stakeholdermanagement und Verbandsarbeit

Swiss Life pflegt den Kontakt mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft sowie mit Aufsichtsbehörden. Im direkten Austausch mit politischen Interessenvertreterinnen und -vertretern geht es Swiss Life zum einen darum, deren Meinungen, Erwartungen und Vorstellungen besser zu verstehen. Zum anderen ist es wichtig, frühzeitig abschätzen zu können, welche Auswirkungen die Einführung oder die Anpassung rechtlicher Grundlagen auf die Geschäftstätigkeit von Swiss Life haben könnte. In der Schweiz werden bürgerliche Parteien mit einem ordentlichen jährlichen Beitrag unterstützt. Dafür hat Swiss Life 2024 – wie in den Vorjahren – wiederum rund CHF 500 000 eingesetzt. Dabei gelten die Regeln des Code of Conduct der Swiss Life-Gruppe, die in der internen Weisung «Verhaltensregeln» konkretisiert werden. In dieser ist festgehalten, dass Spenden an politische Parteien nicht an Gegenleistungen geknüpft werden dürfen. In den Märkten ausserhalb der Schweiz gab es keine nennenswerte Unterstützung von Parteien. Die Divisionen bestätigen zudem Group Government Relations & Public Affairs, dass sie alle anwendbaren Vorschriften bezüglich der nationalen Verbandsmitgliedschaften und der Finanzierungsbeiträge einhalten.

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

Swiss Life Asset Managers ist in der Schweiz im Vorstand des Verbands Immobilien Schweiz (VIS) und der Asset Management Association Switzerland (AMAS) engagiert sowie über die Anlagestiftung Swiss Life in der Konferenz der Geschäftsführer von Anlagestiftungen (KGAST) vertreten. Zudem sind mehrere Gesellschaften von Swiss Life Asset Managers mit Sitz ausserhalb der Schweiz Mitglied in landesspezifischen Branchenverbänden.

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

Swiss Life Deutschland erarbeitet mit ihrer Stabseinheit «Public Affairs» Positionen zu den aktuell relevantesten Regulierungsthemen. Diese werden zielgerichtet gegenüber politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowie über die Gremien wichtiger Branchenverbände vertreten. Swiss Life Deutschland ist Mitglied des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und verschiedener Vermittlerverbände, zum Beispiel des Verbands unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e. V. (VOTUM).

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

Engagement für das Milizsystem

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

Corporate Citizenship

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

Im Einklang mit dem Unternehmenszweck und der Unternehmensstrategie konzentrieren sich die gesellschaftlichen Aktivitäten aller Divisionen der Swiss Life-Gruppe auf Projekte, die Selbstbestimmung und Zuversicht fördern. Im Jahr 2024 beliefen sich die gesamten Beiträge auf rund CHF 3,3 Millionen.

Schweiz

- Im Jahr 2005 gründete Swiss Life die **Stiftung Perspektiven**. Die Stiftung fördert gemeinnützige Initiativen in den Bereichen Gesundheit, Wissenschaft, Bildung, Kultur und Sport und spendet jährlich CHF 1,3 bis 1,5 Millionen für sozio-karitative Projekte in der Schweiz. Sie unterstützte im Berichtsjahr 127 Projekte und Organisationen mit knapp CHF 1,4 Millionen. Sämtliche Unterstützungsgelder stellt vollumfänglich die Stifterin, Swiss Life, zur Verfügung.
- Mit der **Jubiläumstiftung für Volksgesundheit und medizinische Forschung** betreut Swiss Life im Heimmarkt Schweiz eine zweite gemeinnützige Stiftung. Diese wurde 1957 anlässlich des 100-Jahr-Jubiläums des Unternehmens gegründet. Sie fördert medizinische Forschungsprojekte und in Einzelfällen gemeinnützige Einrichtungen im Dienst von Personen mit körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen. Die Zuwendung von Swiss Life an diese Stiftung betrug im Berichtsjahr CHF 500 000.
- Die Vertriebsgesellschaft Swiss Life Select unterhält in der Schweiz die **Stiftung Zuversicht für Kinder**. Diese unterstützt Kinder, die in ihren Existenz- und Entwicklungschancen benachteiligt sind, und verhilft ihnen zu besseren Chancen auf ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben. Im vergangenen Jahr wurden neben dem Hauptprojekt in Kirgistan wiederum verschiedene Hilfsprojekte anderer Vereine und Stiftungen unterstützt. Die Stiftung wird im Wesentlichen von den Finanzberaterinnen und Finanzberatern sowie den Mitarbeitenden von Swiss Life Select getragen. Darüber hinaus spenden auch Dritte, die durch Medienpräsenz auf die Stiftung aufmerksam geworden sind. Im Jahr 2024 erhielt die Stiftung Spenden in der Höhe von rund CHF 150 000. Sämtliche Verwaltungskosten werden von Swiss Life Select Schweiz getragen.
- Neben ihren Stiftungsengagements fördert Swiss Life die Schweizer Filmkultur und trägt dazu bei, dass Kulturschaffende ihren eigenen künstlerischen Weg verfolgen können. Swiss Life engagierte sich 2024 bei den Solothurner Filmtagen und beim Locarno Film Festival. Darüber hinaus fördert Swiss Life in der Schweiz seit Jahren die klassische Musik, indem sie das Zürcher Tonhallen-Orchester, das Zürcher Opernhaus, das Lucerne Festival und das Davos Festival finanziell unterstützt.

- Swiss Life Asset Managers stiftet seit elf Jahren den Swiss Life Studienpreis. Der Preis, der in Zusammenarbeit mit dem Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) der Hochschule Luzern – Wirtschaft und der Wirtschaftszeitung «Finanz und Wirtschaft» verliehen wird, bietet innovativer und praxisorientierter Forschungsarbeit an Schweizer Hochschulen eine Plattform. Prämiert werden jährlich die besten Diplomarbeiten aus den Themenbereichen Finanzanlagen, Finanzmärkte, Finanzdienstleistungsunternehmen, Finanzinstrumente und Corporate Finance. Der Swiss Life Studienpreis ist mit insgesamt CHF 20 000 dotiert.

Frankreich

- Die **Fondation Swiss Life** unterstützt seit ihrer Gründung 2008 mit ihren Partnern langfristige Projekte in den Bereichen Gesundheit, Kunst und soziales Engagement. Die wichtigsten Projekte sind die Unterstützung der Krebsforschung («Une Jonquille contre le cancer» mit dem Curie-Institut und Brustkrebs-Aufklärungsmonat), die Unterstützung von Alzheimer-Patientinnen und -Patienten und ihren Angehörigen (angepasste Museumsbesuche, «Reisetherapie» im Pflegeheim) mit France Alzheimer sowie die Unterstützung von Pflegekräften in Zusammenarbeit mit dem Collectif Je t'Aide. Die Fondation Swiss Life unterstützt auch das künstlerische Schaffen, indem der «Prix Swiss Life à 4 Mains» für ein Foto- und Musikprojekt vergeben wird. Zudem wurden 2024 im Rahmen des Freiwilligenprogramms von Mitarbeitenden «Aider à aider» 13 Solidaritätsprojekte in verschiedenen Bereichen unterstützt. Im Berichtsjahr erhielt die Fondation Swiss Life von ihren Gründungsmitgliedern EUR 300 000 sowie EUR 50 000 von Swiss Life Asset Managers Frankreich zur Unterstützung der verschiedenen Initiativen.
- 2024 hat Swiss Life Frankreich die Solidaritätsinitiative **#ActForLife** gestärkt. Diese bietet den Mitarbeitenden sechs Möglichkeiten, sich zu engagieren: Solidaritätsaktionen für Unternehmen, «Aider à aider», Lohnspenden, Konferenzen und Sensibilisierungsmassnahmen, Sponsoring von Senior-Fähigkeiten und Teambuilding-Veranstaltungen. Alle Handlungen werden auf einer Online-Plattform dokumentiert, die allen Mitarbeitenden zugänglich ist.

Deutschland

- Swiss Life Deutschland setzt sich seit 2016 mit der **Swiss Life Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft** für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit in Deutschland ein. Die Finanzierung der Stiftung erfolgt zu grössten Teilen über Spenden aus dem Kreis der Mitarbeitenden und der Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner. Swiss Life Deutschland übernimmt die Personal- und Verwaltungskosten. Dadurch können 100% der Spendeneinnahmen für die Projektarbeit eingesetzt werden. Die Swiss Life-Stiftung ist eine reine Förderstiftung und unterstützte im Jahr 2024 fast 100 Initiativen mit mehr als EUR 850 000.
- Mit **KinderHelden** startete die Swiss Life Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft im Jahr 2019 eine mehrjährige strategische Zusammenarbeit. Mitarbeitende und Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner engagieren sich ehrenamtlich als Mentorinnen und Mentoren für Kinder aus benachteiligten Verhältnissen.

Österreich

- Swiss Life Select Österreich hat seit Januar 2024 eine Partnerschaft mit dem **SOS-Kinderdorf**. Neben langjährigen Projekten wie «Rat auf Draht» und dem «Bildungs-ABCd» unterstützt das Unternehmen weitere gemeinnützige Initiativen. Im Jahr 2024 wurden durch «Rat auf Draht» mehr als 3000 Beratungsgespräche ermöglicht. Über das «Bildungs-ABCd» werden therapeutische Hilfsangebote für Kinder finanziert, um Entwicklungsdefizite auszugleichen. Die Summe von rund EUR 65 000 wurde grösstenteils von den Finanzberaterinnen und Finanzberatern von Swiss Life Select gespendet. Darüber hinaus ist Swiss Life Select in Österreich seit sieben Jahren Sponsorin der «Jungen Philharmonie Wien».

Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin

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

| | |
|--|-----|
| Grundsätze und Überblick | 145 |
| Wertschriften | 149 |
| Aktive Übernahme von Verantwortung | 151 |
| Immobilienmanagement | 153 |
| Infrastrukturanlagen | 156 |

Grundsätze und Überblick

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

Swiss Life Asset Managers ist Vermögensverwalterin für die eigenen Versicherungsgesellschaften und für Drittkunden wie Pensionskassen, andere Versicherungsgesellschaften sowie Privatinvestorinnen und -investoren. Swiss Life kann als verantwortungsbewusste Anlegerin einen relevanten Beitrag zur positiven Entwicklung der Gesellschaft und der Umwelt leisten. Dies, indem sie ausgehende Risiken für die Gesellschaft und die Umwelt reduziert, entsprechende Massnahmen des Risikomanagements umsetzt, aber auch Chancen wahrnimmt und ihren Kundinnen und Kunden entsprechende Anlageprodukte und -lösungen anbietet. Dabei stehen der langfristige Schutz der Kundengelder und der optimale Einsatz des Risikokapitals im Zentrum. Die Anlage der Vermögen soll sicher, rentabel und in der Gesamtheit ausreichend liquide sein. Aufgrund der Langfristigkeit ihrer Verpflichtungen investiert Swiss Life vor allem in festverzinsliche Wertschriften, zum Beispiel in Staats- und Unternehmensanleihen, Aktien sowie in Immobilien und in Infrastruktur. Dabei beruhen die Anlageentscheidungen auf einer eingehenden Beurteilung von Risiken und Renditen.

Um ihr Bekenntnis zur verantwortungsbewussten Anlagetätigkeit strukturiert zu kommunizieren, hat Swiss Life ihren Ansatz zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien in Anlage- und Risikomanagementprozessen formalisiert und entwickelt diesen stetig weiter. Der daraus resultierende Ansatz für verantwortungsbewusste Anlagen beschreibt, wie die verschiedenen Ansätze für verantwortungsbewusstes Anlegen gemäss Principles for Responsible Investment (PRI) sowohl für die eigenen Vermögenswerte als auch für die Drittkundengelder angewendet werden sollen. Insgesamt wird für ungefähr 90% der gesamten verwalteten Vermögen mindestens ein Ansatz für verantwortungsbewusstes Anlegen gemäss PRI angewendet. Weitere Informationen dazu sind in der Responsible Investment Policy und in der nachfolgenden Tabelle zu finden. Swiss Life und alle Tochtergesellschaften sind vollumfänglich den PRI verpflichtet und legen ihre Aktivitäten im Bereich der verantwortungsbewussten Anlagetätigkeit entsprechend offen. Dies wurde im letzten PRI Assessment von Swiss Life Asset Managers im Berichtsjahr unter anderem mit dem Score von 77% resp. vier Sternen im Modul «Policy, Governance and Strategy» anerkannt.

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

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

Umsetzung der PRI-Ansätze in den verschiedenen Anlageklassen

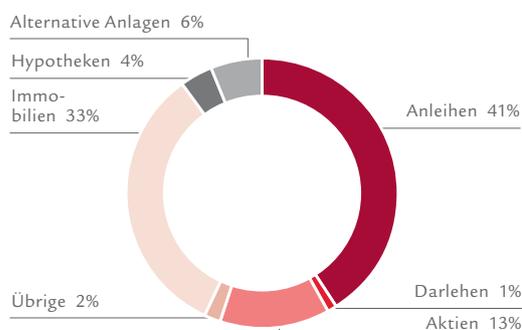
| | Ausschlüsse/ Negativ- Screening | Positiv- Screening | Best-in-Class- Screening | Normenbasiertes Screening | ESG-Integration | Thematische Anlage | Aktive Über- nahme von Verantwortung | Impact Investing |
|----------------|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------------|----------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

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

Als bedeutende Anlegerin hat Swiss Life den Anspruch, dass direkte Investitionen in ihrem Portfolio den grundlegenden Normen und Werten des Unternehmens entsprechen. Als Unterzeichnerin des UN Global Compact bekennt sich Swiss Life unter anderem zu den grundlegenden Prinzipien zum Schutz der Menschenrechte und zur Einhaltung von Umweltstandards. Weitere Informationen zum UN Global Compact sind im Kapitel «Mitgliedschaften und Ratings» zu finden. Darüber hinaus ist Swiss Life Asset Managers seit 2022 Mitglied der «Net Zero Asset Managers initiative» (NZAM) und hat 2023 ihre Netto-null-Ziele eingereicht. Die Ziele, die 15% der insgesamt verwalteten Vermögen umfassen, sind auf dem Weg, erreicht zu werden. Im Januar 2025 hat NZAM eine Überprüfung der NZAM-Initiative eingeleitet. Während der Überprüfung hat NZAM vorübergehend die Selbstverpflichtungserklärung, die Liste der Unterzeichner sowie die Ziele von ihrer Website entfernt. Weitere Informationen zum NZAM-Engagement von Swiss Life Asset Managers finden sich unter dem Link [swisslife-am.com/net-zero-asset-managers](https://www.swisslife-am.com/net-zero-asset-managers).

Verwaltete Vermögen¹ – Aufteilung nach Anlageklasse

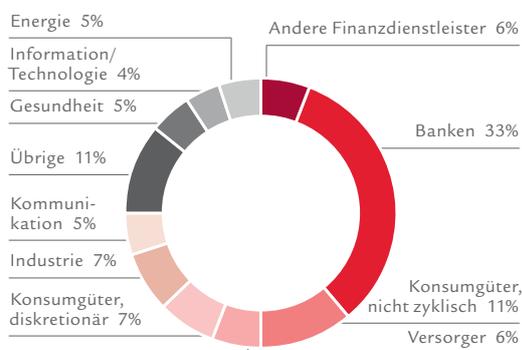
Per 31.12.2024



¹ Total verwaltete Vermögen Versicherungsgeschäft und Drittkunden

Unternehmensanleihenportfolio¹ – Aufteilung nach Industriezweig

Per 31.12.2024



¹ Verwaltete Unternehmensanleihen für das Versicherungsgeschäft (CHF 36,2 Milliarden)

Regelwerk für die Integration von ESG-Kriterien

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

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

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

Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen

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

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

Szenarioanalysen

Swiss Life Asset Managers will für die langfristig nachhaltige Bewirtschaftung des Anlageportfolios Klimarisiken überwachen und bewirtschaften. Aus diesem Grund integriert das Unternehmen neben CO₂-Intensität, CO₂-Fussabdruck und CO₂-Emissionen auch zukunftsorientierte Indikatoren aus Szenarioanalysen in die Anlage- und die Risikomanagementprozesse. Neben den regelmässigen «Paris Agreement Capital Transition Assessment»-Studien (PACTA) entwickelt Swiss Life Asset Managers ein besseres Verständnis von Klimarisiken und Methoden, um diese aufzuzeigen. Das Ziel dabei ist es, mittels dedizierter Klimarisikoberichte potenzielle zukünftige Marktwertveränderungen von Portfoliofirmen, die durch physische und transitorische Klimarisiken ausgelöst werden, aufzuzeigen. Darüber hinaus sollen durch diese und weitere Analysen Investitionen identifiziert werden, die entweder von der Low-Carbon-Transition profitieren oder möglicherweise Verluste erleiden, um entsprechende Investitionsentscheidungen zu unterstützen. Solche Analysen werden unter Einbezug von «Integrated Assessment Models» und NGFS-Szenarien in einer 1,5°, einer 2°- und einer 3°-Welt vollzogen.

Wertschriften

Wertschriften machen den grössten Anteil am verwalteten Gesamtvermögen von Swiss Life Asset Managers aus. Im Anlageprozess von Wertschriften berücksichtigt Swiss Life Asset Managers eine Vielzahl von Massnahmen. Dazu gehören unter anderem Zielsetzungen im Rahmen von NZAM, der systematische Ausschluss von Unternehmen und die massgeschneiderte ESG-Integration.

Im Anlageprozess für Wertschriften – dazu gehören beispielsweise Aktien sowie Unternehmens- und Staatsanleihen – setzt Swiss Life Asset Managers unter anderem auf Analysen von verschiedenen internationalen, unabhängigen ESG-Forschungs- und Bewertungsdienstleistern. Die ESG-Informationen von weltweit über 20 000 Aktien- und Anleihenemittenten unterstützen Swiss Life Asset Managers dabei, Risiken bei Umwelt- und Sozialthemen sowie bei Aspekten der Unternehmensführung frühzeitig zu identifizieren und entsprechend zu antizipieren.

Swiss Life Asset Managers passt ihre ESG-Strategie sowohl an die Produktkategorie als auch an die spezifischen Anforderungen ihrer Kundinnen und Kunden an, insbesondere bei dedizierten Mandaten. Bei Wertpapieren legt sie Wert auf aussagekräftige, gut abdeckende ESG-Daten mit messbaren Zielen, um eine solide und transparente Entscheidungsfindung zu gewährleisten. Um Portfolio- und Risikomanagementprozesse zeitnah zu unterstützen, hat Swiss Life Asset Managers ein System entwickelt, das frühzeitig auf potenzielles Fehlverhalten von Unternehmen, in die investiert wird, hinweist.

Im Bereich der festverzinslichen Wertpapiere integriert Swiss Life Asset Managers ESG-Faktoren wie Ratings und Kontroversen in ihren Kreditanalyseprozess und stellt so sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte bei Investitionsentscheidungen berücksichtigt werden. Darüber hinaus sind einige ihrer festverzinslichen Produkte auf spezifische CO₂-Reduktionsziele ausgerichtet, was im Einklang mit ihrem Engagement als Unterzeichnerin der Net Zero Asset Managers initiative (NZAM) steht (siehe oben).

Bei Aktienanlagen verfolgt Swiss Life Asset Managers primär eine passive Strategie, wodurch die Bedeutung des von ihr definierten Referenzuniversums steigt. Daher ist die Flexibilität, Anlagen aus dem Anlageuniversum auszuschliessen, eingeschränkt. ESG-Faktoren bleiben ein zentraler Bestandteil bei der Optimierung von Portfolios und tragen wesentlich dazu bei, das Engagement für Aktionärinnen und Aktionäre durch die Ausübung von Stimmrechten und den Dialog mit Portfoliounternehmen zu stärken (siehe Abschnitt «Aktive Übernahme von Verantwortung»).

Darüber hinaus verfolgt Swiss Life Asset Managers das Ziel, Nachhaltigkeit nicht nur in ihre Anlageentscheidungen, sondern auch in ihre Berichterstattungs- und Risikoüberwachungsrahmen zu integrieren. Durch die Einbettung von ESG-Faktoren in diese Prozesse stellt das Unternehmen sicher, dass Nachhaltigkeit ein zentrales Element ihres allgemeinen Risikomanagementansatzes bleibt und transparent an ihre Interessengruppen kommuniziert wird.

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

Klimarisiken und Ausstieg aus Kraftwerkskohle

Swiss Life unterstützt die Ziele des Pariser Klimaabkommens und hat für die Anlagen aus dem Versicherungsgeschäft eine Strategie zum Ausstieg aus dem CO₂-intensiven Kohlesektor erarbeitet. Insbesondere sieht Swiss Life von Investitionen in Anleihen von Unternehmen ab, die mehr als 10% der Einnahmen aus dem Abbau, der Extraktion oder dem Verkauf von Kraftwerkskohle erzielen. Für bestimmte Anlageportfolios in ausgewählten Ländern schliessen die Ausschlüsse auch kohlebefeuerte Energieerzeugung und unkonventionelle Öl- und Gasförderung mit ein. Entsprechende Schwellenwerte gelten auch für Infrastrukturanlagen: Swiss Life verzichtet auf Investitionen in Projekte oder Unternehmen, bei denen mehr als 10% der Unternehmens- oder der Projektbewertung auf Beiträge aus dem Geschäft mit Kraftwerkskohle zurückzuführen sind.

Bei Drittkunden setzt sich Swiss Life dafür ein, dass auch diese bei ihren Vermögenswerten eine entsprechende Ausstiegsstrategie verfolgen.

Weitere selektive Ausschlüsse

Für alle Vermögenswerte hat Swiss Life konkrete Beschränkungen für Investitionen in die Rüstungsindustrie definiert. Swiss Life erkennt das Recht souveräner Staaten zur Selbstverteidigung an, verzichtet aber auf Investitionen in Unternehmen, die wesentlich an der Produktion international geächteter Waffen wie Antipersonenminen, Streumunition, nuklearer, biologischer und chemischer Waffen beteiligt sind. Das Unternehmen verwendet dazu Daten eines unabhängigen ESG-Forschungs- und ESG-Bewertungsdienstleisters sowie die allgemein bekannten Ausschlusslisten von SVVK-ASIR, dem Schweizer Verein für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen. Unternehmen, die signifikant gegen die Prinzipien des UN Global Compact verstossen, werden ausgeschlossen.

Aktive Übernahme von Verantwortung

Durch die verantwortungsbewusste Ausübung von Stimmrechten bei Generalversammlungen und durch aktives Engagement sowie allenfalls daraus resultierende Eskalationsmassnahmen fördert Swiss Life Asset Managers Nachhaltigkeit und adressiert ESG-Herausforderungen direkt mit den Emittenten.

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

Die Stimmrechte in den Wertschriftenportfolios werden systematisch ausgeübt. Ein zentrales Element davon ist die Analyse aller Abstimmungstraktanden, die mit ökologischen oder sozialen Themen wie Klimawandel, Menschenrechten oder Biodiversität in Zusammenhang stehen. Swiss Life Asset Managers unterstützt in der Regel Vorschläge, die die Unternehmensführung nach anerkannten Grundsätzen wesentlich verbessern.

Swiss Life Asset Managers stützt sich bei der Stimmrechtswahrnehmung auf die Analysen und die Dienstleistungen des externen Stimmrechtsberaters Institutional Shareholder Services (ISS) sowie auf weitere Quellen. 2024 stimmte Swiss Life Asset Managers bei 487 Generalversammlungen über 9041 Traktanden ab. Dabei stimmte Swiss Life Asset Managers in 12% der Fälle nicht im Sinne des jeweiligen Verwaltungsrats.

Neben der Ausübung von Stimmrechten können bei Wertschriften auch durch Engagement das Geschäftsmodell, Geschäftspraktiken und die Transparenz zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen von Beteiligungsunternehmen beeinflusst werden. Im Jahr 2024 erfolgte das Engagement mit den ausgewählten Unternehmen entweder durch direkten Dialog mit den Unternehmen oder durch kollaborative Initiativen mit anderen Investoren mit dem Ziel, das Bewusstsein für die Nachhaltigkeitsherausforderungen dieser Unternehmen zu schärfen, präventive Massnahmen zu ergreifen oder nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern. Die Engagementaktivitäten verfolgen vordefinierte Ziele und Meilensteine. Sollte Swiss Life Asset Managers feststellen, dass ein wesentlicher Teil ihrer festgelegten Meilensteine nicht erreicht wird, werden Eskalationsmassnahmen in Betracht gezogen. Die Ergebnisse dieser Engagementaktivitäten können die Investitions- und Abstimmungsentscheidungen bei den Generalversammlungen von Beteiligungsunternehmen beeinflussen. Im jährlichen «Active Stewardship Report for Securities» berichtet Swiss Life über ihre Engagement- und Abstimmungsaktivitäten.

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

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

Immobilienmanagement

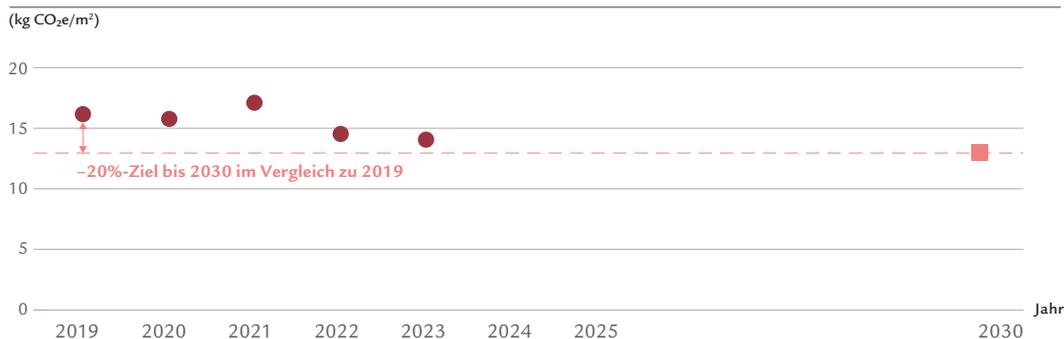
Als eine führende institutionelle Immobilieninvestorin in Europa kann Swiss Life Asset Managers im eigenen Portfolio einen wichtigen Beitrag zur Senkung der CO₂-Emissionen leisten. Dadurch trägt Swiss Life zu einem zentralen Ziel des Pariser Klimaabkommens bei.

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

Reduktionsziele bei Immobilien

In den letzten Jahren hat sich Swiss Life darauf fokussiert, ESG-Kriterien schrittweise und systematisch in das Immobilienportfoliomanagement und das Asset Management zu integrieren. Swiss Life hat sich zum Ziel gesetzt, die CO₂-Intensität des direkt gehaltenen PAM-Immobilienportfolios bis 2030 im Vergleich zu 2019 um 20% zu senken. Basierend auf aktuellen Analysen der geplanten Investitionsausgaben lässt sich eine Reduktion von ~35% bis 2030 erwarten. Die Analysen basieren auf dem im Jahr 2023 aktualisierten Stand von CRREM. Die Festlegung des Reduktionsziels bezüglich CO₂-Intensität des direkt gehaltenen PAM-Immobilienportfolios von Swiss Life basiert auf dem damaligen Stand von CRREM.

CO₂-Intensität



- Direkt gehaltenes Immobilienportfolio von Swiss Life¹
- 2030-Ziel bezüglich der CO₂-Intensität des direkt gehaltenen Immobilienportfolios von Swiss Life (-20% im Vergleich zu 2019)

¹ Die Berechnung der CO₂-Intensität berücksichtigt Gebäude des PAM-Immobilienportfolios im Direktbesitz von Swiss Life per Ende des jeweiligen Jahres, welche zwölf Monate von Swiss Life betrieben wurden. Ausgeschlossen werden Gebäude, welche sich im Bau befinden oder im Laufe des jeweiligen Jahres gekauft oder veräußert wurden. Zudem wurde die Portfoliodefinition und die Datenabdeckung rückwirkend aktualisiert. Die Treibhausgasemissionen der selbst genutzten Bürogebäude sind 2023 erstmalig in der Berechnung der CO₂-Intensität berücksichtigt. Dabei wird für alle Stichtage die Methodik des aktuellen Stands von CRREM angewendet. Die Berechnung der CO₂-Intensität des PAM-Immobilienportfolios im Direktbesitz von Swiss Life basiert für das Jahr 2023 für 78% der Geschossfläche auf Verbrauchswerten. Der restliche Anteil von 22% wurde geschätzt. Für die Vorjahre bewegt sich die Abdeckung der Verbrauchswerte zwischen 75 und 85% der Geschossfläche. Informationen zu Verbrauchs- und Schätzwerten finden sich im Anhang.

Das Immobilienportfolio von Swiss Life zeigt in Bezug auf CO₂-Emissionen im Vergleich zum durchschnittlichen Immobilienbestand in den Ländern, in denen Swiss Life aktiv ist, eine vorteilhafte Position. Das vorrangige Ziel von Swiss Life besteht in einer fortlaufenden Dekarbonisierung. Die CO₂-Intensität lag 2023 bei etwa 14 kg CO₂-Äquivalenten pro Quadratmeter Geschossfläche.

Massnahmen zur Zielerreichung

Um die Zielsetzung der Reduzierung der CO₂-Intensität bis 2030 (–20%) zu erreichen, plant Swiss Life Asset Managers im genannten Zeitraum Investitionen in Höhe von insgesamt rund CHF 2 Milliarden. Zur Überwachung des Fortschritts hat Swiss Life ein speziell dafür entwickeltes Cockpit eingeführt und dieses in die vorhandenen IT-Anwendungen integriert. Um Nachhaltigkeitskriterien systematisch in den gesamten Wertschöpfungsprozess von Immobilieninvestitionen einzubinden, hat Swiss Life Asset Managers ein eigenes Nachhaltigkeitsrahmenwerk entwickelt: die «Richtlinie für verantwortungsbewusste Immobilienanlagen». Dieses Rahmenwerk gilt für das gesamte Immobilienmanagement und optimiert den Immobilienbestand hinsichtlich ökologischer und sozialer Aspekte:

- Im Transaktionsprozess werden in einer Due-Diligence-Checkliste Nachhaltigkeitschancen identifiziert und damit Wertsteigerungspotenziale aufgezeigt. Gleichzeitig dient die Prüfung dazu, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen, um Werte langfristig zu erhalten.
- In der Immobilienentwicklung spielen Nachhaltigkeitsaspekte von der Machbarkeitsstudie bis hin zum Bauentscheid eine zentrale Rolle und werden in die Planung integriert. Dabei definiert Swiss Life Asset Managers unter anderem Energiemindeststandards, prüft ökologische Risikoprofile, analysiert die sozioökonomischen Auswirkungen von Immobilienentwicklungsprojekten und entscheidet über die Zertifizierung von Gebäuden mit nachhaltigen Gütesiegeln wie «Minergie», «DGNB», «SGNI», «LEED», «BREEAM» oder «HQE».¹ Mit diesen Nachhaltigkeitsgütesiegeln bestätigen externe Fachstellen die Nachhaltigkeitsqualität von Liegenschaften.

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

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

Global Real Estate Sustainability Benchmark

Seit 2018 nimmt Swiss Life Asset Managers an der jährlichen Bewertung durch Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) teil. Diese Nachhaltigkeits-Benchmarking-Analyse ermöglicht es dem Unternehmen, Nachhaltigkeitsaspekte in den bewerteten Immobilienportfolios konsequent zu messen und in die Bewirtschaftung zu integrieren. 2024 wurden fast 75% des gesamten verwalteten Immobilienvermögens und 100% aus dem proprietären Versicherungs-Asset-Management-Portfolio von Swiss Life Asset Managers bei GRESB eingereicht. Für das Schweizer Portfolio beträgt die GRESB-Abdeckung bereits 100%. Alle 35 eingereichten Portfolios erhielten das Label «Green Star».

Infrastrukturanlagen

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

Swiss Life Asset Managers erkennt die Bedeutung von Infrastruktur für eine nachhaltige Zukunft und setzt daher auf eine umfassende ESG-Integration. Bei der Due Diligence wird ein systematischer, selbst entwickelter ESG-Fragebogen verwendet, der zwölf ESG-Themen bewertet und eine aggregierte ESG-Gesamtnote anzeigt. Dies erlaubt eine differenzierte Analyse, die in jeder Anlageempfehlung reflektiert wird. Nach der Investition wird die ESG-Performance durch ein jährliches Monitoring sowie durch spezifische ESG-Massnahmen-Pläne für jede relevante Anlage kontinuierlich verbessert.

Beispiele aus dem Portfolio verdeutlichen, wie Swiss Life Asset Managers Nachhaltigkeit im Infrastrukturbereich aktiv umsetzt:

1. Erneuerbare Energien und Dekarbonisierung

Im Bereich der erneuerbaren Energien trägt das Portfolio von Swiss Life Asset Managers aktiv zur Energiewende bei. Die Anlagen umfassen eine Vielzahl von Projekten zur Erzeugung von Strom und Wärme aus nachhaltigen Quellen wie Solarenergie und Windkraft. So produzierten die Anlagen des Infrastrukturportfolios im Jahr 2023 insgesamt rund 3136 GWh Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Davon entfielen 3045 GWh auf Infrastruktur-Equity-Investitionen¹ und 91 GWh auf Infrastruktur-Debt-Investitionen². Diese Energieproduktion entspricht dem jährlichen Verbrauch von fast 896 000 Haushalten³ und trägt zur Einsparung erheblicher Mengen an CO₂-Emissionen bei.

2. Biodiversitätsschutz und Ressourcenschonung

Infrastrukturprojekte können tiefgreifende Auswirkungen auf die Umwelt haben, weshalb Swiss Life Asset Managers beim Ausbau von Projekten wie Autobahnen oder Windparks auf die Integration von Biodiversitätsmassnahmen setzt. Ein Beispiel hierfür ist die Berücksichtigung von Massnahmen zur Reduzierung von Beeinträchtigungen lokaler Ökosysteme. Durch die frühzeitige Einbindung von Biodiversitätskriterien in die Projektplanung und -umsetzung fördert Swiss Life Asset Managers die Koexistenz von Infrastruktur und Natur.

¹ Die Produktion erneuerbarer Energie wurde von den Infrastruktur-Equity-Portfoliounternehmen gemeldet und gemäss dem Swiss Life Asset Managers-Beteiligungsanteil zum Stand 31.12.2023 gewichtet.

² Die Produktion erneuerbarer Energie wurde von den Infrastruktur-Debt-Portfoliounternehmen gemeldet und gemäss dem Swiss Life Asset Managers-Anteil am Unternehmenswert zum Stand 31.12.2023 gewichtet.

³ Die Berechnung basiert auf einem geschätzten jährlichen Stromverbrauch von 3500 kWh pro Haushalt, entsprechend dem durchschnittlichen Haushaltsverbrauch im Jahr 2022 laut Eurostat der European Commission.

3. Dekarbonisierung in diversifizierten Infrastrukturprojekten

Über die reine Energieerzeugung hinaus zielen die Investitionen von Swiss Life Asset Managers auf eine umfassende Dekarbonisierung verschiedenster Infrastruktursektoren ab. In den Bereichen Transport, Dateninfrastruktur und Versorgungsnetze setzt das Unternehmen auf innovative Technologien und Massnahmen zur Reduktion des CO₂-Ausstosses. So fördert Swiss Life Asset Managers emissionsarme Transportsysteme und den Ausbau von Ladeinfrastrukturen für Elektrofahrzeuge, um klimafreundliche Mobilität zu stärken. In der digitalen Infrastruktur legt Swiss Life Asset Managers Wert auf energieeffiziente Rechenzentren und moderne Kühltechnologien, die den Energieverbrauch minimieren. Durch diese vielfältigen Massnahmen unterstützt Swiss Life Asset Managers den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft und schafft die Grundlage für eine nachhaltige Infrastrukturentwicklung, die den zukünftigen Umweltanforderungen gerecht wird.

In einer sich wandelnden Welt stellen der Klimawandel und wachsende soziale Anforderungen zentrale Herausforderungen dar, denen Swiss Life Asset Managers aktiv begegnet. Der ESG-Ansatz des Unternehmens umfasst die regelmässige Nutzung wissenschaftlich fundierter Klimarisiko-Tools, um potenzielle physische Klimarisiken der Anlagen zu analysieren. Darüber hinaus engagiert sich Swiss Life Asset Managers aktiv für die Förderung der Nachhaltigkeitsziele von Swiss Life, indem bei Infrastrukturinvestments etwa regelmässige Board-Meetings abgehalten werden und eng mit den Management-Teams der Portfoliogesellschaften zusammengearbeitet wird. Ziel ist es, Best Practices zu teilen und ESG-Strategien gezielt weiterzuentwickeln.

Swiss Life Asset Managers will durch ESG-orientierte Infrastrukturinvestitionen eine nachhaltige Basis für kommende Generationen schaffen und gleichzeitig attraktive Renditen für ihre Investoren sichern.

Nachhaltigkeit in der Versicherung und in der Beratung

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

| | |
|-------------------------------|-----|
| Angebot und Kundennutzen..... | 159 |
| Versicherung..... | 163 |
| Beratung..... | 166 |

Angebot und Kundennutzen

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

Über eigene Finanzberaterinnen und -berater, Agentinnen und Agenten sowie Vertriebspartnerinnen und -partner bietet Swiss Life Privat- und Firmenkunden eine umfassende und individuelle Beratung sowie eine breite Auswahl an eigenen und Partnerprodukten an. Das auf die Finanzplanung privater Haushalte und die Vermittlung von Finanzprodukten spezialisierte Tochterunternehmen Swiss Life Select sowie die Beraterinnen und Berater von Tecis, Horbach, Proventus und Chase de Vere lassen ihre Kundinnen und Kunden anhand ihres Beratungsansatzes aus einer grossen Auswahl renommierter Investmentgesellschaften, Banken, Bausparkassen und Versicherungen das Produkt, das am besten zu ihrer individuellen Lebenssituation passt, auswählen.

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

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

Digitale Kundenportale und neue Formen der Zusammenarbeit

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

Swiss Life bietet ihrer Kundschaft neben der persönlichen Beratung unter anderem Zugang zu Onlineportalen, auf denen sie zeit- und ortsunabhängig auf ihre Unterlagen zugreifen, Beratungstermine vereinbaren, Angebote anfordern und Änderungen schnell und einfach durchführen kann. Mit Onlinerechnern können Kundinnen und Kunden selbstständig Szenarien simulieren. Dabei bestimmen sie, in welcher Form sie mit Swiss Life interagieren wollen, und wählen ihren Zugangsweg selbst. Swiss Life setzt auf Industriestandards und digitale Lösungen, um Medienbrüche zu vermeiden, die Menge des gedruckten Papiers zu reduzieren und eine hohe Qualität zu gewährleisten.

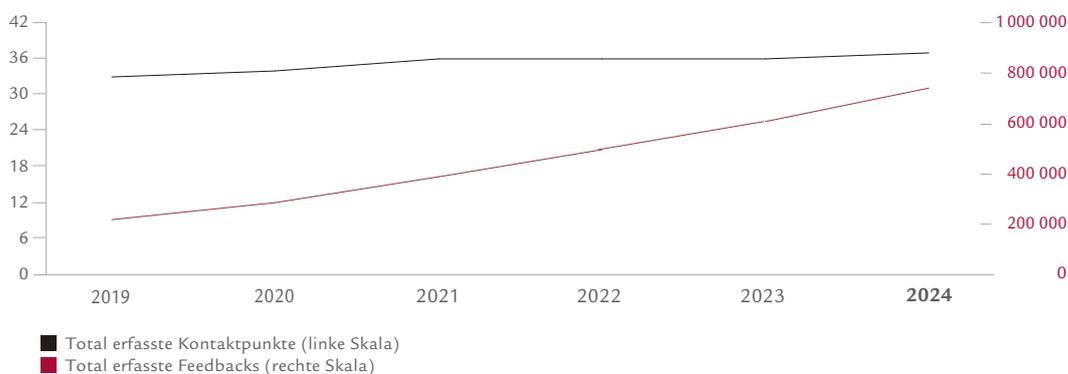
Swiss Life will weiterhin kontinuierlich und zielgerichtet in die Digitalisierung investieren. So bleiben Investitionen in die digitalen Beratungsplattformen auch im Rahmen des Unternehmensprogramms «Swiss Life 2027» zentral, um die Qualität der Kundenberatung weiter zu stärken und die Kundenerfahrung zu verbessern.

Kundenzufriedenheit und Net Promoter Score (NPS)

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

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

Entwicklung Direct-Customer-Feedback-Programm



Bei der quantitativen Messung der Kundenzufriedenheit stützt sich Swiss Life auf den NPS. Dieser hält die Bereitschaft der Kundinnen und Kunden fest, einen Anbieter der Familie und dem Freundeskreis weiterzuempfehlen. Der NPS wird konstant erhoben und regelmässig intern rapportiert. Zudem ist der NPS Teil der Zielvereinbarung und der Leistungsbewertung von Mitarbeitenden mit Kundenkontakt.

Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Beratung

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 |
|-------------------------------|------------|------|------|------|
| Schweiz Einzelleben | +65 | +69 | +65 | +65 |
| Schweiz Swiss Life Select | +64 | +64 | +60 | +59 |
| Frankreich | +82 | +82 | +81 | +76 |
| Deutschland Swiss Life Select | +84 | +85 | +85 | +85 |
| Österreich Swiss Life Select | +71 | +64 | +64 | +66 |
| UK Chase de Vere | +72 | +68 | +67 | +72 |

Beim Kontaktpunkt Beratung lag der NPS im Jahr 2024 unverändert auf hohem Niveau – dies unter anderem dank durchgehenden digitalen Unterstützungsmöglichkeiten wie Onlineberatungs- und Selfservice-Plattformen in Verbindung mit dem Fokus auf kompetenter, persönlicher Beratung.

Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Service Center

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 |
|-------------------------------|------------|------|------|------|
| Schweiz Einzelleben | +36 | +34 | +44 | +40 |
| Frankreich | +13 | +11 | +7 | +4 |
| Deutschland Swiss Life Select | +32 | +35 | +33 | +38 |

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

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

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

Transparente Produktinformation und Förderung des Finanzwissens

Swiss Life legt neben einem kundenorientierten Beratungsansatz ein grosses Augenmerk auf verständliche und umfassende Dokumentationen. So stehen neben den Produktdokumentationen zu verschiedenen Versicherungs- und Vorsorgethemen auf den lokalen Internetseiten und Kundenportalen auch Videomaterial und Publikationen mit Zusatzinformationen wie Ratgeber und Checklisten zur Verfügung. Interessierte Personen werden so zum Beispiel darin unterstützt, ihre Pensionierung umsichtig zu planen und negativen Überraschungen finanzieller Art möglichst vorzubeugen.

Swiss Life will Menschen dabei unterstützen, Finanzwissen aufzubauen, damit sie bessere Entscheidungen treffen können. Darum unterstützt Swiss Life unter anderem seit Jahren die Schweizer Finanzwissensplattform fintool.ch. In Deutschland fördert das Unternehmen mit der Swiss Life Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft insbesondere Projekte, die sich für die Bildung sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher einsetzen und ihnen in schwierigen Lebenssituationen beistehen.

Versicherung

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

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

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

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

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

Kundenorientierung und gruppenweite Standards für Leistungsversprechen

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

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

- Die konkrete Ausgestaltung von Produkten und Dienstleistungen erfolgt nach gruppenweiten Standards und nach strenger Massgabe des lokalen regulatorischen Umfelds sowie der lokalen Gesetzgebung. Es ist sichergestellt, dass die lokalen Compliance-Teams auch bei bestehenden Produkten und Dienstleistungen Anpassungen vornehmen können. Ebenso werden die gruppenweiten Standards zur Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen bei Bedarf den Rahmenbedingungen angepasst.
- Das Produktmanagement wird über verschiedene Weisungen auf Gruppenstufe geregelt. Swiss Life hat dafür einen einheitlichen, prüfbaren Produktentwicklungsprozess etabliert. Er definiert zum einen Mindestanforderungen an die lokale Produktentwicklung und zum anderen den Genehmigungs- und den Eskalationsprozess für Initiativen auf Gruppenstufe. Selbstverständlich sind die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, der konkrete Kundennutzen sowie die Qualität der Kundendokumentation wesentliche Kriterien im Rahmen der Beurteilung.
- Für Drittparteienfonds, die in Unit-linked- und Anlagelösungen von Swiss Life mit Nachhaltigkeitsbezug zur Anwendung kommen, hat Swiss Life Mindestanforderungen definiert und in einer gruppenweit anwendbaren Guideline festgehalten.

Nachhaltige Versicherungs- und Vorsorgeprodukte

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

Swiss Life verfügt in verschiedenen Märkten über Produkte mit integrierten Nachhaltigkeitsaspekten. So hat Swiss Life in der Schweiz im Jahr 2024 Swiss Life Opportunities neu an den Markt gebracht. Dabei handelt es sich um eine fondsgebundene Lebensversicherungslösung mit einem vielfältigen Fondsuniversum, in dem unter anderem Fonds mit einem Nachhaltigkeitsbezug zur Verfügung stehen. Weiterhin kann im Vermögensverwaltungsmandat Swiss Life Premium Delegate Prime das Anlagethema «Environment» ausgewählt werden. Es enthält Anlagefonds, die neben finanziellen auch dedizierte Umweltziele verfolgen. Ebenfalls im Bereich der fondsgebundenen Lebensversicherung kann etwa bei Swiss Life Deutschland die Rentenversicherung Investo mit der Option «Green» abgeschlossen werden. Je nach Fondsauswahl der Kundinnen und Kunden werden verschiedene ökologische und/oder soziale Merkmale unterstützt und gleichzeitig die Verfahrensweisen einer guten Unternehmensführung berücksichtigt. Auch in der Rentenversicherung Maximo besteht bei Swiss Life Deutschland neben den klassischen Fonds ein breites Angebot an Fonds mit ökologischen und/oder sozialen Merkmalen, aus denen Kundinnen und Kunden entsprechend ihren Präferenzen auswählen können.

Beratung

Nachhaltigkeit ist als integraler Bestandteil des Geschäfts von Swiss Life im Kontext der Beratung wichtig.

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

Beratungskompetenz und Transparenz

Einige Divisionen der Swiss Life-Gruppe haben in den vergangenen Jahren lokale Produkte mit Nachhaltigkeitsaspekten lanciert. Swiss Life integriert zudem seit 2022 Nachhaltigkeitsaspekte in den Beratungsprozess sowie in die Marketing- und Verkaufsunterlagen. Damit trägt das Unternehmen auch den Erwartungen der Kundinnen und Kunden Rechnung.

Die Abfrage der individuellen Nachhaltigkeitspräferenzen von (potenziellen) Kundinnen und Kunden integriert Swiss Life in den Divisionen gemäss den jeweiligen regulatorischen Vorgaben direkt in die Beratungsprozesse und -instrumente. Mit der Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenzen will Swiss Life den (potenziellen) Kundinnen und Kunden ermöglichen, auf einer guten Informationsgrundlage Entscheidungen zu treffen. Um entsprechende Beratungskompetenzen aufzubauen, hat Swiss Life unterschiedliche Schulungsmassnahmen eingeführt. In Deutschland bestehen diese beispielsweise aus mehreren digitalen Trainingsmodulen. Die Module können im von Swiss Life betriebenen Schulungscenter, im eCampus, besucht werden. In der Praxis zeigt sich, dass sich Kundinnen und Kunden, unter Berücksichtigung traditioneller Faktoren wie Kosten, Risiken und Renditen, auch für Produktoptionen mit nachhaltigen Merkmalen entscheiden. In der Schweiz trat per 1. Januar 2025 die vom Schweizerischen Versicherungsverband SVV verabschiedete Selbstregulierung zur Vermeidung von Greenwashing in Kraft. Sie setzt einen einheitlichen Mindeststandard für anteilgebundene Lebensversicherungen mit Nachhaltigkeitsbezug und definiert unter anderem auch Prinzipien für deren Vertrieb. Swiss Life Schweiz integriert die entsprechenden Vorschriften in ihren Beratungsprozessen und -instrumenten innerhalb der vorgegebenen Umsetzungsfrist.

Swiss Life hat sich im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie zum Ziel gesetzt, bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsangeboten wertschöpfende Chancen zu nutzen und die Marktstärke der Beraterinnen und Berater weiter auszubauen. Swiss Life will dazu in ihren Beratungsorganisationen aufgebaute Kompetenzen systematisch weiter stärken, Prozesse verfeinern und neue eigene und fremde Nachhaltigkeitsangebote integrieren.

Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin

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

| | |
|---|-----|
| Mitarbeitende und Arbeitsumfeld..... | 168 |
| Führung der Mitarbeitenden und Kommunikation..... | 172 |
| Vielfalt und Inklusion..... | 179 |
| Gesundheit und Sicherheit..... | 187 |
| Sozialpartnerschaft..... | 190 |

Mitarbeitende und Arbeitsumfeld

Der Erfolg von Swiss Life als führender Anbieterin von umfassenden Vorsorge- und Finanzlösungen gründet auf der Kompetenz und dem Engagement ihrer Mitarbeitenden. Deshalb ist Swiss Life bestrebt, Talente anzuziehen, im Unternehmen zu halten und in ihrer Entwicklung kontinuierlich zu unterstützen.

Swiss Life evaluiert anhand des Prinzips der doppelten Wesentlichkeit unter anderem regelmässig ihren Einfluss auf ihre Mitarbeitenden sowie den Einfluss der Mitarbeitenden auf den Geschäftserfolg von Swiss Life. So trägt Swiss Life aktuell insbesondere durch ihre attraktiven Arbeitsbedingungen und das moderne Arbeitsumfeld positiv zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden bei. Konkret geschieht dies beispielsweise durch Eigenverantwortung, Chancengleichheit, flexible Arbeitszeitmodelle und Vielfalt. Um den hohen Standard der Arbeitsbedingungen zu erhalten, führt Swiss Life regelmässige Mitarbeitendenbefragungen durch und bezieht die entsprechenden Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den Divisionen in die Massnahmenfindung mit ein.

Gruppenweite Unterstützung und Koordination

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

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

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

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

Die Mitarbeitenden im Überblick

Die Belegschaft der Swiss Life-Gruppe, gemessen an Vollzeitstellen, ist 2024 um knapp 4% gewachsen. In der Altersstruktur zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr bei einem weiterhin ausgewogenen Verhältnis zwischen den Generationen eine leichte Verschiebung hin zu Angestellten über 50 Jahren. Die Zusammensetzung der Belegschaft in Bezug auf das Geschlecht und die Anstellungsart bleibt im Berichtszeitraum konstant.

Vollzeitstellen nach Ländern

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Schweiz | 3 906 | 3 697 | 3 568 |
| Frankreich | 2 950 | 2 853 | 2 789 |
| Deutschland | 2 594 | 2 565 | 2 426 |
| Luxemburg | 303 | 285 | 256 |
| Liechtenstein | 13 | 15 | 27 |
| Übrige | 1 083 | 1 025 | 1 059 |
| TOTAL | 10 850 | 10 442 | 10 126 |

Mitarbeitende nach Ländern

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Schweiz | 4 234 | 4 009 | 3 877 |
| Frankreich | 2 975 | 2 873 | 2 901 |
| Deutschland | 2 728 | 2 697 | 2 541 |
| Luxemburg | 313 | 295 | 274 |
| Liechtenstein | 16 | 18 | 30 |
| Übrige | 1 129 | 1 079 | 1 089 |
| TOTAL | 11 395 | 10 971 | 10 712 |

Mitarbeitende nach Geschlecht

| In % | 2024 | 2023 | 2022 |
|--------|------|------|------|
| Frauen | 48 | 48 | 47 |
| Männer | 52 | 52 | 53 |

Mitarbeitende nach Alter

| In % | 2024 | 2023 | 2022 |
|-------|------|------|------|
| < 30 | 14 | 15 | 15 |
| 30–50 | 58 | 59 | 58 |
| > 50 | 28 | 26 | 27 |

Mitarbeitende nach Anstellungsart

| | Total 11 395 per 31.12.2024 | | | | | Total 10 971 per 31.12.2023 | | | | | Total 10 712 per 31.12.2022 | | | | |
|------------------------------|-----------------------------|------|--------|------|------------|-----------------------------|------|--------|------|------------|-----------------------------|------|--------|------|------------|
| | Männer | in % | Frauen | in % | Total in % | Männer | in % | Frauen | in % | Total in % | Männer | in % | Frauen | in % | Total in % |
| Mitarbeitende Vollzeit | 5 498 | 58 | 3 926 | 42 | 83 | 5 310 | 58 | 3 824 | 42 | 83 | 5 210 | 59 | 3 646 | 41 | 83 |
| Mitarbeitende Teilzeit | 483 | 25 | 1 488 | 75 | 17 | 448 | 24 | 1 389 | 76 | 17 | 448 | 24 | 1 408 | 76 | 17 |
| Unbefristete Arbeitsverträge | 5 905 | 53 | 5 284 | 47 | 98 | 5 692 | 53 | 5 116 | 47 | 99 | 5 595 | 53 | 4 943 | 47 | 98 |
| Befristete Arbeitsverträge | 76 | 37 | 130 | 63 | 2 | 66 | 40 | 97 | 60 | 1 | 63 | 36 | 111 | 64 | 2 |

Neuzugänge nach Geschlecht pro Segment¹

| | 2024 | | | | 2023 | | | | 2022 | | | |
|----------------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | Männer | in % | Frauen | in % | Männer | in % | Frauen | in % | Männer | in % | Frauen | in % |
| Schweiz | 382 | 61.6 | 238 | 38.4 | 214 | 58.6 | 151 | 41.4 | 203 | 59.5 | 138 | 40.5 |
| Frankreich | 200 | 39.4 | 308 | 60.6 | 196 | 41.9 | 272 | 58.1 | 219 | 42.6 | 295 | 57.4 |
| Deutschland | 129 | 45.1 | 157 | 54.9 | 99 | 46.9 | 112 | 53.1 | 102 | 47.0 | 115 | 53.0 |
| International | 188 | 53.7 | 162 | 46.3 | 113 | 53.8 | 97 | 46.2 | 151 | 46.9 | 171 | 53.1 |
| Asset Managers | 291 | 45.4 | 350 | 54.6 | 185 | 47.2 | 207 | 52.8 | 222 | 48.6 | 235 | 51.4 |
| Übrige | 3 | 30.0 | 7 | 70.0 | 4 | 50.0 | 4 | 50.0 | 3 | 42.9 | 4 | 57.1 |
| TOTAL | 1 193 | 49.4 | 1 222 | 50.6 | 811 | 49.0 | 843 | 51.0 | 900 | 48.4 | 958 | 51.6 |

Offene Stellen, die durch interne Kandidatinnen und Kandidaten besetzt wurden¹

| | 2024 | | | 2023 | | |
|----------------|-------------------------|--|------|-------------------------|--|------|
| | Anzahl besetzte Stellen | Anzahl Stellen, die mit internen Kandidatinnen und Kandidaten besetzt wurden | in % | Anzahl besetzte Stellen | Anzahl Stellen, die mit internen Kandidatinnen und Kandidaten besetzt wurden | in % |
| Schweiz | 620 | 195 | 31.5 | 365 | 38 | 10.4 |
| Frankreich | 508 | 77 | 15.2 | 468 | 157 | 33.5 |
| Deutschland | 286 | 115 | 40.2 | 211 | 17 | 8.1 |
| International | 350 | 54 | 15.4 | 210 | 62 | 29.5 |
| Asset Managers | 641 | 262 | 40.9 | 392 | 54 | 13.8 |
| Übrige | 10 | 6 | 60.0 | 8 | 2 | 25.0 |
| TOTAL | 2 415 | 709 | 29.4 | 1 654 | 330 | 20.0 |

¹ Für die Berechnung der Neuzugänge, der Abgänge und der Fluktuation werden sowohl interne Wechsel zwischen Unternehmen der Swiss Life-Gruppe als auch Neueinstellungen von externen Stellenbewerbern herangezogen. Ab 2024 wird für die Kalkulation der internen Stellenbesetzungen eine angepasste Berechnungslogik verwendet.

Abgänge nach Geschlecht pro Segment¹

| | 2024 | | | | 2023 | | | | 2022 | | | |
|----------------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | Männer | in % | Frauen | in % | Männer | in % | Frauen | in % | Männer | in % | Frauen | in % |
| Schweiz | 259 | 60.1 | 172 | 39.9 | 191 | 63.7 | 109 | 36.3 | 212 | 63.7 | 121 | 36.3 |
| Frankreich | 192 | 43.3 | 251 | 56.7 | 186 | 43.9 | 238 | 56.1 | 214 | 44.2 | 270 | 55.8 |
| Deutschland | 91 | 52.0 | 84 | 48.0 | 77 | 49.4 | 79 | 50.6 | 81 | 49.1 | 84 | 50.9 |
| International | 97 | 47.1 | 109 | 52.9 | 109 | 46.0 | 128 | 54.0 | 158 | 53.4 | 138 | 46.6 |
| Asset Managers | 159 | 48.2 | 171 | 51.8 | 171 | 53.8 | 147 | 46.2 | 134 | 40.4 | 198 | 59.6 |
| Übrige | 3 | 50.0 | 3 | 50.0 | 4 | 66.7 | 2 | 33.3 | 6 | 85.7 | 1 | 14.3 |
| TOTAL | 801 | 50.3 | 790 | 49.7 | 738 | 51.2 | 703 | 48.8 | 805 | 49.8 | 812 | 50.2 |

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden pro Segment in Jahren

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|----------------|------|------|------|
| Schweiz | 11 | 11 | 11 |
| Frankreich | 10 | 10 | 10 |
| Deutschland | 11 | 11 | 10 |
| International | 7 | 7 | 6 |
| Asset Managers | 7 | 6 | 6 |
| Übrige | 9 | 9 | 9 |
| TOTAL | 9 | 9 | 9 |

Fluktuation nach Segment – Nettofluktuation (Kündigung durch Mitarbeitende)¹

| In % | 2024 | 2023 | 2022 |
|----------------|------|------|------|
| Schweiz | 12.9 | 8.8 | 11.0 |
| Frankreich | 10.3 | 10.6 | 10.8 |
| Deutschland | 6.3 | 6.5 | 6.0 |
| International | 11.6 | 12.4 | 15.6 |
| Asset Managers | 10.6 | 11.2 | 10.9 |
| Übrige | 10.1 | 12.8 | 15.2 |
| TOTAL | 10.4 | 9.8 | 10.7 |

¹ Für die Berechnung der Neuzugänge, der Abgänge und der Fluktuation werden sowohl interne Wechsel zwischen Unternehmen der Swiss Life-Gruppe als auch Neueinstellungen von externen Stellenbewerbern herangezogen. Ab 2024 wird für die Kalkulation der internen Stellenbesetzungen eine angepasste Berechnungslogik verwendet.

Führung der Mitarbeitenden und Kommunikation

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

Die Verhaltensgrundsätze von Swiss Life:

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

Die Verhaltensgrundsätze für Führungskräfte:

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

Transparente Führung des Personals dank standardisierten Prozessen

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

- Jährliche Leistungsevaluationen und Feedbackprozesse (Zielvereinbarungen und -beurteilungen / Management by Objectives) mit allen Mitarbeitenden (100%)
- Entwicklungsdialoge mit allen Mitarbeitenden (100%)
- Entscheide über Salär und Beförderungen
- Regelmässige Informationen und Schulungen zu Unternehmensstrategie- und -werten
- Beurteilung und Management der Personalrisiken

Attraktive Leistungen für Mitarbeitende

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

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

Entwicklung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte

Für Swiss Life sind die kontinuierliche Weiterentwicklung und regelmässige Investitionen in die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zentral. Die Mitarbeitenden profitieren von einem breiten Angebot an Aus- und Weiterbildungen. Dieses wird laufend von einem Fachgremium hinsichtlich neuer Bedürfnisse und Anforderungen überprüft, weiterentwickelt und ausgebaut. Den Mitarbeitenden stehen verschiedene Online-Lernplattformen zur Verfügung, ergänzt um physische Trainingsangebote entlang der strategischen Ausrichtung. Das Angebot ist allen Mitarbeitenden frei zugänglich, sodass sie sich abgestimmt auf ihre individuellen Bedürfnisse im Berufsalltag zeit- und ortsunabhängig weiterbilden können. Inhaltlich decken die Lernangebote ein breites Spektrum an Themen ab, darunter beispielsweise fachliche Weiterbildung, Persönlichkeitsentwicklung, Zeit- und Stressmanagement, Organisation, Sprachen, IT-Sicherheit, Kollaboration, Fehlerkultur, Digitalisierung, Nutzung von KI, Zeitmanagement, Kommunikation oder Projektmanagement.

Aufstrebenden Berufseinsteigenden stehen innerhalb der Swiss Life-Gruppe vielseitige Berufsausbildungen, Berufslehren, Praktika, Graduate- und Trainee-Programme sowie kombinierte universitäre Abschlüsse offen. Diese Angebote sind Teil verschiedener Massnahmen, um den Bedarf an Fachkräften zu sichern. Im Zentrum stehen dabei die fachliche Förderung der Nachwuchskräfte, das Angebot spannender Perspektiven nach Ausbildungsende sowie damit verknüpft eine möglichst hohe Quote an Übertritten in ein weiterführendes Arbeitsverhältnis.

Die künftigen Führungskräfte der ersten und der zweiten Stufe (Team- und Abteilungsleitende) sowie Projektleitende und Fachspezialistinnen und -spezialisten werden in spezifischen, auf die Bedürfnisse angepassten Programmen auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet. Diese Programme umfassen Ausbildungsmodule und Projektarbeiten, die stets aktuelle Führungs- und Fachthemen aufgreifen. Neben den inhaltlichen Themen stehen auch die Vernetzung und der Austausch verschiedener Perspektiven im Zentrum der Förderprogramme.

Die Swiss Life-Gruppe stellt ausserdem Übergangshilfen für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit sowie für den Berufsausstieg zur Verfügung. Beispielsweise bieten die Divisionen Schweiz, Deutschland und Frankreich spezifische Kurse und Beratungen für die Planung der beruflichen Zukunft und die Pensionierung an.

Die Divisionen von Swiss Life passen ihre Weiterbildungsprogramme für Mitarbeitende und Führungskräfte an die jeweiligen Bedürfnisse an und ergänzen ihr Angebot gezielt durch Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen. Nachfolgend einige Beispiele der Angebote in den Divisionen:

Swiss Life Schweiz

Den Mitarbeitenden steht ein breites internes Weiterbildungsprogramm zu verschiedenen Themen wie bereichsübergreifender Zusammenarbeit, Entscheidungskultur, Diversity & Inclusion, Umgang mit Fehlern, Förderung von Lean Management oder Digitalisierung zur Verfügung. Darüber hinaus haben die Mitarbeitenden uneingeschränkten Zugang zu einer externen Online-Self-Learning-Plattform. Diese bietet attraktive und aktuelle Lerninhalte, gewisse mit Zertifizierungsmöglichkeit, die von Mitarbeitenden selbstbestimmt oder in Verbindung mit kuratierten Lernangeboten genutzt werden können, um die Entwicklung und die Arbeitsmarktfähigkeit zu fördern.

Die Aussendienstmitarbeitenden sind verpflichtet, den Abschluss «Versicherungsvermittler/-in VBV» bzw. «Zertifizierte/-r Versicherungs- und Vorsorgeberater/-in IAF» zu absolvieren. Nach erfolgreichem Abschluss einer der beiden Ausbildungen registrieren sie sich im Register von «Cicero», dem Gütesiegel für kompetente Versicherungsberatung. Damit verpflichten sich die Aussendienstmitarbeitenden, ihre Kompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Für die weitere Karriereplanung sind die Beraterinnen und Berater verpflichtet, den Abschluss als «dipl. Finanzberater/-in IAF» zu erwerben. Dies ist eine am Markt anerkannte externe Ausbildung, die von der IAF (Interessengemeinschaft Ausbildung im Finanzbereich) angeboten wird. Die Ausbildung zum oder zur «Finanzberater/-in mit eidg. Fachausweis» rundet die fachliche Ausbildung auf freiwilliger Basis ab.

Das Talent-Pool-Programm von Swiss Life Schweiz verfolgt das Ziel, Mitarbeitende gezielt zu entwickeln, die das Potenzial und die Motivation für Rollen und Aufgaben mit mehr Komplexität und Wirkungsradius haben. Um die Zusammenarbeit in der Organisation weiter zu stärken, nehmen ausserdem alle Führungspersonen an einer verbindlichen Trainings- und Workshop-Serie zur Stärkung von Leadership, Ownership, Collaboration und Lean Management teil. Darüber hinaus wurde die Grundlage geschaffen, die strategische Kulturinitiative langfristig zu verankern.

Swiss Life Frankreich

Für alle Mitarbeitenden werden fachliche Weiterbildungskurse in verschiedenen Bereichen wie Umweltversicherung, Kranken- und Vorsorgeversicherung, Lebensversicherung, Schaden- und Unfallversicherung und Finanzmanagement angeboten. Darüber hinaus können Kurse zu Sprachen, Vertrieb, Wohlbefinden, Zeitmanagement, Selbstbewusstsein, Kommunikation, Kultur und Change, IT und Digitalisierung, Projektmanagement, Compliance und Sicherheit besucht werden.

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

Das My-Boost-Programm zielt darauf ab, Talente gezielt weiterzuentwickeln und zu halten. In diesem Programm werden Offenheit, Transversalität, kollektive Intelligenz, Innovation und Kreativität vermittelt, um die individuelle und die kollektive Leistung zu verbessern und die Talente auf die Herausforderungen von morgen vorzubereiten. Für Führungskräfte wird ausserdem ein spezifischer Kurs in Zusammenarbeit mit der «KEDGE Business School» angeboten.

Swiss Life Deutschland

Mitarbeitende von Swiss Life Deutschland haben Zugang zu einem breiten Spektrum an internen Lernangeboten. Die Themen umfassen beispielsweise Persönlichkeitsentwicklung, fachliche Weiterbildung, Zeit- und Stressmanagement und Organisation. Die Lerninhalte können dabei über verschiedene Plattformen selbstbestimmt absolviert werden. Ergänzt wird das Angebot durch eine Auswahl an Präsenzveranstaltungen.

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

Mit internen Programmen wie dem Führungskräfte-Onboarding oder dem 18-monatigen Programm «LEAD» stellt Swiss Life Deutschland potenziellen und neuen Führungskräften gezielte Angebote bereit, damit sie sich auf die Führungsaufgaben vorbereiten und ein umfassendes Geschäftsverständnis aufbauen können. Die Führungskräfte werden dabei von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren begleitet.

Swiss Life International

Für ihre individuelle Weiterbildung können Mitarbeitende finanzielle Unterstützung und die Nutzung von Arbeitszeit beantragen. In diesen Weiterbildungen können Mitarbeitende spezifische Fähigkeiten und anerkannte Abschlüsse in ihrem Fachgebiet erwerben. Über diese individuellen Angebote hinaus werden Schulungen in den Bereichen Compliance, Sicherheit und Datenschutz angeboten. Auch für die Führungskräfte werden speziell gestaltete Programme angeboten.

Neben den formellen Weiterbildungsangeboten werden junge Mitarbeitende im Arbeitsalltag durch die starke Befähigungskultur, die Gewährung von Autonomie und die Übernahme von Verantwortung auf ihrem Karriereweg unterstützt.

Swiss Life Asset Managers

Es besteht ein breites Angebot an Aus- und Weiterbildungsprogrammen zur Förderung des lebenslangen Lernens und der beruflichen Entwicklung. Die «AM Academy» dient als zentrale Drehscheibe und bietet eine Mischung aus formaler Schulung, sozialem Lernen und praktischer Erfahrung. Die Führungsentwicklung ist ein Kernfokus, bei dem Führungskräfte aktiv coachen und das kontinuierliche Wachstum ihrer Teams unterstützen.

Allen Mitarbeitenden stehen Angebote zur Verfügung, um die kollaborative und vertrauensbasierte Zusammenarbeit im Sinne von «High-Performing Teams» zu fördern, Tools und Methoden dafür zu vermitteln und Soft Skills aufzubauen. Neben internen Programmen arbeitet Swiss Life Asset Managers mit verschiedenen Online-Plattformen zusammen, um ihren Mitarbeitenden Zugang zu Selbstlernkursen in den Bereichen der persönlichen und der beruflichen Entwicklung, der Sprachen sowie der Datenkompetenzen zu bieten.

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

Spezifisch für die Entwicklung angehender und erfahrener Führungskräfte bietet Swiss Life Asset Managers verschiedene Programme an. Diese zielen darauf ab, die Führungskräfte auf ihrem Karrierepfad zu unterstützen, das Potenzial ihrer Teams zu entfalten sowie die Leadership-Philosophie zu verankern und einen inklusiven Führungsstil zu fördern.

Gruppenweite Nachfolgeplanung und Führungskräfteentwicklung

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

Auf Stufe der Swiss Life-Gruppe richtet sich das Key People Programme (KPP) an Führungskräfte, Fachspezialistinnen und -spezialisten und Projektleitende der Swiss Life-Gruppe, die sich bereits in einer Schlüsselfunktion auf Senior-Stufe befinden oder das Potenzial für eine solche Funktion aufweisen. Ziel des Programms ist es, die Teilnehmenden zu Schlüsselpersonen zu entwickeln, die fähig und willens sind, die Zukunft des Unternehmens im eigenen Einflussbereich mitzugestalten. Das Programm leistet damit einen Beitrag zur Personal- und Nachfolgeplanung. In einem Zeitraum von rund 15 Monaten gewinnen die Teilnehmenden einen vertieften Einblick in die wichtigsten Geschäftsbereiche der Swiss Life-Gruppe und erhalten und geben neue Impulse zu aktuellen Trends, um Gelerntes auf ihre tägliche Arbeit zu übertragen. Die Schwerpunktthemen im KPP sind:

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

Die Alumni, welche die sogenannte Key People Community (KPC) bilden, und die Teilnehmenden des laufenden Key People Programme (KPP) treffen sich jährlich anlässlich des «Shaping the Future Day».

Entwicklung des Engagements der Mitarbeitenden

Swiss Life führte im Jahr 2023 eine Mitarbeitendenumfrage durch. Bei einer Rücklaufquote von 74% resultierte ein Engagement-Wert von 77% und ein Employee Net Promoter Score (eNPS) von 32 Punkten. Im Nachgang zur Mitarbeitendenbefragung 2023 wurden in den Divisionen verschiedene Massnahmen entwickelt und umgesetzt, um auf den identifizierten Stärken aufzubauen und Verbesserungspotenziale auszuschöpfen. Dazu gehören beispielsweise die Schaffung von Weiterbildungsmöglichkeiten, das Verständnis für den individuellen Beitrag zur Strategieumsetzung, die Förderung von High-Performing Teams, sowie die Optimierung des Onboarding-Prozesses für neue Mitarbeitende.

Auszeichnungen

Auch externe Organisationen anerkennen das Engagement von Swiss Life:

| Division | 2024 | 2023 | 2022 |
|-----------------------|---|--|---|
| Schweiz | <p>Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum»¹</p> <p>Attraktivster Arbeitgeber für Studentinnen und Studenten sowie junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von «Universum»¹</p> <p>Beste Arbeitgeber Schweiz (ausgezeichnet durch Statista und Handelszeitung)</p> <p>Top Employer (Swiss Life Select)</p> <p>«Best Recruiter» – Silber-Award</p> <p>Leistungssportfreundlicher Lehrbetrieb für eine kaufmännische Berufslehre in der Branche Privatversicherung für junge Sporttalente (Swiss Olympic in Zusammenarbeit mit United School of Sports)</p> <p>Committed to the Diversity Charter, Advance Gender Equality in Business</p> <p>St. Gallen Diversity Benchmarking – We participate 2024</p> | <p>Leistungssportfreundlicher Lehrbetrieb für eine kaufmännische Berufslehre in der Branche Privatversicherung für junge Sporttalente (Swiss Olympic in Zusammenarbeit mit United School of Sports)</p> <p>Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum»¹</p> <p>Attraktivster Arbeitgeber für Studentinnen und Studenten sowie junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von «Universum»¹</p> <p>Beste Arbeitgeber Schweiz (ausgezeichnet durch Statista und Handelszeitung)</p> <p>Top Employer (Swiss Life Select)</p> <p>«Best Recruiter» – Silber-Award</p> <p>Committed to the Diversity Charter, Advance Gender Equality in Business</p> | <p>Top-Unternehmen für eine Berufslehre für junge Sporttalente (Swiss Olympic in Zusammenarbeit mit United School of Sports)</p> <p>Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum»¹</p> <p>Attraktivster Arbeitgeber für Studentinnen und Studenten sowie junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von «Universum»¹</p> <p>Top Employer (Swiss Life Select)</p> <p>«Best Recruiter» – Silber-Award</p> <p>St. Gallen Diversity Benchmarking – We participate 2022</p> <p>Committed to the Diversity Charter, Advance Gender Equality in Business</p> |
| Frankreich | <p>Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)</p> <p>Engagement Jeunes: Employeur de choix – best in class</p> | <p>Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)</p> | <p>Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)</p> |
| Deutschland | <p>Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)</p> | <p>Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)</p> | <p>Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)</p> |
| Asset Managers | <p>Faires Traineeprogramm von Trendence (Swiss Life AM DE)</p> <p>«Kununu» Top Company 2024 (Swiss Life AM CH und Livit)</p> <p>Platz 1 der besten Arbeitgeber Zürichs in der Kategorie Grossunternehmen von «Kununu» (Swiss Life AM CH)</p> <p>Best Recruiters Silver (Swiss Life AM CH)</p> <p>EDGE Certification (Swiss Life AM Division)</p> <p>Mitglied Charta der Vielfalt (Swiss Life AM DE)</p> | <p>Faires Traineeprogramm von Trendence (Swiss Life AM DE)</p> <p>Top-Arbeitgeber der Immobilienbranche in der Immobilienzeitschrift (Swiss Life AM DE und BEOS)</p> <p>«Kununu» Top Company 2023 (Swiss Life AM CH und Livit)</p> <p>Platz 1 der besten Arbeitgeber Zürichs in der Kategorie Grossunternehmen von «Kununu» (Swiss Life AM CH)</p> <p>Best Recruiters Bronze (Swiss Life AM CH)</p> <p>EDGE Certification (Swiss Life AM Division)</p> <p>Mitglied Charta der Vielfalt (Swiss Life AM DE)</p> | <p>Faires Traineeprogramm von Trendence (Swiss Life AM DE)</p> <p>Top-Arbeitgeber der Immobilienbranche in der Immobilienzeitschrift (Swiss Life AM DE und BEOS)</p> <p>«Kununu» Top Company 2022 (Swiss Life AM und Livit)</p> <p>Platz 1 der besten Arbeitgeber Zürichs in der Kategorie Grossunternehmen von «Kununu»</p> |
| International | <p>«Kununu» Top Company 2024</p> <p>Hubfinance Elite Workplaces 2024 – Candidate Experience</p> <p>Hubfinance Next Gen's Choice 2024 – Career Booster</p> | | |

¹ Employer Branding Research Company, Stockholm

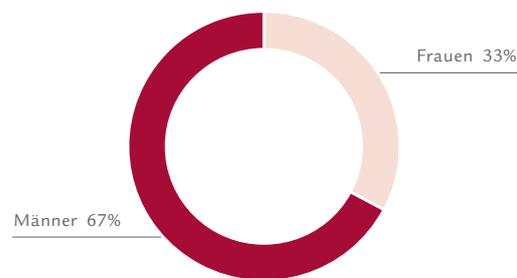
Vielfalt und Inklusion

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

Swiss Life ist bestrebt, den Anteil der weiblichen Führungskräfte kontinuierlich zu erhöhen. Diese Bestrebungen zeigen sich bereits im leicht gestiegenen Frauenanteil in den höheren Führungsebenen.

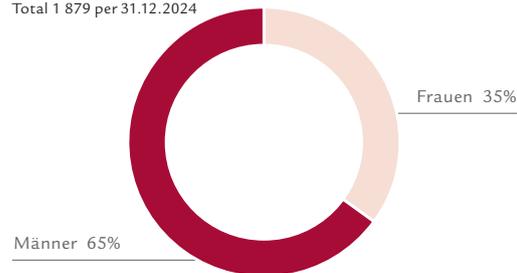
Verwaltungsrat nach Geschlecht

Total 12 per 31.12.2024



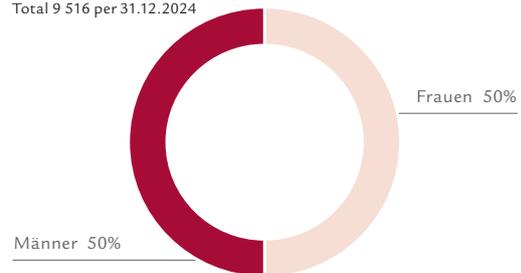
Mitarbeitende mit Führungsaufgabe nach Geschlecht

Total 1 879 per 31.12.2024



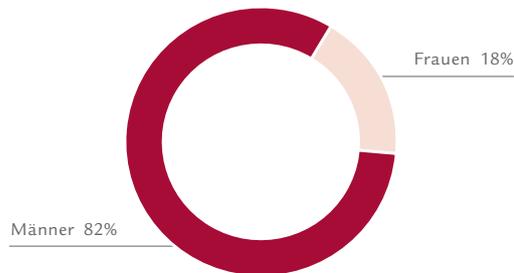
Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe nach Geschlecht

Total 9 516 per 31.12.2024



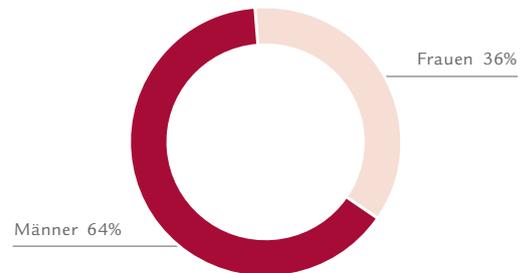
Mitarbeitende der oberen Führungsebene und leitende Angestellte nach Geschlecht¹

Total 55 per 31.12.2024



Mitarbeitende der mittleren und der unteren Führungsebene nach Geschlecht²

Total 1 824 per 31.12.2024



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

² Abteilungs- und Teamleitende

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

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

- Mutter-/Vaterschaftsurlaub über dem gesetzlichen Minimum
- Verschiedene Time-out-Modelle zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen oder Verfolgung persönlicher Projekte
- Flexible Arbeitsorganisation und ortsunabhängiges Arbeiten, um private Verpflichtungen und Termine wahrnehmen zu können
- Möglichkeiten für Teilzeitarbeit auf allen Hierarchieebenen sowie Jobsharing
- Unterstützungsangebote rund um die Organisation der Kinderbetreuung oder der Betreuung von Angehörigen

Die Daten zum Bezug von Mutter-/Vaterschaftsurlaub und Elternzeit zeigen eine stabile und weiterhin hohe Nutzung des Angebots. Die Anzahl der Mitarbeitenden, die nach dem Mutter-/Vaterschaftsurlaub oder der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, ist im Berichtszeitraum deutlich gestiegen. Liegen Start- und Endzeitpunkt des Mutter-/Vaterschaftsurlaubs bzw. der Elternzeit in unterschiedlichen Berichtsjahren, führt dies zu Schwankungen dieser Kennzahlen.

Anzahl der Mitarbeitenden, die Mutter-/Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit in Anspruch genommen haben¹

| | 2024 | | | | 2023 | | | | 2022 | | | |
|----------------|--------|------|--------|------|--------|-------|--------|------|--------|------|--------|-------|
| | Männer | in % | Frauen | in % | Männer | in % | Frauen | in % | Männer | in % | Frauen | in % |
| Schweiz | 64 | 72.7 | 24 | 27.3 | 56 | 67.5 | 27 | 32.5 | 65 | 67.7 | 31 | 32.3 |
| Frankreich | 49 | 45.8 | 58 | 54.2 | 56 | 54.4 | 47 | 45.6 | 58 | 35.4 | 106 | 64.6 |
| Deutschland | 29 | 34.5 | 55 | 65.5 | 19 | 22.4 | 66 | 77.6 | 33 | 47.8 | 36 | 52.2 |
| International | 19 | 40.4 | 28 | 59.6 | 12 | 37.5 | 20 | 62.5 | 12 | 15.2 | 67 | 84.8 |
| Asset Managers | 41 | 36.0 | 73 | 64.0 | 59 | 39.3 | 91 | 60.7 | 72 | 47.7 | 79 | 52.3 |
| Übrige | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 |
| TOTAL | 205 | 46.2 | 239 | 53.8 | 203 | 44.7 | 251 | 55.3 | 240 | 42.9 | 320 | 57.1 |

Anzahl der Mitarbeitenden, die nach Beendigung des Mutter-/Vaterschaftsurlaubs oder der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind²

| | 2024 | | | | 2023 | | | | 2022 | | | |
|----------------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|-------|
| | Männer | in % | Frauen | in % | Männer | in % | Frauen | in % | Männer | in % | Frauen | in % |
| Schweiz | 62 | 71.3 | 25 | 28.7 | 54 | 68.4 | 25 | 31.6 | 60 | 73.2 | 22 | 26.8 |
| Frankreich | 48 | 47.1 | 54 | 52.9 | 52 | 64.2 | 29 | 35.8 | 51 | 41.5 | 72 | 58.5 |
| Deutschland | 30 | 36.1 | 53 | 63.9 | 11 | 52.4 | 10 | 47.6 | 34 | 43.0 | 45 | 57.0 |
| International | 21 | 48.8 | 22 | 51.2 | 11 | 50.0 | 11 | 50.0 | 12 | 23.1 | 40 | 76.9 |
| Asset Managers | 44 | 37.0 | 75 | 63.0 | 46 | 46.5 | 53 | 53.5 | 69 | 59.5 | 47 | 40.5 |
| Übrige | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | - | 0.0 | 1 | 100.0 |
| TOTAL | 208 | 47.5 | 230 | 52.5 | 175 | 57.6 | 129 | 42.4 | 226 | 49.9 | 227 | 50.1 |

¹ Diese Daten berücksichtigen ausschliesslich Mitarbeitende, deren Mutter-/Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit im Berichtsjahr gestartet ist. Mitarbeitende, deren Mutter-/Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit vor dem Berichtsjahr gestartet und im Berichtsjahr fortgesetzt wurde, werden nicht berücksichtigt.

² Die Anzahl der Mitarbeitenden, die im Berichtsjahr nach einem Mutter-/Vaterschaftsurlaub oder einer Elternzeit zurückgekehrt sind, kann grösser sein als die der Mitarbeitenden, die in Mutter-/Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit gegangen sind. Mutter-/Vaterschaftsurlaube und Elternzeit können im Vorjahr begonnen haben und im Berichtsjahr beendet worden sein. Daher ist es möglich, dass die Werte 100% überschreiten.

Vielfalt und Wertschätzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die gruppenweit gültige Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierung sowie für Vielfalt und Inklusion gemäss den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) beschreibt, wie Swiss Life die Dimensionen Arbeitskultur, Rahmenbedingungen, Leadership, Prozesse und Infrastruktur unter dem Blickwinkel von Vielfalt und Inklusion gestaltet. Die Richtlinie bildet die Grundlage für die spezifischen Initiativen und Programme der Divisionen, mit denen Swiss Life das Ziel verfolgt, die Vielfalt in der Belegschaft insgesamt zu stärken. Dazu zählen unter anderem:

Swiss Life Schweiz

- Weitere Verankerung eines Grundlagendokuments zu «Diversity & Inclusion», begleitet von verschiedenen Aktivitäten für Führungspersonen und Mitarbeitende zwecks Stärkung und Verankerung einer inklusiven Haltung in der Organisation
- Aufbau, Förderung und Pflege von internen Mitarbeitendennetzwerken wie Frauennetzwerk, Familiennetzwerk und LGBTQ+-Community sowie Engagement beim Netzwerk «focus 50 plus» unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) und mit der Teilnahme am HSG-D&I-Benchmarking
- Zusammenarbeit mit Advance, einem führenden Wirtschaftsverband für Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz, sowie Angebot von Mentoring- und Sponsoringprogrammen für Mitarbeitende in Führungspositionen

Swiss Life Frankreich

- Sensibilisierung durch #ActForLife und den Tag der Verbände, an dem sechs Verbände zu den Themen Gesundheit, Solidarität, Kultur und Umwelt teilnahmen
- Teilnahme am Duo Day, bei dem junge Menschen mit Beeinträchtigung empfangen wurden
- Interne Kommunikation spezieller Engagements für die Vielfalt wie des Freiwilligeneinsatzes eines Mitarbeiters an den Paralympics 2024 und der Diversity & Inclusion Week, bei der drei Angestellte und ihre persönlichen sowie ihre beruflichen Erfahrungen im Umgang mit ihrer Beeinträchtigung porträtiert wurden

Swiss Life Deutschland

- Spezifische Trainings zu den Themen «Wie Frauen erfolgreich ihre Karriere gestalten» und «Female Empowerment»
- Förderung von weiblichen Führungskräften durch verschiedene Massnahmen in der Nachfolgeplanung mit dem Ziel, bis Ende 2025 pro Ressort 50% der vakanten Bereichs- und Abteilungsleitungsstellen weiblich nachzubesetzen
- Angebote zur Kinderbetreuung durch eigene Kindertagesstätten oder entsprechende Kooperationen an den Standorten Hannover und Garching sowie das initiative Angebot eines Orientierungsgesprächs für alle Mitarbeitenden ab 50 Jahren, um gemeinsam die weiteren Karriere- und Einsatzperspektiven zu beleuchten
- Ausschreibung aller Führungspositionen in Teilzeit und Shared Leadership, um die bestmögliche Vereinbarkeit mit dem Privatleben anbieten zu können

Swiss Life International

- Unterzeichnung der «Women in Finance Charter» durch Swiss Life Luxemburg
- Aktives Eintreten von elipsLife in den Niederlanden für die Chancengleichheit von Frauen und Männern mit dem Fokus auf der Rekrutierung für leitende Positionen sowie das Angebot von internen Transfers
- Integration eines spezifischen Moduls zu den Risiken der unbewussten Voreingenommenheit in der Führungsfunktion in das neueste Leadership-Development-Programm
- Messung der Geschlechterdiversität in den verschiedenen Märkten
- Bewusster Einbezug mehrerer Geschlechter im Rekrutierungsprozess

Swiss Life Asset Managers

- Zusammenarbeit mit MyAbility, einer Organisation, die Schulungs-, Beratungs- und Technologiedienstleistungen anbietet, um Unternehmen dabei zu unterstützen, integrative Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu schaffen
- Zusammenarbeit mit Edge Strategy, um Fortschritte zu messen und Verbesserungen zu erreichen. Würdigung mit der globalen EDGE-Zertifizierung «Assess», die den sozialen Aspekt der ESG-Agenda von Swiss Life Asset Managers unterstreicht
- Zusammenarbeit mit Advance, einem führenden Wirtschaftsverband für Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz, sowie Angebot von Mentoring- und Sponsoringprogrammen für Angestellte
- Mitgliedschaft in Netzwerken: Fondsfrauen, Cercle des Femmes de l'Immobilier, Financi'elle
- Zusammenarbeit mit dem Cultural Intelligence Center (CQ) zur Bewertung und Verbesserung der Effektivität in kulturell vielfältigen Situationen in internen Schulungen
- Trainings zu inklusiver Führung, generationenübergreifender Zusammenarbeit und Neurodiversität

Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

Insgesamt stellt die Swiss Life-Gruppe mit zielführenden Prozessen, Trainings, Richtlinien und Reglementen sicher, dass weder Mobbing noch Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Sprache, Religion, Konfession, nationaler Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Behinderung, Familienstand, politischen Ansichten, Firmenrang, Arbeitsmodell oder Beschäftigungsniveau, Bildung und anderen (sichtbaren und nicht sichtbaren) persönlichen Merkmalen toleriert wird. Die Fachstellen der Divisionen ergreifen zielführende Massnahmen zur Verhinderung von Belästigung, Mobbing, Viktimisierung und Vergeltung. Entsprechende Richtlinien, die Schulung von Mitarbeitenden und Vorgesetzten sowie Aufklärungsmaterialien ermutigen die Mitarbeitenden dazu, Bedenken zu äussern.

Zudem verfügt Swiss Life über etablierte vertrauliche Beschwerdemanagementprozesse sowie informelle und vertrauliche Beschwerdekanaäle, die Diskriminierungsfälle und Beschwerden entgegennehmen und behandeln. Einige Beispiele im Überblick:

- Der für alle Mitarbeitenden der Swiss Life-Gruppe gültige Code of Conduct (vgl. Kapitel «Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit») enthält unter anderem ein Diskriminierungsverbot, das in Reglementen und Weisungen weiter präzisiert wird (z. B. Weisung «Konfliktbewältigung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz» am Standort Schweiz).
- An allen Standorten bestehen Leitfäden zur Prävention und zur Bewältigung psychosozialer Risiken, insbesondere von Mobbing, einschliesslich verschiedener Formen von Belästigung. Zudem können sich von Mobbing betroffene Mitarbeitende an interne und externe Beraterinnen oder Berater wenden.
- Die Fachstelle Social Care Consulting am Standort Schweiz ist die Anlaufstelle für eine vertrauliche und lösungsorientierte interne Beratung von Mitarbeitenden und Entscheidungsträgerinnen und -trägern zu den Themen psychische und physische Belastungssituationen und Erkrankungen, eingeschränkte Leistungsfähigkeit, Stress, Konflikt, Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Abhängigkeiten (Sucht) und bei anderen belastenden Situationen. Zudem haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich an die Sozialpartnerin (Personalkommission) zu wenden.
- Swiss Life Frankreich hat eine spezifische Anlaufstelle für psychosoziale Risiken geschaffen sowie Kommunikationsmassnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden für dieses Thema umgesetzt.
- Bei Swiss Life Deutschland können sich betroffene Mitarbeitende an interne Stellen wie die Personalabteilung und den Betriebsrat wenden. Zudem können Mitarbeitende Fehlverhalten über die Hinweisgebermeldestelle melden oder sich anonym an den «PME Familienservice» wenden.
- In der Division Swiss Life Asset Managers haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich mit allen Problemen an interne Stellen wie HR oder die Sozialpartner zu wenden. In Luxemburg stehen ausserdem mit der «Association for Health in the Financial Sector» (ASTF) und in Deutschland mit dem «PME Familienservice» sowie mit den lokalen Vertrauensärztinnen und -ärzten externe Ansprechpartner zur Verfügung.
- An verschiedenen Standorten wurden E-Learnings entwickelt und implementiert, welche die Mitarbeitenden für Mobbing- und Belästigungsthemen sensibilisieren und Handlungsempfehlungen abgeben.

Über die divisionalen Kanäle gemeldete Beschwerden werden fachkundig geprüft. Wird eine Beschwerde als Diskriminierungsvorfall beurteilt, so werden Abhilfemassnahmen eingeleitet. Im Berichtszeitraum wurde einzig in der Division Swiss Life Frankreich ein Diskriminierungsvorfall festgestellt. Dieser wurde intern untersucht und passende Abhilfemassnahmen zur Unterstützung der Betroffenen und zur Prävention weiterer Vorfälle wurden umgesetzt. So konnte der Vorfall intern geklärt werden und ist nicht länger Gegenstand von Untersuchungen und Massnahmen.

Faire Anstellungspraxis und Entlöhnung

In Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen und internationalen Recht sowie den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verfolgt die Swiss Life-Gruppe eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis mit dem Ziel, Chancengleichheit zu gewährleisten. Dazu gehören in allen Divisionen die Objektivierung der Anstellungsverfahren sowie die bewusste Nachfolgeplanung zur Förderung der Diversität. Einige Beispiele im Überblick:

- Bei Swiss Life Schweiz werden vakante Stellen auf allen Stufen systematisch auf Teilzeit- und Top-/Jobsharing-Möglichkeiten¹ geprüft und entsprechend ausgeschrieben. Ausserdem werden unter Einbezug relevanter Kennzahlen und der Strategie für die nächsten drei Jahre frühzeitig potenzielle Personalrisiken und deren Ursachen identifiziert. Die Resultate fliessen in die jährlichen Personalplanungsprozesse ein und dienen als Basis für operative Massnahmen. Im Rahmen des «Human Capital Management» sowie der Nachfolgeplanung strebt Swiss Life Schweiz ein ausbalanciertes Portfolio (z. B. bezüglich Alter, Geschlecht, Vollzeit und Teilzeit) an. Die Anstellungsverfahren sind bei Swiss Life mehrstufig, werden von verschiedenen Stakeholdern geführt und durch Objektivierungsverfahren wie Online-Assessments zusätzlich gesichert. Schliesslich wird bei der Personalgewinnung mit einem inhaltlich und prozessual strukturierten Ansatz explizit auch auf das Thema der unbewussten Voreingenommenheit eingegangen, unter anderem basierend auf Normen zu «Diversity & Inclusion», die in einem Grundlagendokument über alle Vielfaltsdimensionen definiert wurden.
- Die Division Swiss Life Asset Managers beteiligt sich an verschiedenen Programmen, die Minderheitengruppen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern: «Job Shadowing» für Studierende mit Behinderung in der Schweiz und Praktikumsplätze im Rahmen des Programms «10 000 Black Interns» im Vereinigten Königreich. Schliesslich wird bei der Ausbildung von Rekrutierungsfachkräften explizit auf das Thema der unbewussten Voreingenommenheit in der Rekrutierung eingegangen.

¹ Aufteilung von Vollzeitstellen (Jobsharing) und Führungspositionen (Topsharing) auf mehrere Mitarbeitende

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

- Swiss Life Schweiz fördert die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern aktiv, indem sie bereits seit dem Jahr 2010 zur Überprüfung der Lohngleichheit das Instrument «Logib» des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann einsetzt. Dadurch gewährleistet Swiss Life Schweiz eine regelmässige und systematische Auseinandersetzung mit dem Thema Lohngleichheit.
- Der Index der beruflichen Gleichstellung von Swiss Life Frankreich, wie er vom Gesetz «Avenir professionnel» definiert ist, weist seit dem Jahr 2020 einen Wert von > 90 von 100 Punkten auf. Die Analyse der Resultate ermöglicht es, konkrete Massnahmen zu definieren und umzusetzen, um die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern kontinuierlich zu verringern. Der Gleichstellungsindex von Swiss Life Asset Managers in Frankreich lag im Jahr 2023 bei 94 Punkten und im Jahr 2024 bei 92 von 100 Punkten.
- In Deutschland gilt das Entgelttransparenzgesetz (EntGTranspG), das eine Ungleichbehandlung bei der Bezahlung aufgrund des Geschlechts verbietet. Für vergleichbare Arbeit müssen Männer und Frauen den gleichen Lohn erhalten.
- Swiss Life International veröffentlicht am Standort Grossbritannien jährlich einen «Gender Pay Report», der folgende vier Kennzahlen enthält: Durchschnitt und Median zum Lohngefälle, Durchschnitt und Median zur Bonusdifferenz, Anteil der Mitarbeitenden, die einen Bonus erhalten, sowie Quartil nach Geschlecht.
- In sämtlichen in der EU tätigen Geschäftseinheiten arbeitet Swiss Life daran, die EU-Richtlinie zur Lohntransparenz umzusetzen und die entsprechende Transparenz über die Vergütung ihrer Mitarbeitenden zu schaffen.

Gesundheit und Sicherheit

Swiss Life ist bestrebt, den Mitarbeitenden ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu bieten. Dies beinhaltet einerseits die Sicherstellung der physischen Gesundheit durch ergonomische und sicherheitstechnische Massnahmen. Andererseits legt Swiss Life auch grossen Wert auf die Förderung der psychischen Gesundheit durch gute Arbeitsbedingungen wie durch eine ganzheitliche Arbeitsgestaltung, Anforderungsvielfalt, Handlungsspielraum, Entwicklungsmöglichkeiten und Wertschätzung am Arbeitsplatz.

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement

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

Die Gefahrenidentifizierung, die Risikobewertung und die Untersuchung von arbeitsbedingten Vorfällen sind in das Managementsystem der Divisionen integriert und durch die entsprechenden lokalen Regulatorien und Prozesse, die auf den genannten gesetzlichen Grundlagen basieren, gewährleistet. Die Divisionen arbeiten zur Gefahrenidentifizierung und zur Risikobewertung mit den Sozialpartnern sowie internen und externen Expertinnen und Experten zusammen. Einige Beispiele im Überblick:

- In der Division Schweiz werden ein breites Basisangebot und jährlich wechselnde Fokus-themen bezüglich eines aktiven Gesundheitsmanagements gefördert. Die Angebote werden jährlich geprüft und in Zusammenarbeit mit Social Care Consulting sowie dem Gesellschaftsarzt weiterentwickelt. 2024 wurde das Konzept «Corporate Health» mit dem Ziel erarbeitet, die physische und die psychische Gesundheit aller Mitarbeitenden zu fördern. Corporate Health wirkt systematisch, bedarfsorientiert und synergetisch auf der organisatorischen, der Beziehungs- und der individuellen Ebene.
- In der Division Deutschland zeichnen Gesundheitsteams für ein breites Angebot im Bereich des Gesundheitsmanagements und der Vorsorge verantwortlich. Jährlich werden, unter Einbezug der Wünsche und Anregungen der Mitarbeitenden, wechselnde Angebote festgelegt. Ein Ausschuss für Arbeitssicherheit, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern seitens der Mitarbeitenden, einem Betriebsarzt und Fachkräften für Arbeitssicherheit zusammensetzt, tagt vierteljährlich und greift aktuelle Themen auf.

- Der Ausschuss für das Management von Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen von Swiss Life Frankreich tritt vierteljährlich in Anwesenheit von Personalvertreterinnen und -vertretern (Beteiligung der Mitarbeitenden) zusammen. Arbeitsunfälle werden analysiert und unterliegen einer Risikobewertung. Sie führen gegebenenfalls zu einer Anpassung der Sicherheitsmassnahmen. Eine jährliche Überprüfung und ein Programm zur Risikoprävention werden erstellt und sind Gegenstand von Berichten, die der gewählten Personalvertreterin oder dem gewählten Personalvertreter vorgelegt werden. Gesundheitsdienste und lokale Vertretende unterstützen die Mitarbeitenden in Fragen der Gesundheit und der Arbeitsbedingungen. Zudem sind die drei Schlichter, die bei Belästigung oder sexistischen Äusserungen zuständig sind, speziell geschult.
- Bei Swiss Life Luxemburg haben die Personalvertretenden die Aufgabe, die Interessen der Angestellten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsplatzsicherheit und den sozialen Status zu vertreten. Die Delegation umfasst eine gleichstellungsbeauftragte und eine sicherheitsbeauftragte Person. In Zusammenarbeit mit der Delegation schützt der Arbeitgeber die persönliche Integrität der Angestellten, achtet auf deren Gesundheit und schafft ein Klima des gegenseitigen Vertrauens und Respekts. Bei einem Verstoss gegen die Vorschriften können betroffene Angestellte jederzeit den Rat und die Unterstützung ihrer Führungsperson, der Personalabteilung oder der Delegation in Anspruch nehmen.

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

Eine breite Auswahl an Angeboten für Gesundheit und Wohlbefinden

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

- Angebote zur Erhaltung der psychischen Gesundheit sowie Präventionsangebote zu psychosozialen Risiken wie Stress, Belastungen, Gesundheit, Abhängigkeit, Konflikten, Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung, Krisenmanagement, Konflikten am Arbeitsplatz, Partnerschaftsproblemen
- Unterstützung bei der Organisation und der Finanzierung von Betreuungs- und Pflegedienstleistungen
- Zugang zu einem internen oder externen Betriebsarzt für alle Mitarbeitenden
- Kostenlose Gripeschutzimpfungen
- Präventionsuntersuchungen (z. B. Hautkrebsprävention)
- Gesundheitsangebote (z. B. Sportclub, Betriebsfitness, Physiotherapie im Betriebsgebäude und Ruheräume)
- Ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze
- E-Learning-Angebote zu Gesundheit und Wohlbefinden

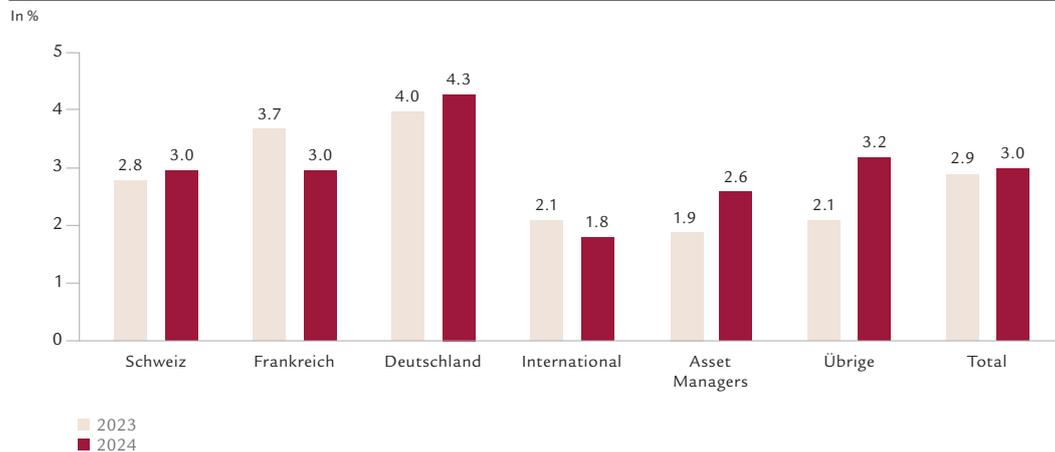
Beteiligung der Mitarbeitenden bei den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Alle Mitarbeitenden der Swiss Life-Gruppe absolvieren obligatorische Online-Schulungsangebote bestehend aus Textinhalten, Kurzvideos, Checklisten und Lernprogrammen zum Thema «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz», die zeit- und ortsunabhängig genutzt werden können. Insgesamt stehen für die Swiss Life-Gruppe die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und die Prävention im Zentrum ihrer Aktivitäten. Ziel ist es, negative Auswirkungen zu vermeiden. In Zusammenarbeit mit ihren Sozialpartnern (gestützt auf Tarifvereinbarungen und in der Schweiz auf Basis der Mitwirkungsrechte) bieten alle Divisionen Leistungen in den Sparten Bewegung und Sport, Massagen und Therapien (zum Beispiel Physiotherapie), Ruheräume und Beratungen aller Art wie Ernährungs- und Sozialberatung an. Angebote sind für die Mitarbeitenden über verschiedene Kommunikationskanäle wie das Intranet zugänglich. Darüber hinaus informieren die Führungskräfte die Mitarbeitenden regelmässig im Rahmen der Personalführung.

Neben der aktiven Kommunikation der Angebote im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterhalten die Divisionen auch Meldekanäle, über welche Mitarbeitende Risiken und mögliche Verstösse gegen Gesetze oder interne Richtlinien melden können.

Die Daten zu den Absenzen zeigen gruppenweit im Vergleich zum Vorjahr einen stabilen Verlauf.

Absenzen nach Segmenten



Sozialpartnerschaft

Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeberin bei Swiss Life zeichnet sich durch einen engen Kontakt zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Konzernleitung aus. Seit 1996 verfügt Swiss Life über einen Europäischen Betriebsrat (gemäss den EU-Richtlinien 94/45/EG und 2009/38/EG). Das zehnköpfige Gremium «Europa Forum» mit Repräsentantinnen und Repräsentanten aus fünf Ländern trifft sich regelmässig mit Vertretern der Konzernleitung in ordentlichen und ausserordentlichen Sitzungen. Das Gremium beschäftigt sich mit der transnationalen Information und Konsultation zu Themen, die alle Swiss Life-Mitarbeitenden betreffen. Die Schwerpunkte waren 2024 die Unternehmensstrategie «Swiss Life 2024», die psychische und die physische Gesundheit am Arbeitsplatz sowie der Umgang mit Stress. Die berufliche Weiterentwicklung im Sinne des «lebenslangen Lernens» stand ebenso im Fokus wie die Überarbeitung des Group Performance System.

Die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen sind durch lokale Gesetzgebungen (EU-Charta Art. 12, schweizerische Bundesverfassung Art. 23) garantiert; sie bilden die Grundlage für interne Richtlinien. In Deutschland, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Luxemburg und Österreich existieren Tarifvereinbarungen beziehungsweise betriebsinterne Regelungen (Betriebsvereinbarungen). Detailliertere Angaben zu den Sozialpartnerschaften sowie den Tarif- und den Betriebsvereinbarungen in den einzelnen Gesellschaften der Swiss Life-Gruppe sind auf www.swisslife.com/sozialpartnerschaft zu finden.

Angaben zu Mitgliedschaften und Standards

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

| | |
|--|-----|
| Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung..... | 192 |
| Bericht über nichtfinanzielle Belange..... | 194 |
| EU-Taxonomieangaben für die Versicherungsgruppe..... | 198 |
| Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG)..... | 206 |
| Fortschrittsbericht UN Global Compact..... | 210 |
| Angaben zu den UNEP FI Principles for Sustainable Insurance (PSI)..... | 212 |
| Mitgliedschaften und Ratings..... | 213 |
| GRI-Index und SASB-Index..... | 214 |

Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Laufende Berichterstattung an die Anspruchsgruppen

Mit der jährlichen Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit im Geschäftsbericht will Swiss Life Transparenz schaffen und die Kommunikation an die Anspruchsgruppen stärken. Zu den Anspruchsgruppen von Swiss Life gehören alle Stakeholder, die von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens direkt oder indirekt betroffen sind oder die einen signifikanten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit von Swiss Life ausüben. Dazu gehören unter anderem die Mitarbeitenden, die Kundinnen und Kunden, die Investorinnen und Investoren sowie die Vertreterinnen und Vertreter von Medien, Politik und Verbänden. Mit allen relevanten Anspruchsgruppen pflegt Swiss Life einen regelmässigen Austausch. So kennt sie die Bedürfnisse und die Erwartungen der Anspruchsgruppen und kann auf Herausforderungen oder Veränderungen reagieren. Weiterführende Informationen zum Dialog mit den Anspruchsgruppen finden sich auf der Website von Swiss Life unter www.swisslife.com/stakeholderkommunikation.

Berichterstattung gemäss europäischer Non-Financial Reporting Directive (NFRD)

Der Nachhaltigkeitsbericht der Swiss Life-Gruppe entspricht den Anforderungen der NFRD der EU. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht rapportiert Swiss Life über Umweltbelange (Seiten 123–132), Arbeitnehmerbelange (Seiten 167–190), Sozialbelange (Seiten 141–143) sowie über die Achtung der Menschenrechte (Seiten 133–134) und die Bekämpfung von Bestechung und Korruption (Seite 118). Auf den genannten Seiten finden sich auch Angaben zu den Konzepten und den damit verbundenen Ergebnissen sowie zu den Due-Diligence-Prozessen und zum Risikomanagement. Zudem zeigt die Swiss Life-Gruppe die für sie relevanten Themen anhand der doppelten Wesentlichkeit (Seiten 109–113) auf. Berücksichtigt werden dabei die Relevanz für die nachhaltige Entwicklung sowie die Relevanz für den Geschäftserfolg.

Berichterstattung nach den GRI-Standards

Der Nachhaltigkeitsbericht von Swiss Life wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt, einem Rahmenwerk für transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Bericht zum Geschäftsjahr 2024 umfasst alle Unternehmenssegmente Schweiz, Frankreich, Deutschland, International und Asset Managers. Ziel der GRI-Standards ist es einerseits, dass Organisationen über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit berichten. Andererseits wird durch die standardisierte Berichterstattung ein Beitrag zur Vergleichbarkeit und zur Transparenz in der Nachhaltigkeitsberichterstattung geleistet. Die entsprechenden Inhaltsreferenzen finden sich im kombinierten GRI-Index und SASB-Index auf den Seiten 214–217.

Berichterstattung nach den SASB-Standards der IFRS-Stiftung

Der Nachhaltigkeitsbericht von Swiss Life zum Geschäftsjahr 2024 orientiert sich an den Vorgaben der SASB-Standards für die Versicherungsbranche. Die SASB-Standards stellen branchenspezifische Berichterstattungsstandards bereit, um die Kommunikation zwischen Unternehmen und Finanzmarktteilnehmenden in Bezug auf die finanziellen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten zu stärken. Die SASB-Standards sind Teil der IFRS-Stiftung (International Financial Reporting Standards) und werden vom Gremium International Sustainability Standards Board (ISSB) erarbeitet. Die entsprechenden Inhaltsreferenzen finden sich im kombinierten GRI-Index und SASB-Index auf den Seiten 214–217.

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

Swiss Life publiziert seit 2021 ergänzend zur umfassenden Nachhaltigkeitsberichterstattung einen separaten Klimabericht. Die Klimaberichterstattung von Swiss Life orientiert sich an den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), die unter der Leitung des «G20 Financial Stability Board» erarbeitet wurden, und erfüllt die aufsichtsrechtlichen Anforderungen der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA). Das TCFD-Rahmenwerk umfasst vier Kernelemente und zeigt auf, wie Unternehmen Klimarisiken und -chancen angehen und offenlegen können. Die dadurch geschaffene Transparenz und Vergleichbarkeit im Bereich der Klimarisiken und -chancen kann als Grundlage für einen geordneten Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen und klimaresilienten Wirtschaft dienen. Mit dem TCFD Report erfüllt Swiss Life die seit 2024 gültigen gesetzlichen Vorgaben zur Klimaberichterstattung in der Schweiz. Der TCFD Report ist abrufbar unter www.swisslife.com/de/tcfid-report.

Bericht über nichtfinanzielle Belange

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

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

Geschäftsmodell

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

Das Geschäftsmodell von Swiss Life ist auf langfristiges und profitables Wachstum im Rahmen der Unternehmensstrategie ausgerichtet. Im Zentrum stehen der Ausbau und die Vertiefung der Kundenbeziehungen, die Stärkung der Beratungskraft und die operative Effizienz. Aufgrund der unterschiedlichen Positionierungen in den jeweiligen Märkten verfolgt Swiss Life einen multidivisionalen Ansatz. Im Rahmen des Geschäftsberichts legt Swiss Life die Geschäftsentwicklung (Kapitel «Das Geschäftsjahr 2024 der Swiss Life-Gruppe im Überblick», Seiten 4–5) und die strategischen Schwerpunkte der Gruppe dar (Kapitel «Strategie und Marke», Seiten 8–14).

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

Wesentlichkeitsanalyse und materielle Themen

Bei der Plausibilisierung der Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr legte Swiss Life einen besonderen Fokus auf die im schweizerischen Obligationenrecht definierten Themengebiete Umweltbelange (insbesondere die CO₂-Ziele), Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung der Korruption. Für die Beurteilung der Wesentlichkeit definierte Swiss Life interne Grenzwerte und stufte darauf basierend die Themen ein. Weitere Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse sind im Kapitel «Wesentlichkeitsanalyse» (Seiten 109–110) zu finden.

Im Rahmen dieser Wesentlichkeitsanalyse wurden die Themen «Klimawandel» (Umweltbelange) und «Mitarbeitende und Arbeitsumfeld» (Arbeitnehmerbelange) als wesentlich gemäss OR identifiziert. Entsprechend berichtet Swiss Life zu diesen zwei Themen gemäss den Anforderungen aus dem schweizerischen Obligationenrecht über Konzepte, Massnahmen, Wirksamkeit, wesentliche Risiken und Leistungsindikatoren (siehe «Berichterstattung über wesentliche Themenbelange», Seite 196).

Klimawandel

Swiss Life erzeugt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit CO₂-Emissionen. Swiss Life ist sich bewusst, dass der Klimawandel eine globale Herausforderung ist, die nur auf globaler Ebene gelöst werden kann. Unter anderem durch ein effektives Risikomanagement schützt Swiss Life die Interessen weiterer relevanter Stakeholder und gewährleistet gleichzeitig die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens.

Mitarbeitende und Arbeitsumfeld

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

Berichterstattung über wesentliche Themenbelange

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

| Themenbereich | Nachweise | Kapitel |
|--|---------------------------------------|---|
| Geschäftsmodell | | – Geschäftsmodell, S. 194 |
| Governance | | – Nachhaltigkeits-Governance, S. 107–108 |
| Umweltbelange: Klimawandel | Konzepte | – Klimastrategie, S. 123–124 – Betriebsökologie, S. 124 – Klimarisiken und Ausstieg aus Kraftwerkskohle, S. 150 – Reduktionsziele bei Immobilien, S. 153–154 |
| | Massnahmen | – Massnahmen innerhalb der Swiss Life-Gruppe, S. 130–132 – Klimarisiken und Ausstieg aus Kraftwerkskohle, S. 150 – Massnahmen zur Zielerreichung, S. 154–155 |
| | Wirksamkeit | – Umweltkennzahlen, S. 128 – Entwicklung der Umweltkennzahlen pro FTE, S. 129 – Reduktionsziele bei Immobilien, S. 153–154 |
| | Beschreibung der wesentlichen Risiken | – Klimastrategie, S. 123–124 – Klimawandel, S. 195 |
| | Leistungsindikatoren | – GRI 302, Umweltkennzahlen, S. 128 – GRI 305, Umweltkennzahlen, S. 128 |
| Arbeitnehmerbelange: Mitarbeitende und Arbeitsumfeld | Konzepte | – Mitarbeitende und Arbeitsumfeld, S. 168 – Transparente Führung des Personals dank standardisierten Prozessen, S. 172 – Entwicklung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte, S. 173–176 – Gruppenweite Nachfolgeplanung und Führungskräfteentwicklung, S. 177 – Vielfalt und Wertschätzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, S. 182–183 – Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, S. 183–184 – Faire Anstellungspraxis und Entlohnung, S. 185–186 – Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement, S. 187–188 – Sozialpartnerschaft, S. 190 |
| | Massnahmen | – Transparente Führung des Personals dank standardisierten Prozessen, S. 172 – Attraktive Leistungen für Mitarbeitende, S. 173 – Entwicklung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte, S. 173–176 – Gruppenweite Nachfolgeplanung und Führungskräfteentwicklung, S. 177 – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, S. 180–181 – Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, S. 183–184 – Faire Anstellungspraxis und Entlohnung, S. 185–186 – Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement, S. 187–188 – Eine breite Auswahl an Angeboten für Gesundheit und Wohlbefinden, S. 188 |
| | Wirksamkeit | – Neuzugänge nach Geschlecht pro Segment, S. 170 – Fluktuation nach Segment, S. 171 – Entwicklung des Engagements der Mitarbeitenden, S. 177 – Absenzen nach Segmenten, S. 189 |
| | Beschreibung der wesentlichen Risiken | – Mitarbeitende und Arbeitsumfeld, S. 168 – Mitarbeitende und Arbeitsumfeld, S. 195 |
| | Leistungsindikatoren | – GRI 403, Gesundheit und Sicherheit, S. 187–189 – GRI 404, Transparente Führung des Personals dank standardisierten Prozessen, S. 172 – GRI 404, Entwicklung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte, S. 173–176 – GRI 405, Vielfalt und Inklusion, S. 179–186 – GRI 406, Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, S. 183–184 |
| Standards der Berichterstattung | | – Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, S. 192–193 |

Weniger wesentliche Themen

In der Wesentlichkeitsanalyse wurden aus den Themengebieten Sozialbelange, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption die Themen «Corporate Citizenship», «Menschenrechte» und «Bekämpfung von Bestechung und Korruption» (als Unterthema von «Regulatorische Compliance») mit einer geringeren Relevanz für den Geschäftserfolg und die nachhaltige Entwicklung von Swiss Life bewertet und überschritten die definierten Grenzwerte nicht. Im Sinne der Transparenz berichtet Swiss Life im Nachhaltigkeitsbericht in reduzierter Form über grundlegende Konzepte, Massnahmen, Risiken und Leistungsindikatoren, aufgrund der von Swiss Life und ihren relevanten Anspruchsgruppen geringer eingeschätzten Wesentlichkeit werden diese Themen jedoch weniger ausführlich dargestellt: «Corporate Citizenship» (S. 141-143), «Menschenrechte» (S. 133-134) und «Bekämpfung von Bestechung und Korruption» (S. 118) als Unterthema von «Regulatorische Compliance». Aufgrund der tieferen Bewertung in der Wesentlichkeitsanalyse sind diese Inhalte nicht Bestandteil der Abnahme durch die Generalversammlung.

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

Genehmigung des Berichts über nichtfinanzielle Belange

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

Der Verwaltungsrat der Swiss Life Holding AG hat den Bericht über nichtfinanzielle Belange an der Sitzung vom 4. April 2025 verabschiedet und legt diesen der Generalversammlung 2025 zur Abnahme vor.



Rolf Dörig
Präsident des Verwaltungsrats



Matthias Aellig
Group CEO

EU-Taxonomieangaben für die Versicherungsgruppe

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

Die EU-Taxonomieverordnung vom Juni 2020 wird schrittweise durch sogenannte delegierte Rechtsakte konkretisiert. Im Rahmen von Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung in Verbindung mit der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 veröffentlicht Swiss Life zum 31. Dezember 2024 Kennzahlen zu taxonomiefähigen (eligible) und taxonomiekonformen (aligned) Kapitalanlagen für die zwei Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel wie auch Kennzahlen zu taxonomiefähigen (eligible) Kapitalanlagen für die weiteren vier Umweltziele nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme. Swiss Life veröffentlicht die Kennzahlen für Versicherungsunternehmen bezogen auf Kapitalanlagen als Schweizer Muttergesellschaft von EU-Unternehmen freiwillig, mit befreiender Wirkung für die EU-Tochterunternehmen.

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

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

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

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

Kennzahlen zu den beiden Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

Die folgenden Kennzahlen gelten für beide klimabezogenen Umweltziele.

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 wurden die Anlageklassen Immobilien (ohne selbst genutzte Immobilien), Unternehmensanleihen und Aktien beurteilt.

| | |
|---|---|
| Der gewichtete Durchschnittswert aller Kapitalanlagen von Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmen, die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet oder hiermit verbunden sind, im Verhältnis zum Wert der Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden , mit folgenden Gewichtungen von Beteiligungen an Unternehmen wie unten aufgeführt: umsatzbasiert: <1% CapEx-basiert: <1% | Der gewichtete Durchschnittswert aller Kapitalanlagen von Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmen, die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet oder hiermit verbunden sind, mit folgenden Gewichtungen von Beteiligungen an Unternehmen wie unten aufgeführt: umsatzbasiert: CHF 735 Millionen CapEx-basiert: CHF 1014 Millionen |
| Der Prozentsatz der für den KPI erfassten Vermögenswerte im Verhältnis zu den Gesamtkapitalanlagen von Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmen (Gesamt-AuM). Ohne Kapitalanlagen in staatliche Einrichtungen. Erfassungsquote: ~84% | Der Geldwert der für den KPI erfassten Vermögenswerte. Ohne Kapitalanlagen in staatliche Einrichtungen. Erfassungsbereich: CHF 181 449 Millionen |
| Zusätzliche, ergänzende Offenlegungen: Aufschlüsselung des Nenners des KPIs | |
| Der Prozentsatz der Derivate im Verhältnis zu den Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden. <0% | Der Wert der Derivate als Geldbetrag. CHF -742 Millionen |
| Der Anteil der Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU nicht unterliegen , an den für den KPI erfassten Gesamtaktiva: Für Nicht-Finanzunternehmen: ~12% Für Finanzunternehmen: ~8% | Der Wert der Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU nicht unterliegen : Für Nicht-Finanzunternehmen: CHF 22 534 Millionen Für Finanzunternehmen: CHF 14 345 Millionen |
| Der Anteil der Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen aus Nicht-EU-Ländern, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU nicht unterliegen , an den für den KPI erfassten Gesamtaktiva: Für Nicht-Finanzunternehmen: ~12% Für Finanzunternehmen: ~8% | Der Wert der Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen aus Nicht-EU-Ländern, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU nicht unterliegen : Für Nicht-Finanzunternehmen: CHF 22 534 Millionen Für Finanzunternehmen: CHF 14 345 Millionen |
| Der Anteil der Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen , an den für den KPI erfassten Gesamtaktiva: Für Nicht-Finanzunternehmen: ~6% Für Finanzunternehmen: ~5% | Der Wert der Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen : Für Nicht-Finanzunternehmen: CHF 10 813 Millionen Für Finanzunternehmen: CHF 9178 Millionen |
| Der Anteil der Risikopositionen gegenüber anderen Gegenparteien und Aktiva an den Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden: ~69% | Der Wert der Risikopositionen gegenüber anderen Gegenparteien und Aktiva : CHF 124 579 Millionen |
| Der Anteil der Kapitalanlagen des Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmens – mit Ausnahme der Kapitalanlagen für Lebensversicherungsverträge, bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmern getragen wird – die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet oder hiermit verbunden sind: ~1% | Der Wert der Kapitalanlagen des Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmens – mit Ausnahme der Kapitalanlagen für Lebensversicherungsverträge, bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmern getragen wird – die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet oder hiermit verbunden sind: CHF 2035 Millionen |
| Der Wert aller Kapitalanlagen, durch die nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten finanziert werden, im Verhältnis zum Wert der Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden: ~9% | Der Wert aller Kapitalanlagen, durch die nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten finanziert werden: CHF 17 148 Millionen |
| Der Wert aller Kapitalanlagen durch die taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten finanziert werden, im Verhältnis zum Wert der Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden: ~20% | Der Wert aller Kapitalanlagen, durch die taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten finanziert werden: CHF 36 844 Millionen |

| Zusätzliche, ergänzende Offenlegungen: Aufschlüsselung des Zählers des KPI | | |
|--|--|--|
| Der Anteil der taxonomiekonformen Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen , an den für den KPI erfassten Gesamtaktiva: Für Nicht-Finanzunternehmen: umsatzbasiert: <1% CapEx-basiert: <1% Für Finanzunternehmen: umsatzbasiert: <1% CapEx-basiert: <1% | Der Wert der taxonomiekonformen Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen : Für Nicht-Finanzunternehmen: umsatzbasiert: CHF 684 Millionen CapEx-basiert: CHF 931 Millionen Für Finanzunternehmen: umsatzbasiert: CHF 4 Millionen CapEx-basiert: CHF 5 Millionen | |
| Der Anteil der Kapitalanlagen des Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmens – mit Ausnahme der Kapitalanlagen für Lebensversicherungsverträge, bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmern getragen wird – die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet oder hiermit verbunden sind: umsatzbasiert: <1% CapEx-basiert: <1% | Der Wert der Kapitalanlagen des Versicherungsoder Rückversicherungsunternehmens – mit Ausnahme der Kapitalanlagen für Lebensversicherungsverträge, bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmern getragen wird – die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet oder hiermit verbunden sind: umsatzbasiert: CHF 474 Millionen CapEx-basiert: CHF 651 Millionen | |
| Der Anteil der taxonomiekonformen Risikopositionen gegenüber anderen Gegenparteien und Aktiva an den Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden: umsatzbasiert: <1% CapEx-basiert: <1% | Wert der taxonomiekonformen Risikopositionen gegenüber anderen Gegenparteien und Aktiva an den Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden: umsatzbasiert: CHF 261 Millionen CapEx-basiert: CHF 363 Millionen | |
| Aufschlüsselung des Zählers des KPIs nach Umweltziel Taxonomiekonforme Aktivitäten – sofern «keine erhebliche Beeinträchtigung» (DNSH) und soziale Sicherung positiv bewertet werden: | | |
| 1. Klimaschutz | Umsatz: <1% CapEx: <1% | Übergangstätigkeiten: <1 % (Umsatz; CapEx) Ermöglichende Tätigkeiten: <1 % (Umsatz; CapEx) |
| 2. Anpassung an den Klimawandel | Umsatz: <1% CapEx: <1% | Ermöglichende Tätigkeiten: <1 % (Umsatz; CapEx) |

Unter Berücksichtigung der Änderungen zur delegierten Verordnung mit Bezug auf Wirtschaftstätigkeiten in bestimmten Energiesektoren und besondere Offenlegungspflichten für diese Wirtschaftstätigkeiten führt Swiss Life weitere Berechnungen in den Bereichen fossiles Gas und Kernenergie im Rahmen der Unternehmensanleihen und der Aktien durch.

Meldebogen 1

| Zeile | Tätigkeiten im Bereich Kernenergie | umsatzbasiert | CapEx-basiert |
|-------|--|---------------|---------------|
| 1 | Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | JA | JA |
| 2 | Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | JA | JA |
| 3 | Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | JA | JA |
| | Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas | umsatzbasiert | CapEx-basiert |
| 4 | Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | JA | JA |
| 5 | Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | JA | JA |
| 6 | Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | JA | JA |

Meldebogen 2

| Zeile | Wirtschaftstätigkeiten (umsatzbasiert) | Betrag und Anteil (Angaben in Geldbeträgen und in Prozent) | |
|-------|---|--|---|
| | | Betrag in Mio. CHF | Klimaschutz (CCM) und Anpassung an den Klimawandel (CCA) % |
| 1 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 147 | <1% |
| 2 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 34 | <1% |
| 3 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 1 767 | ~1% |
| 4 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 43 | <1% |
| 5 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 47 | <1% |
| 6 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 377 | <1% |
| 7 | Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI | 49 233 | ~27% |
| 8 | Anwendbarer KPI insgesamt | 51 649 | ~28% |

| Zeile | Wirtschaftstätigkeiten (CapEx-basiert) | Betrag und Anteil (Angaben in Geldbeträgen und in Prozent) | |
|-------|---|--|---|
| | | Betrag in Mio. CHF | Klimaschutz (CCM) und Anpassung an den Klimawandel (CCA) % |
| 1 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 377 | <1% |
| 2 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 141 | <1% |
| 3 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 1 831 | ~1% |
| 4 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 43 | <1% |
| 5 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 209 | <1% |
| 6 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 374 | <1% |
| 7 | Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI | 48 713 | ~27% |
| 8 | Anwendbarer KPI insgesamt | 51 649 | ~28% |

Meldebogen 3

| Zeile | Wirtschaftstätigkeiten (umsatzbasiert) | Betrag und Anteil (Angaben in Geldbeträgen und in Prozent) | |
|-------|---|--|---|
| | | Betrag in Mio. CHF | Klimaschutz (CCM) und Anpassung an den Klimawandel (CCA) % |
| 1 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Zähler des anwendbaren KPI | 1 | <1% |
| 2 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Zähler des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 3 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Zähler des anwendbaren KPI | 546 | ~74% |
| 4 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Zähler des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 5 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Zähler des anwendbaren KPI | 9 | ~1% |
| 6 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Zähler des anwendbaren KPI | 65 | ~9% |
| 7 | Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten im Zähler des anwendbaren KPI | 114 | ~15% |
| 8 | Gesamtbetrag und -anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Zähler des anwendbaren KPI | 735 | 100% |

| Zeile | Wirtschaftstätigkeiten (CapEx-basiert) | Betrag und Anteil (Angaben in Geldbeträgen und in Prozent) | |
|-------|---|--|---|
| | | Betrag in Mio. CHF | Klimaschutz (CCM) und Anpassung an den Klimawandel (CCA) % |
| 1 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Zähler des anwendbaren KPI | 25 | ~3% |
| 2 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Zähler des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 3 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Zähler des anwendbaren KPI | 349 | ~34% |
| 4 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Zähler des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 5 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Zähler des anwendbaren KPI | 20 | ~2% |
| 6 | Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Zähler des anwendbaren KPI | 46 | ~5% |
| 7 | Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten im Zähler des anwendbaren KPI | 573 | ~57% |
| 8 | Gesamtbetrag und -anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Zähler des anwendbaren KPI | 1 014 | 100% |

Meldebogen 4

| Zeile | Wirtschaftstätigkeiten (umsatzbasiert) | Betrag und Anteil (Angaben in Geldbeträgen und in Prozent) | |
|-------|--|--|---|
| | | Betrag in Mio. CHF | Klimaschutz (CCM) und Anpassung an den Klimawandel (CCA) % |
| 1 | Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 2 | <1% |
| 2 | Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 3 | Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 668 | <1% |
| 4 | Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 5 | Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 6 | Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 7 | Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter taxonomiefähiger, aber nicht taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI | 36 174 | ~20% |
| 8 | Gesamtbetrag und -anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI | 36 844 | ~20% |

| Zeile | Wirtschaftstätigkeiten (CapEx-basiert) | Betrag und Anteil (Angaben in Geldbeträgen und in Prozent) | |
|-------|--|--|---|
| | | Betrag in Mio. CHF | Klimaschutz (CCM) und Anpassung an den Klimawandel (CCA) % |
| 1 | Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 0 | 0% |
| 2 | Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 13 | <1% |
| 3 | Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | 760 | <1% |
| 4 | Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 5 | Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 6 | Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäß Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Nenner des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 7 | Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter taxonomiefähiger, aber nicht taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI | 36 070 | ~20% |
| 8 | Gesamtbetrag und -anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI | 36 844 | ~20% |

Meldebogen 5

| Zeile | Wirtschaftstätigkeiten (umsatzbasiert) | Betrag und Anteil (Angaben in Geldbeträgen und in Prozent) | |
|-------|---|--|---|
| | | Betrag in Mio. CHF | Klimaschutz (CCM) und Anpassung an den Klimawandel (CCA) % |
| 1 | Betrag und Anteil der in Zeile 1 des Meldebogens 1 genannten, gemäß Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI | 0 | 0% |
| 2 | Betrag und Anteil der in Zeile 2 des Meldebogens 1 genannten, gemäß Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI | 0 | 0% |
| 3 | Betrag und Anteil der in Zeile 3 des Meldebogens 1 genannten, gemäß Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI | 57 | <1% |
| 4 | Betrag und Anteil der in Zeile 4 des Meldebogens 1 genannten, gemäß Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI | 2 | <1% |
| 5 | Betrag und Anteil der in Zeile 5 des Meldebogens 1 genannten, gemäß Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI | 1 | <1% |
| 6 | Betrag und Anteil der in Zeile 6 des Meldebogens 1 genannten, gemäß Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 7 | Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI | 17 088 | ~9% |
| 8 | Gesamtbetrag und -anteil der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI | 17 148 | ~9% |

| Zeile | Wirtschaftstätigkeiten (CapEx-basiert) | Betrag und Anteil (Angaben in Geldbeträgen und in Prozent) | |
|-------|---|--|---|
| | | Betrag in Mio. CHF | Klimaschutz (CCM) und Anpassung an den Klimawandel (CCA) % |
| 1 | Betrag und Anteil der in Zeile 1 des Meldebogens 1 genannten, gemäß Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 2 | Betrag und Anteil der in Zeile 2 des Meldebogens 1 genannten, gemäß Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI | 2 | <1% |
| 3 | Betrag und Anteil der in Zeile 3 des Meldebogens 1 genannten, gemäß Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI | 2 426 | ~1% |
| 4 | Betrag und Anteil der in Zeile 4 des Meldebogens 1 genannten, gemäß Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 5 | Betrag und Anteil der in Zeile 5 des Meldebogens 1 genannten, gemäß Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 6 | Betrag und Anteil der in Zeile 6 des Meldebogens 1 genannten, gemäß Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI | <1 | <1% |
| 7 | Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI | 14 717 | ~8% |
| 8 | Gesamtbetrag und -anteil der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI | 17 148 | ~9% |

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

Der Anteil von Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten an der Gesamtsumme aller Kapitalanlagen beträgt rund 16%. Der Anteil von Derivaten beträgt <0% an der Gesamtsumme aller Kapitalanlagen. Zum Stichtag 31. Dezember 2024 beliefen sich die beurteilten Kapitalanlagen der Anlageklassen Unternehmensanleihen und Aktien gesamt- haft auf rund 41% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen. Für Immobilien wurde so weit keine Beurteilung der Taxonomiefähigkeit bezüglich der vier Umweltziele nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme vorgenommen. Die Taxonomiefähigkeit oder -konformität der übrigen gemäss EU-Taxonomieverordnung zu klassifizierenden Kapitalanlagen, zum Beispiel Infrastruktur, kann aufgrund fehlender Daten nicht vollständig ermittelt werden.

Gemäss den vier Umweltzielen nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme sind aktuell rund 3% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen taxonomiefähig und 11% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen sind nicht taxonomiefähig. Rund 25% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen sind Investitionen in Unternehmen, die nicht in den Anwendungsbereich der europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattung fallen.

EU-Taxonomie

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

Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG)

Die 17 globalen Ziele der Vereinten Nationen (SDG) sind das Herzstück der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Swiss Life zeigt auf, zur Erreichung welcher Ziele sie besonders beiträgt.

Swiss Life fokussiert auf diejenigen globalen Nachhaltigkeitsziele, bei denen das Unternehmen durch sein Geschäftsmodell und seine Tätigkeiten aktuell die grösste Wirkung erzielt. Entsprechend konzentriert sich Swiss Life in der vorliegenden Berichterstattung auf eine Auswahl von 7 der insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele.

| SDG (Ziel) | Unser Beitrag |
|---|--|
| <div data-bbox="293 887 485 1077"> </div> <p data-bbox="293 1093 552 1234">Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern</p> | <p data-bbox="587 887 1302 1028">Swiss Life unterstützt den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden und fördert ihre stetige Weiterentwicklung. Dazu zählen kontinuierliche interne und externe Bildungsangebote für Mitarbeitende aller Altersstufen, die Ausbildung von Lernenden und Praktikantinnen und Praktikanten sowie Berufseinstiegsmöglichkeiten für Hochschulabsolventinnen und -absolventen.</p> <p data-bbox="587 1043 1302 1099">Über die eigenen Stiftungen unterstützt Swiss Life zudem Institutionen, die Menschen verschiedenster Herkunft zu mehr Bildung und Wissen verhelfen.</p> <p data-bbox="587 1115 1043 1137">Folgende SDG-Unterziele verfolgt Swiss Life dabei:</p> <p data-bbox="587 1153 1302 1234">4.3: Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschliesslich universitärer Bildung gewährleisten</p> <p data-bbox="587 1249 1302 1364">4.4: Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschliesslich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen</p> <p data-bbox="587 1379 1302 1494">4.5: Bis 2030 geschlechtsspezifische Disparitäten in der Bildung beseitigen und den gleichberechtigten Zugang der Schwachen in der Gesellschaft, namentlich von Menschen mit Behinderungen und Kindern in prekären Situationen, zu allen Bildungs- und Ausbildungsebenen gewährleisten</p> <p data-bbox="587 1509 1302 1565">Mehr dazu in den Kapiteln «Entwicklung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte» und «Corporate Citizenship».</p> |

| SDG (Ziel) | Unser Beitrag |
|--|---|
|  <p data-bbox="293 622 539 734">Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen</p> | <p data-bbox="587 416 1305 528">In Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen und internationalen Recht sowie den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verfolgt Swiss Life eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis mit dem Ziel, Chancengleichheit zu gewährleisten und zu fördern.</p> <p data-bbox="587 544 1305 656">Eine faire und gleichberechtigte Entlohnung aller Mitarbeitenden wird durch die gruppenweit gültige Vergütungspolitik gewährleistet. In allen Ländergesellschaften verfügt Swiss Life seit Jahren über Prozesse und Instrumente zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede.</p> <p data-bbox="587 672 1050 694">Folgende SDG-Unterziele verfolgt Swiss Life dabei:</p> <p data-bbox="587 710 1305 799">5.5: Die wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, im wirtschaftlichen und im öffentlichen Leben sicherstellen</p> <p data-bbox="587 815 1305 927">5.a: Frauen die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu Grundeigentum und zur Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstige Vermögensformen, zu Finanzdienstleistungen, Erbschaften und natürlichen Ressourcen verschaffen, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften</p> <p data-bbox="587 943 1305 1021">5.b: Die Nutzung von Grundlagentechnologien, insbesondere der Informations- und Kommunikationstechnologien, verbessern, um die Selbstbestimmung der Frauen zu fördern</p> <p data-bbox="587 1037 1010 1059">Mehr dazu im Kapitel «Vielfalt und Inklusion».</p> |
|  <p data-bbox="293 1303 539 1415">Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern</p> | <p data-bbox="587 1097 1305 1209">Swiss Life setzt einen Teil ihres Anlagekapitals gezielt dafür ein, klimafreundliche Technologien, Projekte und Initiativen zu fördern. In diesem Kontext hat das Unternehmen die Anlagen in grüne, soziale und nachhaltige Anleihen in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut.</p> <p data-bbox="587 1225 1305 1303">Zur Swiss Life-Gruppe gehört auch ein führender Investment Manager von Clean-Energy- und Infrastrukturfonds in der Schweiz. Diese Infrastrukturportfolios haben einen Fokus auf Wärme, Wasser, Solar- und Windkraft.</p> <p data-bbox="587 1319 1305 1375">Die eigenen Bürostandorte versorgt Swiss Life mit Strom aus erneuerbaren Energien. Zudem ist es das Ziel, die Energieeffizienz kontinuierlich zu steigern.</p> <p data-bbox="587 1391 1050 1413">Folgende SDG-Unterziele verfolgt Swiss Life dabei:</p> <p data-bbox="587 1429 1305 1485">7.1: Bis 2030 den allgemeinen Zugang zu bezahlbaren, verlässlichen und modernen Energiedienstleistungen sichern</p> <p data-bbox="587 1500 1305 1556">7.2: Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen</p> <p data-bbox="587 1572 1305 1628">Mehr dazu in den Kapiteln «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» und «Klimaschutz und Betriebsökologie».</p> |

| SDG (Ziel) | Unser Beitrag |
|---|--|
|  <p data-bbox="288 616 528 817">Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern</p> | <p data-bbox="584 409 1305 555">Sowohl als Anbieterin von Dienstleistungen und Produkten wie auch als Arbeitgeberin, Steuerzahlerin und Investorin leistet Swiss Life einen wichtigen Beitrag für die Wirtschaft und die Gesellschaft. Zudem wird bei Swiss Life ein faires Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis gepflegt, das durch Sozialpartnerschaften sowie Tarif- und Betriebsvereinbarungen geregelt wird.</p> <p data-bbox="584 566 1046 595">Folgende SDG-Unterziele verfolgt Swiss Life dabei:</p> <p data-bbox="584 607 1305 752">8.3: Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen</p> <p data-bbox="584 763 1305 851">8.5: Bis 2030 menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschliesslich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen</p> <p data-bbox="584 862 1305 949">8.10: Die Kapazitäten der nationalen Finanzinstitutionen stärken, um den Zugang zu Bank-, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen für alle zu begünstigen und zu erweitern</p> <p data-bbox="584 960 1297 990">Mehr dazu in den Kapiteln «Sozialpartnerschaft» und «Vielfalt und Inklusion».</p> |
|  <p data-bbox="288 1232 528 1411">Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen</p> | <p data-bbox="584 1023 1305 1081">Swiss Life investiert über eigene Fonds in die Erneuerung von Infrastruktur und die Entwicklung innovativer Immobilienprojekte.</p> <p data-bbox="584 1093 1305 1207">Darüber hinaus stärkt Swiss Life Innovationen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Im Fokus stehen dabei Massnahmen, die für die Kundinnen und Kunden wie auch für die Mitarbeitenden einen nachhaltigen Mehrwert schaffen.</p> <p data-bbox="584 1218 1046 1247">Folgende SDG-Unterziele verfolgt Swiss Life dabei:</p> <p data-bbox="584 1258 1305 1404">9.1: Eine hochwertige, verlässliche, nachhaltige und widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, einschliesslich regionaler und grenzüberschreitender Infrastruktur, um die wirtschaftliche Entwicklung und das menschliche Wohlergehen zu unterstützen, und dabei den Schwerpunkt auf einen erschwinglichen und gleichberechtigten Zugang für alle legen</p> <p data-bbox="584 1415 1305 1561">9.4: Bis 2030 die Infrastruktur modernisieren und die Industrien nachrüsten, um sie nachhaltig zu machen, mit effizienterem Ressourceneinsatz und unter vermehrter Nutzung sauberer und umweltverträglicher Technologien und Industrieprozesse, wobei alle Länder Massnahmen entsprechend ihren jeweiligen Kapazitäten ergreifen</p> <p data-bbox="584 1572 1305 1630">Mehr dazu im Kapitel «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin».</p> |

| SDG (Ziel) | Unser Beitrag |
|--|---|
|  <p>11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</p> <p>Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen</p> | <p>Swiss Life gehört zu den führenden Immobilieninvestoren Europas und ist Eigentümerin eines der grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz. Die Mehrheit ihrer Immobilien liegt in Stadtgebieten. Als Bauherrin, Eigentümerin und Vermögensverwalterin ist Swiss Life bestrebt, mit ökologischen und ökonomischen Ressourcen möglichst effizient umzugehen und einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung zu leisten.</p> <p>Folgende SDG-Unterziele verfolgt Swiss Life dabei:</p> <p>11.3: Bis 2030 die Verstärkung inklusiver und nachhaltiger gestalten und die Kapazitäten für eine partizipatorische, integrierte und nachhaltige Siedlungsplanung und -steuerung in allen Ländern verstärken</p> <p>11.a: Durch eine verstärkte nationale und regionale Entwicklungsplanung positive wirtschaftliche, soziale und ökologische Verbindungen zwischen städtischen, stadtnahen und ländlichen Gebieten unterstützen</p> <p>Mehr dazu im Kapitel «Immobilienmanagement».</p> |
|  <p>13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p> <p>Umgehend Massnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen</p> | <p>Swiss Life leistet durch die Reduktion von CO₂-Emissionen einen Beitrag zum Klimaschutz und hat sich in diesem Kontext auch gruppenweite Ziele gesetzt. Neben der Reduktion der Treibhausgasemissionen im eigenen Betrieb integriert Swiss Life Umweltaspekte auch konsequent in die Vermögensverwaltung und das Immobilienmanagement.</p> <p>Swiss Life publiziert nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) einen Bericht, der unter anderem die Chancen und die Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel aufzeigt.</p> <p>Folgende SDG-Unterziele verfolgt Swiss Life dabei:</p> <p>13.1: Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken</p> <p>13.2: Klimaschutzmassnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen</p> <p>13.3: Die Aufklärung und die Sensibilisierung sowie die personellen und die institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern</p> <p>Mehr dazu in den Kapiteln «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» und «Klimaschutz und Betriebsökologie».</p> |

Fortschrittsbericht UN Global Compact

Als Unterzeichnerin des UN Global Compact unterstützt Swiss Life die zehn Prinzipien für verantwortungsvolles Wirtschaften und bettet Nachhaltigkeitsaspekte in ihre Entscheidungsfindung mit ein.

Unterstützungserklärung

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



Matthias Aellig
Group CEO
Swiss Life AG

Menschenrechte

Prinzipien 1 und 2:

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

- «Menschenrechte» (Seiten 133–134)
- Erklärung zur Achtung der Menschenrechte (www.swisslife.com/menschenrechte)
- Code of Conduct (www.swisslife.com/de/coc)
- Verhaltenskodex für Geschäftspartner
- «Regulatorische Compliance» (Seiten 115–120)
- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 144–157)
- «Beschaffung» (Seiten 135–138)

Arbeitsnormen

Prinzipien 3, 4, 5 und 6:

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

- Code of Conduct (www.swisslife.com/de/coc)
- «Menschenrechte» (Seiten 133–134)
- «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin» (Seiten 167–190)
- «Beschaffung» (Seiten 135–138)
- Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Umwelt

Prinzipien 7, 8 und 9:

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

- «Nachhaltigkeitsstrategie» (Seiten 103–113)
- «Klimaschutz und Betriebsökologie» (Seiten 123–132)
- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 144–157)
- «Beschaffung» (Seiten 135–138)
- Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Korruptionsprävention

Prinzip 10:

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

- Code of Conduct (www.swisslife.com/de/coc)
- Verhaltenskodex für Geschäftspartner
- «Regulatorische Compliance» (Seiten 115–120)
- «Beschaffung» (Seiten 135–138)

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

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

Prinzip 1

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

- «Nachhaltigkeitsstrategie» (Seiten 103–113)
- «Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit» (Seiten 114–143)
- «Regulatorische Compliance» (Seiten 115–120)
- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 144–157)
- «Beschaffung» (Seiten 135–138)

Prinzip 2

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

- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 144–157)
- Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen (www.swisslife-am.com/rireport)
- «Beschaffung» (Seiten 135–138)
- Verhaltenskodex für Geschäftspartner
- «Mitgliedschaften» (Seite 213)
- Code of Conduct (www.swisslife.com/de/coc)

Prinzip 3

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

- «Regulatorische Compliance» (Seiten 115–120)
- «Politisches Engagement» (Seiten 139–140)
- «Beschaffung» (Seiten 135–138)
- «Nachhaltigkeitsstrategie» (Seiten 103–113)

Prinzip 4

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

- Jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung nach regulatorischen Vorgaben und freiwilligen Standards (Seiten 191–217)
- TCFD Report 2024 (www.swisslife.com/de/tcfd-report)
- Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen (www.swisslife-am.com/rireport)

Mitgliedschaften und Ratings

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

- **Principles for Responsible Investment (PRI):** unpri.org
- **Principles for Sustainable Insurance (PSI):** unepfi.org/psi
- **UN Global Compact (UNGC):** unglobalcompact.org
- **Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB):** gresb.com
- **Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC):** iigcc.org
- **International Corporate Governance Network (ICGN):** icgn.org
- **Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG):** forum-ng.org

An den lokalen Standorten sind die Divisionen von Swiss Life neben dem Engagement in lokalen Branchenverbänden unter anderem in folgenden Organisationen aktiv:

- **Swiss Sustainable Finance (SSF):** sustainablefinance.ch
- **Klimastiftung Schweiz:** klimastiftung.ch
- **Energie-Modell Zürich:** energiemodell-zuerich.ch
- **Schweizerischer Versicherungsverband (SVV):** svv.ch
- **Swiss Sustainable Geneva:** sfgeneva.org
- **Observatoire de l'immobilier durable (Vereinigung für nachhaltige Entwicklung im Immobiliensektor):** o-immobilierdurable.fr
- **Plan Bâtiment Durable (Vereinigung von Bau- und Immobilienakteuren):** planbatimentdurable.fr
- **Finance for Biodiversity:** financeforbiodiversity.org
- **Netzwerk der Klima-Allianz der Stadt Hannover:** klimaallianz-hannover.de
- **Forum de l'Investissement Responsable:** frenchsif.org/isr_esg
- **Ökoprofit:** oekoprofit.info
- **Branchen-Initiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung:** branchen-initiative.de
- **Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGBN):** dgnb.de
- **UK Sustainable Investment and Finance Association (UKSIF):** uksif.org
- **Living Wage Foundation:** livingwage.org.uk
- **Net Zero Asset Managers initiative (NZAM):** netzeroassetmanagers.org
- **Climate Action 100+ (CA100+):** climateaction100.org¹
- **IMS Luxembourg:** imslux.lu
- **Grønn byggallianse:** byggalliansen.no

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

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

¹ Aufgrund einer Überprüfung der wichtigsten Eckdaten unserer Mitgliedschaften im Berichtsjahr wurde diese Initiative neu in den divisionalen Mitgliederbereich verschoben (Vorjahr unter Gruppenmitgliedschaften aufgelistet).

GRI-Index und SASB-Index


**CONTENT INDEX
ESSENTIALS SERVICE**
2025

Swiss Life hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 berichtet. Für den Service Content Index Essentials überprüfte GRI Services, ob der GRI-Index in einer Weise dargestellt wurde, die mit den Anforderungen für die Berichterstattung gemäss den GRI-Standards übereinstimmt, und ob die Informationen im GRI-Index klar dargestellt und für die Stakeholder zugänglich sind. Diese Dienstleistung wurde für die deutsche Version des Berichts erbracht. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich veröffentlicht. Der Bericht wurde am 16. April 2025 publiziert. Die Kontaktstelle ist Group Sustainability (sustainability@swisslife.ch).

| Verwendeter GRI 1 | GRI 1: Grundlagen 2021 | | | |
|--|---|---|--|--|
| Anwendbarer GRI-Branchenstandard | Keiner | | | |
| GRI-Standard | SASB-Angaben | ANGABE | Referenz/Information | Auslassungsgrund Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E) |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | | | | |
| DIE ORGANISATION UND IHRE BERICHTERSTATTUNGSPRAKTIKEN | | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | | 2-1 Organisationsprofil | S. 5, 18–27, 30 | |
| | | 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | S. 18–27, 415–423 | |
| | | 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | S. 214 | |
| | | 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | S. 127 | |
| | | 2-5 Externe Prüfung ¹ | S. 222–224 | |
| TÄTIGKEITEN UND MITARBEITER:INNEN | | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | | 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | S. 5, 9–10 | |
| | | 2-7 Angestellte | S. 5, 169–171 | |
| | | 2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind | | (A) Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind (G) Informationen nicht verfügbar/unvollständig (E) Keine gruppenweite Erfassung der Daten für Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind. Swiss Life prüft die Erweiterung einer systematischen Erfassung von HR-Kennzahlen in Zukunft. |
| UNTERNEHMENSFÜHRUNG | | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | | 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung | S. 36–38, 48–56 | |
| | | 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | S. 36–37 | |
| | | 2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans | S. 38–39 | |
| | | 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | S. 52, 102 | |
| | | 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | S. 49, 52, 55, 107–108 | |
| | | 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | S. 107–108 | |
| | | 2-15 Interessenkonflikte | S. 116 | |
| | | 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen | S. 117 | |
| | | 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | S. 36 | |
| | | 2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | S. 49 | |
| | | 2-19 Vergütungspolitik | S. 63–67, 72–73, 75–79 | |
| | 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung | S. 67–72 | | |
| | 2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | | (A) Verhältnis der Jahresgesamtvergütung (G) Informationen nicht verfügbar/unvollständig (E) Keine gruppenweite Erfassung der Daten des Medians der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten. Das Gehalt des CEO kann im Vergütungsbericht nachvollzogen werden (S. 80). Swiss Life prüft die Erweiterung einer systematischen Erfassung von Vergütungs-Kennzahlen in Zukunft. | |

¹ Der Prüfungsumfang bezieht sich auf die Tabelle “Absolute Umweltkennzahlen” auf Seite 128.

| GRI-Standard | SASB-Angaben | ANGABE | Referenz/Information | Auslassungsgrund |
|--|--------------|---|--------------------------------|---|
| | | | | Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E) |
| STRATEGIE, RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN | | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | | 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung | S. 102 | |
| | | 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen | S. 107 | |
| | | 2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen | S. 107-108 | |
| | | 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen | S. 116-120 | |
| | | 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | S. 116-118 | |
| | | 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen | S. 117-118 | |
| | | 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen | S. 213 | |
| EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN | | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | | 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | S. 139-140 | |
| | | 2-30 Tarifverträge | S. 190 | |
| WESENTLICHKEITSANALYSE UND LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen | S. 109-110 | |
| | | 3-2 Liste der wesentlichen Themen | S. 110-113 | |
| ERFOLGREICHE GESCHÄFTSENTWICKLUNG | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 9-10 | |
| GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016 | | 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | S. 4, 232-233, 434 | |
| | | 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen | S. 123-124 | |
| CORPORATE GOVERNANCE | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 28-29 | |
| RISIKOMANAGEMENT | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 95-98 | |
| | FN-IN-450a.1 | Probable Maximum Loss (PML) von versicherten Produkten durch wetterbedingte Naturkatastrophen | Nicht relevant | |
| | FN-IN-450a.2 | Finanzielle Verluste durch Versicherungszahlungen für modellierte und nicht modellierte Naturkatastrophen nach Ereignisart und geografischer Region | Nicht relevant | |
| | FN-IN-450a.3 | Beschreibung des Ansatzes zur Einarbeitung von Umweltrisiken in die Prozesse des Versicherungsgeschäfts bei Einzelverträgen und das Management von firmenweiten Risiken | S. 165 | |
| | FN-IN-550a.1 | Exponierung im Hinblick auf derivative Instrumente nach Kategorie | S. 299, 306, 311, 313, 325-328 | |
| | FN-IN-550a.2 | Gesamt-Zeitwert des Wertpapiergeschäfts von Sicherheitsvermögenswerten | S. 313 | |
| | FN-IN-550a.3 | Beschreibung des Ansatzes zum Management von kapital- und liquiditätsbezogenen Risiken in Bezug auf systemische Nicht-Versicherungsaktivitäten | S. 293-313 | |

| GRI-Standard | SASB-Angaben | ANGABE | Referenz/Information | Auslassungsgrund |
|---|--------------|---|--|---|
| | | | | Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E) |
| REGULATORISCHE COMPLIANCE | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 115–120 | |
| GRI 205: Anti-korruption 2016 | | 205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen | S. 119 | |
| GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016 | | 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung | S. 119 | |
| CYBERSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 119–122 | |
| GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016 | | 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten | S. 120 | |
| KLIMAWANDEL | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 123–126 | |
| GRI 302: Energie 2016 | | 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation | S. 128 | |
| | | 302-2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation | S. 128 | |
| | | 302-3 Energieintensität | S. 128 | |
| | | 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs | S. 128 | |
| GRI 305: Emissionen 2016 | | 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | S. 128 | |
| | | 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | S. 128 | |
| | | 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | S. 128 | |
| | | 305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen | S. 128 | |
| | | 305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen | S. 128 | |
| | FN-IN-410c.4 | Beschreibung der Methode zur Berechnung der finanzierten Emissionen | TCFD Report, S. 44–46, abrufbar unter www.swisslife.com/de/tcf-report | |
| VERANTWORTUNGSBEWUSSTE ANLAGETÄTIGKEIT | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 145–148 | |
| | FN-IN-410a.2 | Beschreibung des Ansatzes zur Einarbeitung von ESG-Faktoren in Prozesse und Strategien des Investment Managements | S. 147–148 | |

| GRI-Standard | SASB-Angaben | ANGABE | Referenz/Information | Auslassungsgrund |
|---|--------------|--|--|---|
| | | | | Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E) |
| ANGEBOT UND KUNDENNUTZUNG | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 159–162 | |
| GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016 | | 417-2 Verstösse im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung | Es sind keine Verstösse im Berichtsjahr bekannt. | |
| | FN-IN-270a.1 | Gesamtbetrag des finanziellen Verlusts infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit der Vermarktung und Kommunikation von Informationen über Versicherungsprodukte an Neu- und Bestandskunden | Es sind keine finanziellen Verluste infolge von Gerichtsverfahren zur Vermarktung und Kommunikation von Informationen im Berichtsjahr bekannt. | |
| | FN-IN-270a.2 | Verhältnis von Beschwerden zu gestellten Ansprüchen | Swiss Life veröffentlicht derzeit keine Beschwerderaten. Informationen zur Kundenzufriedenheit finden Sie auf den Seiten 160–162 | |
| | FN-IN-270a.3 | Kundenbindungsrate | Swiss Life veröffentlicht derzeit keine Beschwerderaten. Informationen zur Kundenzufriedenheit finden Sie auf den Seiten 160–162 | |
| | FN-IN-270a.4 | Produktinformationen für Kunden | S. 162 | |
| | FN-IN-000.A | Anzahl der geltenden Policen nach Segment | Nicht relevant | |
| | FN-IN-410b.1 | Gezeichnete Nettoprämien für Energieeffizienz und kohlenstoffarme Technologien | Nicht relevant | |
| | FN-IN-410b.2 | Beschreibung von Produkten oder Produkteigenschaften, die Gesundheit, Sicherheit und/oder umweltfreundliches Verhalten fördern | In der Schweiz bietet Swiss Life bereits seit mehreren Jahren Tarife an, die zwischen Rauchern und Nichtrauchern unterscheiden. So ergibt sich für einen Nichtraucher eine tiefere Risikoprämie für eine Todesfallversicherung als für einen Raucher. Obwohl in erster Linie aktuariell begründet, schafft Swiss Life damit einen Anreiz für eine Lebensführung, die mit einer höheren Lebenserwartung einhergeht. | |
| MITARBEITENDE UND ARBEITSUMFELD | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 168, 172–177, 179–180, 182–190 | |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | | 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | S. 187–189 | |
| | | 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | S. 187–189 | |
| | | 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste | S. 187–189 | |
| | | 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | S. 187–189 | |
| | | 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | S. 188–189 | |
| | | 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | S. 187–189 | |
| | | 403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz | S. 187–189 | |
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 | | 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | S. 173–177 | |
| | | 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | S. 172 | |
| GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016 | | 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | S. 179–180 | |
| | | 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern | S. 185–186 | |
| GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016 | | 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen | S. 184 | |

Nachhaltigkeitskennzahlen

| Thema | Messgrösse | 2024 | 2023 | 2022 | Referenz |
|--|---|-------|-------|-------|--|
| Nachhaltigkeitsorganisation | | | | | |
| ANZAHL FTE IN DER NACHHALTIGKEITSORGANISATION | | | | | |
| | Total FTE | 73 | 72 | 64 | GB, S. 108 |
| Umwelt | | | | | |
| TREIBHAUSGASEMISSIONEN | | | | | |
| | Gesamte Emissionen (in kg CO ₂ -e/FTE) | 1 464 | 1 365 | 1 616 | GB, S. 128 |
| | Scope-1-Emissionen (in kg CO ₂ -e/FTE) | 538 | 679 | 731 | GB, S. 128 |
| | Scope-2-Emissionen (in kg CO ₂ -e/FTE) | 82 | 37 | 41 | GB, S. 128 |
| | Scope-3-Emissionen (in kg CO ₂ -e/FTE) | 844 | 648 | 844 | GB, S. 128 |
| | Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen | ja | ja | ja | GB, S. 123–124 |
| | Neutralisierung von gemessenen, unvermeidbaren Emissionen | ja | ja | ja | GB, S. 105–107, 124 |
| ENERGIE | | | | | |
| | Gesamte Gebäudeenergie (in kWh/FTE) | 2 789 | 2 946 | 3 241 | GB, S. 128 |
| | Anteil erneuerbarer Strom in % | 100 | 100 | 100 | GB, S. 128 |
| | Anteil erneuerbarer Brennstoffe in % | 19 | 17 | 6 | GB, S. 128 |
| | Ziele zur Reduktion des Energieverbrauchs | ja | ja | ja | GB, S. 129 |
| GESCHÄFTSVERKEHR | | | | | |
| | Gesamter Geschäftsverkehr (in km/FTE) | 5 376 | 4 585 | 3 957 | GB, S. 128 |
| | Anteil Fahrten mit öffentlichem Verkehr % | 23 | 27 | 27 | Die absoluten Umweltkennzahlen sind auf S. 128 des GB ausgewiesen. |
| | Anteil Autofahrten in % | 59 | 54 | 59 | Die absoluten Umweltkennzahlen sind auf S. 128 des GB ausgewiesen. |
| | Anteil Flugverkehr in % | 18 | 19 | 14 | Die absoluten Umweltkennzahlen sind auf S. 128 des GB ausgewiesen. |
| PAPIERVERBRAUCH | | | | | |
| | Gesamter Papierverbrauch (in kg/FTE) | 52 | 51 | 56 | GB, S. 128 |
| | Anteil Recyclingpapier (in %) | 19 | 16 | 17 | GB, S. 128 |
| WASSER | | | | | |
| | Gesamter Wasserverbrauch (in m ³ /FTE) | 6 | 6 | 6 | GB, S. 128 |
| ABFALL | | | | | |
| | Gesamter Abfall (in kg/FTE) | 59 | 67 | 68 | GB, S. 128 |
| | Anteil Recyclingabfall (in %) | 54 | 50 | – | GB, S. 128 |
| RICHTLINIEN UND INITIATIVEN BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ | | | | | |
| | Energieeffizienzrichtlinien | ja | ja | ja | GB, S. 130–132 |
| | Initiativen zur Emissionsreduzierung | ja | ja | ja | GB, S. 106, 123–132 |
| | Richtlinien zur Abfallreduzierung | ja | ja | ja | GB, S. 130–132 |
| | Assurance-Umweltkennzahlen | ja | ja | ja | GB, S. 222–224 |
| Soziales | | | | | |
| GESUNDHEIT UND SICHERHEIT | | | | | |
| | Gesundheits- und Sicherheitspolitik | ja | ja | ja | GB, S. 187–189 |
| | Absenzen Mitarbeitende, Total | 3.0% | 2.9% | 3.6% | GB, S. 189 |
| | Absenzen Mitarbeitende nach Segment | ja | ja | ja | GB, S. 189 |

GB = Geschäftsbericht

| Thema | Messgrösse | 2024 | 2023 | 2022 | Referenz |
|---|---|--------|--------|--------|---|
| BESCHÄFTIGUNG UND MITARBEITERBINDUNG | | | | | |
| | Anzahl Mitarbeitende (Head Count) | 11 395 | 10 971 | 10 712 | GB, S. 169 |
| | Anzahl Vollzeitbeschäftigte (Full-Time Equivalent) | 10 850 | 10 442 | 10 126 | GB, S. 169 |
| | Anzahl Teilzeitbeschäftigte | 1 971 | 1 837 | 1 856 | GB, S. 170 |
| | Fluktuation Mitarbeitende | 10.4% | 9.8% | 10.7% | GB, S. 171 |
| | Zielvorgabe Fluktuation | nein | nein | nein | |
| | Unternehmen misst regelmässig die Zufriedenheit der Mitarbeitenden | ja | ja | ja | GB, S. 177 |
| | Umfangreicher Personalabbau in den letzten drei Jahren (10% des Personals oder über 1000 Mitarbeitende betroffen) | nein | nein | nein | |
| | Umfangreiche Fusionen oder Übernahmen in den letzten drei Jahren (grosse Teile des Personals betroffen) | nein | nein | nein | |
| AUSBILDUNG UND HUMANKAPITALENTWICKLUNG | | | | | |
| | Formale Entwicklungsstrategie für Talent-Pools (Prognosen zum Bedarf der Mitarbeitenden, aktive Entwicklung neuer Talent-Pools) | ja | ja | ja | GB, S. 173–177 |
| | Graduate-/Traineeausbildungsprogramme | ja | ja | ja | GB, S. 173–178 |
| | Jobspezifische Schulungsprogramme | ja | ja | ja | GB, S. 166 |
| | Führungsausbildung und Kompetenzentwicklung | ja | ja | ja | GB, S. 173–177 |
| | Partnerschaften mit Bildungsinstituten | ja | ja | ja | GB, S. 173–176 |
| | Anteil Mitarbeitende mit Entwicklungsgesprächen/ Performancereviews pro Jahr | 100% | 100% | 100% | GB, S. 172 |
| ARBEITNEHMER- UND MENSCHENRECHTE | | | | | |
| | Unterzeichner des UN Global Compact | ja | ja | ja | GB, S. 210–211 |
| | Menschenrechtspolitik | ja | ja | ja | GB, S. 133–134 |
| | Gesamtarbeitsverträge | ja | ja | ja | GB, S. 190 |
| VERSORGUNGSKETTE | | | | | |
| | Richtlinien zur sozialen Bewertung der Lieferanten | ja | ja | ja | GB, S. 135–138 |
| | Richtlinien zur ökologischen Bewertung der Lieferanten | ja | ja | ja | GB, S. 135–138 |
| | ESG-Themen als Teil der Lieferantenverträge | ja | ja | ja | GB, S. 135–138 |
| PHILANTHROPIE | | | | | |
| | Unternehmen verfügt über Stiftungen | ja | ja | ja | GB, S. 141–143 |
| | Total gruppenweite Stiftungsaufwendungen (in CHF Mio.) | 3.3 | 3.3 | 3.5 | GB, S. 141 |
| ETHIK UND COMPLIANCE | | | | | |
| | Richtlinien zum Geschäftsverhalten inkl. Interessenkonflikten | ja | ja | ja | GB, S. 115–120; Code of Conduct |
| | Antibestechungsrichtlinie | ja | ja | ja | GB, S. 115–120; Code of Conduct |
| | Richtlinien zu Geldwäschereiprävention, Sanktionen und Embargos | ja | ja | ja | GB, S. 115–120; Code of Conduct |
| | Richtlinien zum Schutz der Mitarbeitenden / Whistleblowing | ja | ja | ja | GB, S. 115–120; Code of Conduct |
| | Mitarbeiterschulungen zum Geschäftsverhalten und ausgewählten Compliance-Themen | ja | ja | ja | GB, S. 116 |
| | Beaufsichtigung durch den Verwaltungsrat | ja | ja | ja | Statuten der Swiss Life Holding AG, Ziffer 11 |
| VIELFALT UND INKLUSION | | | | | |
| | Anteil Frauen an der Belegschaft | 48% | 48% | 47% | GB, S. 169 |
| | Anteil Frauen in Führungspositionen | 35% | 36% | 35% | GB, S. 179 |
| | Anteil Frauen in der oberen Führungsebene und bei den leitenden Angestellten ¹ | 18% | 16% | 13% | GB, S. 180 |
| | Anteil Frauen in der mittleren und der unteren Führungsebene ² | 36% | 36% | 35% | GB, S. 180 |
| | Gleichstellungspolitik und Diversity-Aktivitäten | ja | ja | ja | GB, S. 179–186 |
| | Equal-Pay-Richtlinie | ja | ja | ja | GB, S. 186 |

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

² Abteilungs- und Teamleitende

GB = Geschäftsbericht

| Thema | Messgrösse | 2024 | 2023 | 2022 | Referenz |
|--|--|-------|-------|-------|---|
| VERANTWORTUNGSBEWUSSTES INVESTIEREN | | | | | |
| | Ausschlusskriterien existieren | ja | ja | ja | GB, S. 149–150 |
| | Responsible Investment Policy | ja | ja | ja | GB, S. 107, 145 |
| | ESG-Integration im Asset Management | ja | ja | ja | GB, S. 107, 145–148 |
| | Umfang der Anlagerichtlinie für verantwortungsbewusstes Anlegen (% des verwalteten Vermögens) | 91% | 93% | 93% | GB, S. 145 |
| | Active-Ownership-Richtlinie | ja | ja | ja | GB, S. 149, 151 |
| | Total Generalversammlungen, bei denen Swiss Life Asset Managers abstimmte | 487 | 295 | 301 | GB, S. 151 |
| | Total Agendapunkte, bei denen Swiss Life Asset Managers abstimmte | 9 041 | 5 788 | 5 694 | GB, S. 151 |
| | Anteil der Stimmabgaben gegen die Managementempfehlung bei den jährlichen Generalversammlungen | 12% | 13% | 10% | GB, S. 151 |
| | ESG-Produkte | ja | ja | ja | GB, S. 145–148 |
| | Beteiligung an Impact Investments (in CHF Mio.) | 1 481 | 1 041 | 805 | GB, S. 149–150 |
| | Beteiligung an nachhaltigen Anleihen (in CHF Mio.) | 2 653 | 2 487 | 1 938 | GB, S. 150 |
| | Nachhaltige Immobilienstrategie | ja | ja | ja | GB, S. 153–155 |
| | Mitglied bei Principles for Responsible Investment (PRI) | ja | ja | ja | GB, S. 145–146, 213 |
| | Mitglied bei Net Zero Asset Managers initiative (NZAM) | ja | ja | ja | GB, S. 146, 149, 213 |
| | Anzahl ESG-Spezialisten (in FTE) | 48 | 46 | 40 | swisslife-am.com/de/rireport |
| MANAGEMENT VERSICHERUNGSTECHNISCHER RISIKEN | | | | | |
| | Adipositas und aufkommende Gesundheitsprobleme als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt | ja | ja | ja | GB, Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement» sowie 5.4. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken» |
| | Bevölkerungsalterung und demografischer Wandel als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt | ja | ja | ja | GB, Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement» sowie 5.4. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken» |
| | Principles for Sustainable Insurance | ja | ja | ja | GB, S. 212 |
| DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT | | | | | |
| | Datenschutzpolitik | ja | ja | ja | GB, S. 119–120; Code of Conduct |
| | Richtlinien zum Schutz von Kunden- und sonstigen Personendaten | ja | ja | ja | GB, S. 119–120; Code of Conduct |
| | Gewährung von Betroffenenrechten (Recht auf Auskunft, Korrektur, Sperrung, Weitergabe von Personendaten) | ja | ja | ja | Geltendes Gesetz sowie interne Richtlinien |
| | Verweigerung Zugang zu persönlichen Daten für Unbefugte | ja | ja | ja | GB, S. 119–120; Code of Conduct |
| | Regelmässige interne Audits der IT-Systeme | ja | ja | ja | GB, S. 97–98, 120 |
| | Verstösse gegen Datenschutz / Personendaten | 0 | 0 | 0 | GB, S. 120 |
| KUNDENBINDUNG UND KUNDENSCHUTZ | | | | | |
| | Richtlinien zur Sorgfaltspflicht bei der Beratung und im Umgang mit Beschwerden | ja | ja | ja | GB, S. 162, 166 |
| | Auditierbarer Produktentwicklungsprozess | ja | ja | ja | GB, S. 164 |

GB = Geschäftsbericht

| Thema | Messgrösse | 2024 | 2023 | 2022 | Referenz |
|----------------------------|---|------|------|------|------------------------------|
| Governance | | | | | |
| VERWALTUNGSRAT | | | | | |
| | Total Verwaltungsratsmitglieder | 12 | 12 | 13 | GB, S. 38 |
| | Unabhängigkeit | 100% | 100% | 92% | GB, S. 36–37 |
| | Durchschnittliche Amtszeit (Jahre) | 8 | 8 | 8 | GB, S. 38 |
| | CEO-Dualität | nein | nein | nein | GB, S. 36–37 |
| | Unabhängiger Präsident | ja | ja | ja | GB, S. 36–37 |
| | Ehemaliger CEO o. Ä. im Verwaltungsrat | ja | ja | ja | GB, S. 39–47 |
| | Stimmrechtsanteile des grössten Aktionärs | >5% | >5% | >5% | GB, S. 30 |
| VIELFALT IM VERWALTUNGSRAT | | | | | |
| | Anzahl Frauen im Verwaltungsrat | 4 | 4 | 4 | GB, S. 48 |
| | Anteil Frauen im Verwaltungsrat | 33% | 31% | 31% | GB, S. 48 |
| | Durchschnittsalter der Verwaltungsratsmitglieder | 62 | 61 | 61 | GB, S. 39–47 |
| | Bekanntnis zur Vielfalt im Verwaltungsrat | ja | ja | ja | GB, S. 36–47 |
| CSR-GOVERNANCE | | | | | |
| | CSR-/Nachhaltigkeitsausschuss auf Konzernleitungsebene | ja | ja | ja | GB, S. 107–108 |
| | Nachhaltigkeitsstrategie | ja | ja | ja | GB, S. 103–108 |
| VERGÜTUNG | | | | | |
| | Gesamtvergütung CEO (in CHF Mio.) | 3.2 | 4.0 | 4.3 | GB, S. 80–81 |
| | Clawback-Politik | ja | ja | ja | GB, S. 67–72 |
| | Gerechte Vergütungspolitik | ja | ja | ja | GB, S. 63–72 |
| EIGENTUM UND KONTROLLE | | | | | |
| | Mehrheitsaktionär | nein | nein | nein | GB, S. 30–31 |
| | Abweichung vom Grundsatz «eine Aktie, eine Stimme» | ja | ja | ja | GB, S. 34 |
| RISIKOMANAGEMENT | | | | | |
| | Unternehmen verfügt über ein Risikomanagementsystem | ja | ja | ja | GB, S. 95–99 |
| | Klimawandel als Risikofaktor für das Unternehmen aufgeführt | ja | ja | ja | GB, S. 98, 123 |
| | Klimaberichterstattung in Anlehnung an die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures | ja | ja | ja | swisslife.com/de/tcfd-report |
| | Risikomanagementsystem deckt Reputationsrisiken ab | ja | ja | ja | GB, S. 95–99 |
| | Risikomanagementsystem deckt Marktverhaltensrisiken (Conduct Risks) ab | ja | ja | ja | GB, S. 95–99 |
| | Risikomanagement deckt systemische Risiken ab | ja | ja | ja | GB, S. 95–99 |
| | Risikomanagement deckt Menschenrechtsrisiken ab | ja | ja | ja | GB, S. 95–99, 133–134 |
| | Risikomanagement deckt Klimarisiken ab | ja | ja | ja | GB, S. 95–99 |
| | Beaufsichtigung des Risikomanagements durch den Verwaltungsrat | ja | ja | ja | GB, S. 97 |

GB = Geschäftsbericht

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

mit begrenzter Sicherheit über ausgewählte Kennzahlen 2024 im Nachhaltigkeitsbericht 2024 an das Management der Swiss Life Holding AG, Zürich

Wir wurden vom Management beauftragt, eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit einer begrenzten Sicherheit über ausgewählte Kennzahlen 2024 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasemissionen) im Nachhaltigkeitsbericht 2024 der Swiss Life Holding AG und ihrer konsolidierten Tochtergesellschaften («Swiss Life») für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 durchzuführen.

Unser Engagement konzentrierte sich auf ausgewählte Kennzahlen 2024 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasemissionen) in der Tabelle "Absolute Umweltkennzahlen" auf Seite 128 (hiernach «ausgewählte Kennzahlen 2024»), die für das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2024 aggregiert und im Abschnitt «Klimaschutz und Betriebsökologie» im Nachhaltigkeitsbericht 2024 («Nachhaltigkeitsbericht 2024») offengelegt sind. Unsere Prüfungshandlungen decken die nichtfinanziellen Leistungen in anderen Abschnitten des Nachhaltigkeitsberichts 2024 nicht ab. Jegliche Vergleichszahlen der Vorjahre sowie vorausschauende Informationen waren ebenfalls nicht Gegenstand unserer Prüfung.

Die ausgewählten Kennzahlen 2024 im Nachhaltigkeitsbericht 2024 wurden von der Geschäftsleitung von Swiss Life basierend auf dem The Greenhouse Gas Protocol, A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition) und seiner konkreten Anwendung erstellt (nachfolgend «geeignetes Kriterium»), wie im Abschnitt «Datenerfassung der Umweltkennzahlen» auf Seite 125 des Nachhaltigkeitsberichts 2024 beschrieben.

Inhärente Grenzen

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der Daten und Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2024 unterliegen inhärent Grenzen, welche aus der Art und Weise der Datenerhebung, -berechnung und -schätzung resultieren. Darüber hinaus unterliegt die Quantifizierung dieser Daten und Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2024 einer inhärenten Unsicherheit aufgrund unvollständiger wissenschaftlicher Erkenntnisse, die zur Bestimmung von Faktoren im Zusammenhang mit der Bestimmung und Berechnung von Umweltinformationen und den für die Kombination erforderlichen Werten verwendet werden. Unser Prüfbericht sollte deshalb im Zusammenhang mit den dargelegten Kriterien der Swiss Life Holding AG gelesen werden.

Verantwortung des Managements

Das Management der Swiss Life Holding AG ist verantwortlich für die Aufbereitung und Darstellung der Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2024 in Übereinstimmung mit den geeigneten Kriterien. Diese Verantwortung umfasst die Gestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung des internen Kontrollsystems in Bezug auf die Erstellung und Präsentation der Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2024, die frei von wesentlichen falschen Angaben sind, sei es aufgrund von Betrug oder Irrtum. Darüber hinaus ist das Management für die Auswahl und Anwendung geeigneter Kriterien und die ordnungsgemässe Führung von Aufzeichnungen verantwortlich.

Unabhängigkeit und Qualitätsmanagement

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

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

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

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

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

Verantwortung des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Unsere Verantwortung ist es, eine betriebswirtschaftliche Prüfung durchzuführen und auf der Grundlage unserer Prüfung eine Schlussfolgerung über ausgewählte Kennzahlen 2024 abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit ISAE 3410 «Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements» vorgenommen. Nach diesem Standard haben wir unsere Prüfungshandlungen so zu planen und durchzuführen, dass begrenzte Sicherheit darüber erlangt wird, ob die ausgewählten Kennzahlen 2024 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasemissionen) im Nachhaltigkeitsbericht 2024 in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den geeigneten Kriterien erstellt worden sind.

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

Prüfungshandlungen

Im Wesentlichen haben wir folgende Arbeiten durchgeführt:

- Beurteilung der Angemessenheit der auf Seite 125 im Abschnitt «Datenerfassung der Umweltkennzahlen» im Nachhaltigkeitsbericht 2024 beschriebenen Kriterien;
- Befragungen der relevanten Personen für die ausgewählten Kennzahlen 2024 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasemissionen) im Nachhaltigkeitsbericht 2024;
- Virtuelle und Vor-Ort-Besuche in Deutschland und in der Schweiz für nach quantitativen und qualitativen Kriterien ausgewählte Bereiche wie Energie-, Wasser- und Papierverbrauch sowie Abfallaufkommen;
- Einsicht in relevante Dokumente und Bewertung der Anwendung von Richtlinien und des geeigneten Kriteriums;
- Prüfung der zugrunde liegenden Daten der ausgewählten Indikatoren auf Stichprobenbasis;
- Abstimmung der Datenquellen, z.B. VZÄ, mit Finanz- und anderen relevanten Informationen;
- Überprüfung der relevanten Berechnungen;
- Analytische Prüfungshandlungen.

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

Schlussfolgerung

Bei unserer Prüfung sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die ausgewählten Kennzahlen 2024 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasemissionen) im Nachhaltigkeitsbericht 2024 der Swiss Life Holding AG nicht, in allen wesentlichen Belangen, in Übereinstimmung mit den auf der Seite 125 im Abschnitt «Datenerfassung der Umweltkennzahlen» beschriebenen Kriterien erstellt worden sind.

Berichterstattung über sonstige Informationen

Die sonstigen Informationen umfassen alle Informationen im Abschnitt «Klimaschutz und Betriebsökologie» mit Ausnahme der ausgewählten Kennzahlen 2024 im Nachhaltigkeitsbericht 2024 und unserem Prüfungsbericht. Für die sonstigen Informationen ist die Geschäftsleitung verantwortlich. Diese sonstigen Informationen sind nicht in unseren Prüfungshandlungen berücksichtigt, deshalb geben wir zu diesen auch keine Beurteilung ab.



Vorgesehene Nutzer und Verwendungszweck des Berichts

Dieser Bericht ist nur für das Management der Swiss Life Holding AG bestimmt und wurde ausschliesslich erstellt, um ihnen über die ausgewählten Kennzahlen 2024 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasemissionen) im Nachhaltigkeitsbericht 2024 Bericht zu erstatten, und für keinen anderen Zweck. Mit der Abgabe unserer Schlussfolgerung akzeptieren und übernehmen wir keine Verantwortung (rechtlich oder in anderer Weise) oder Haftung für die Verwendung unseres Berichts einschliesslich der Schlussfolgerung für andere Zwecke oder gegenüber anderen Personen, welchen unser Bericht vorgelegt wird oder in dessen Händen er gelangen mag, und andere Personen können sich auf unsere Schlussfolgerung nicht berufen.

Wir erlauben die Weitergabe unseres Berichts nur als Ganzes und zusammen mit dem vollständigen Nachhaltigkeitsbericht 2024, damit das Management darlegen kann, dass es seiner Verantwortung mit der Beauftragung eines unabhängigen Prüfungsberichts über die ausgewählten Kennzahlen 2024 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasemissionen) im Nachhaltigkeitsbericht 2024 nachgekommen ist, ohne dass wir damit eine Verantwortung oder Haftung gegenüber irgendeiner anderen Partei übernehmen. Soweit gesetzlich zulässig, übernehmen oder akzeptieren wir keine Verantwortung gegenüber irgendetwas anderem als dem Management der Swiss Life Holding AG für unsere Arbeiten oder diesen Bericht.

PricewaterhouseCoopers AG

Peter Eberli

Natalia Dmitrieva

Zürich, 4 April 2025

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



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

Kontaktadressen

Swiss Life
General-Guisan-Quai 40
Postfach 2831
CH-8022 Zürich
Tel. +41 43 284 33 11
www.swisslife.com

Investor Relations
Tel. +41 43 284 52 76
investor.relations@swisslife.ch

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

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

Nachhaltigkeitsbericht 2024

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

Der deutsche Text ist massgebend.

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

Impressum

Herausgeber – Swiss Life Holding AG, Zürich

Realisation – Swiss Life, Group Communications, Zürich

Beratung Nachhaltigkeitsbericht – Sustainerv GmbH, Zürich, Frankfurt, Boston, Nashville

Produktion – Management Digital Data AG, Zürich

© Swiss Life Holding AG, 2025

DISCLAIMER UND HINWEIS

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen stellen weder ein Angebot noch eine Aufforderung zum Kauf oder zum Verkauf, zum Handel oder zu Transaktionen mit Wertpapieren von Swiss Life dar. Anlegerinnen und Anleger dürfen sich bei Anlageentscheidungen nicht auf diese Informationen verlassen.

Dieses Dokument kann Prognosen oder andere in die Zukunft gerichtete Aussagen in Bezug auf Swiss Life enthalten, die mit Risiken und Ungewissheiten einhergehen. Dazu gehören unter anderem die künftige globale Wirtschaftslage, die Marktbedingungen, die Aktivitäten von Mitbewerbern, Änderungen von Gesetzen und Vorschriften sowie Faktoren, die ausserhalb der Kontrolle von Swiss Life liegen. Die Leserinnen und Leser sollten sich bewusst sein, dass es sich bei diesen zukunftsgerichteten Aussagen lediglich um Prognosen handelt, die deutlich von den tatsächlichen Ergebnissen, von der Finanzlage, von den Entwicklungen, den Leistungen und den Erwartungen abweichen können und deshalb nicht überbewertet werden sollten. Weder Swiss Life noch ihre Verwaltungsratsmitglieder, Geschäftsführenden, Führungskräfte, Mitarbeitenden oder externen Beratenden oder andere Personen, die mit Swiss Life verbunden sind oder in einem anderweitigen Verhältnis zu ihr stehen, geben ausdrückliche oder implizite Zusicherungen oder Gewährleistungen bezüglich der Richtigkeit oder der Vollständigkeit der in diesem Dokument enthaltenen Informationen und lehnen jegliche Haftung für die Verwendung der vorliegenden Publikation oder einer mit ihr verlinkten Website ab. Swiss Life gibt keine ausdrücklichen oder impliziten Zusicherungen und übernimmt keine Haftung im Zusammenhang mit der Verwendung der vorliegenden Publikation. Die Leserinnen und Leser erklären sich damit einverstanden, dass jeder Zugriff auf und jede Nutzung dieses Dokuments und der darin verlinkten Websites und der darin enthaltenen Informationen auf eigenes Risiko erfolgt. Weder Swiss Life noch ihre Verwaltungsratsmitglieder, Geschäftsführenden, Führungskräfte, Mitarbeitenden sowie externen Beratenden oder andere Personen, die mit Swiss Life verbunden sind oder in einem anderweitigen Verhältnis zu ihr stehen, haften für Schäden oder Verluste irgendwelcher Art, die sich direkt oder indirekt aus der Verwendung des vorliegenden Dokuments ergeben. Alle zukunftsgerichteten Aussagen beruhen auf Swiss Life zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Dokuments zugänglichen Informationen. Unter Vorbehalt des anwendbaren Rechts ist Swiss Life nicht verpflichtet, in die Zukunft gerichtete Aussagen zu aktualisieren oder zu verändern oder diese an neue Informationen, zukünftige Ereignisse oder Entwicklungen oder aus irgendeinem anderen Grund anzupassen.

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

Wichtige Termine

Generalversammlung 2025

14. Mai 2025

Trading Update Q1 2025

20. Mai 2025

Halbjahresabschluss 2025

3. September 2025

Trading Update Q3 2025

12. November 2025



Wir unterstützen Menschen dabei,
ihr Leben finanziell selbstbestimmt
zu gestalten.

Swiss Life
General-Guisan-Quai 40
Postfach 2831
CH-8022 Zürich
Tel. +41 43 284 33 11
www.swisslife.com