Helvetia Gruppe

helvetia.com

# Nachhaltigkeitsbericht 2022.

einfach. klar. helvetia

Ihre Schweizer Versicherung

# Inhalt.


3 Vorwort.
4 Unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsleistungen und Auszeichnungen.

## 6 Über die Helvetia Gruppe.

8 Unser Purpose und unsere Werte.
9 Strategie *helvetia 20.25.*
10 Wertschöpfungskette kompakt.

## 12 Unser Nachhaltigkeitsansatz.

12 Nachhaltigkeitsstrategie 20.25.
22 Nachhaltigkeits-Governance.
27 Nachhaltigkeits-Risikomanagement.
31 Business Ethics.

## 41 Nachhaltigkeitsschwerpunkte.

41 Nachhaltige Produkte und Geschäftsbeziehungen.
50 Verantwortungsbewusstes Investieren.
57 Nachhaltiger Geschäftsbetrieb.
64 Nachhaltigkeitskultur.

## 77 Anhang.

78 Kennzahlen Mitarbeitende.
81 Weitere Kennzahlen Mitarbeitende.
82 Kennzahlen Umwelt.
85 Offenlegung gemäss EU-Taxonomie.
90 Mitgliedschaften in Verbänden und Initiativen.
91 Über diesen Bericht.
93 GRI-Index.
99 Index zum nichtfinanziellen Bericht.
110 Impressum.


Dieses PDF ist interaktiv

# Vorwort.

**Liebe Leserinnen und Leser**

Nachhaltigkeit ist seit jeher Teil unserer Geschäftsphilosophie. Wir richten unser Wirken an den langfristigen Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden aus: Helvetia bietet Lösungen an für die Vorsorge, die Schadensprävention und für das Nichtplanbare in wichtigen Lebenssituationen. Wir wollen unser Leistungsversprechen jederzeit und auch langfristig einhalten. Versicherung hat generell sehr viel mit Nachhaltigkeit zu tun. Dank Versicherungen sind viele Tätigkeiten und Entscheidungen von Unternehmen und Privaten, die mit Risiken verbunden sind, überhaupt möglich. Wir von Helvetia sind stolz darauf, unsere Kundinnen und Kunden auf ihrem Weg in die Zukunft zu unterstützen – getreu unserem Purpose «Das Leben ist voller Chancen und Risiken. Wir sind da, wenn es darauf ankommt».

Nach vorne zu schauen und nachhaltig zu handeln ist für uns deshalb selbstverständlich. Wir bauen unser Geschäft auf Vertrauen auf, wozu Verlässlichkeit und Integrität die Basis bilden. Nachhaltigkeit im Handeln bezieht sich für uns auf den Geschäftsbetrieb, unser operatives Versicherungs- und Dienstleistungsgeschäft, das Anlagegeschäft und die Umsetzung in der Governance und der Unternehmenskultur. Verwaltungsrat und Konzernleitung haben im vergangenen Jahr die bestehende Nachhaltigkeitsstrategie für die Umsetzung in diesen Bereichen weiter konkretisiert.

Dieser Bericht zeigt unseren Ansatz im Nachhaltigkeitsmanagement und unsere konkreten Nachhaltigkeitsbeiträge im Jahr 2022. Die Entwicklung war von Kontinuität und Umsetzungen in allen relevanten Bereichen geprägt. Besonderen Fokus legten wir auf die Schaffung von Transparenz und die Neuregelung von Governance-Themen.

Zur Bekämpfung des Klimawandels sind grosse Anstrengungen notwendig. Helvetia hat sich zum Ziel gesetzt, die Treibhausgasemissionen im Geschäftsbetrieb, aber auch die indirekten aus dem Versicherungsgeschäft und dem Anlageportfolio kontinuierlich zu reduzieren. Für die Reduktion von indirekten Emissionen im Kerngeschäft Versicherung und Anlagemanagement laufen wichtige Arbeiten zur Umsetzung einer breitgefassten Klimastrategie. Ferner setzen wir auf ein vorausschauendes Management von Klimawandel-Risiken, um mögliche negative Auswirkungen des Klimawandels für unser Geschäft zu identifizieren und gleichzeitig Chancen im Zusammenhang mit der Transition zu einer $CO_2$-ärmeren Gesellschaft zu nutzen.

Wie wir unsere Verantwortung unter einem ganzheitlichen Ansatz wahrnehmen, können Sie auf den folgenden Seiten lesen. Wir freuen uns über Feedback, Kritik oder Anregungen!

Mit besten Grüssen

**Dr. Thomas Schmuckli**
Verwaltungsratspräsident

**Dr. Philipp Gmür**
Group CEO Helvetia

GRI 2-22

Dr. Thomas Schmuckli

*«Unser Ziel ist, Nachhaltigkeit in allen relevanten Bereichen im Unternehmen umzusetzen und unseren Beitrag zu den globalen Nachhaltigkeitszielen zu leisten.»*

Dr. Philipp Gmür

*«Mit unserem Geschäftsmodell fördern wir nachhaltiges wirtschaftliches und soziales Handeln und erbringen dadurch auch nachhaltige finanzielle Erfolge für Helvetia.»*

# Unsere wichtigsten Nachhaltigkeits-leistungen und Auszeichnungen.

## Helvetia Gruppe

### ESG-Gesamtrating[1]

MSCI

Das MSCI ESG-Rating von Helvetia wird auf ‹A› angehoben

### Nachhaltige Produkte und Kundenbeziehungen

**50.6 %**

Wachstumsrate bei den nachhaltigen Produkten und Produkten mit Nachhaltigkeitskomponenten

### Verantwortungsbewusstes Investieren

**A**

Durchschnittliches MSCI ESG-Rating unserer Anlagen im Portfolio bestätigt

### Nachhaltiger Geschäftsbetrieb

**A–**

CDP (Carbon Disclosure Project) Performance Score Climate Change (2022)

### Nachhaltigkeitskultur

**Europäischer ‹Top Employer›**

Erstmalige Auszeichnung

## Weitere Nachhaltigkeitsleistungen und Auszeichnungen

**Länderübergreifend:**
- $CO_2$-Fussabdruck –49 % seit 2012[2]
- Ø 23 Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden
- Nachhaltigkeitsgovernance angepasst
- Umsetzung des im 2021 entwickelten Nachhaltigkeits-Risiko-Frameworks

**Schweiz:**
- $CO_2$-Fussabdruck –20 % seit 2012[2]
- Ø 19 Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden
- 45 % Wachstum bei Versicherungen für Fahrzeuge mit alternativen Antrieben
- 9 neue Solaranlagen auf Liegenschaften aus unserem Immobilienportfolio

**Deutschland:**
- $CO_2$-Fussabdruck –59 % seit 2012[2]
- Ø 21 Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden
- 231 % Wachstum bei Versicherungen für Fahrzeuge mit alternativen Antrieben
- Gold-Label beim ESG-Rating von Morgen & Morgen und Zielke Research Consult GmbH

**Italien:**
- $CO_2$-Fussabdruck –59 % seit 2012[2]
- Ø 28 Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden
- Rund 300 Mitarbeitende schliessen ESG-Upskilling Initiative ‹Pillole di DNF› erfolgreich ab

**Spanien:**
- $CO_2$-Fussabdruck –70 % seit 2012[2]
- Ø 37 Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden.
- 17 % Wachstum bei Versicherungen für Fahrzeuge mit alternativen Antrieben
- Neuer Onlinekurs Nachhaltigkeit mit bereits 219 Teilnehmern

**Österreich:**
- $CO_2$-Fussabdruck –51 % seit 2012[2]
- Ø 58 Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden
- 52 % Wachstum bei nachhaltigen Leben-Produkten
- Sonderpreis Nachhaltigkeit beim Versicherungs Award Austria (VAA)

**Frankreich:**
- $CO_2$-Fussabdruck –60 % seit 2012[3]
- Ø 27 Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden
- Sechstes Schutzwaldprojekt umgesetzt

**Caser:**
- $CO_2$-Fussabdruck –27 % seit 2020[4]
- Ø 17 Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden
- Gemeinwohlengagement in Höhe von EUR 545 000

[1] Die Verwendung von Daten der MSCI ESG Research LLC oder ihrer Tochtergesellschaften (‹MSCI›) durch Helvetia sowie die Verwendung von MSCI-Logos, -Handelsmarken, -Dienstleistungsmarken oder -Indexnamen in diesem Dokument stellen keine Förderung, Befürwortung, Empfehlung oder Werbung für Helvetia durch MSCI dar. Die MSCI-Dienste und -Daten sind Eigentum von MSCI oder deren Informationsanbietern und werden ohne Gewähr bereitgestellt. MSCI-Namen und -Logos sind Marken oder Dienstleistungsmarken von MSCI.
[2] $CO_2$ -Fussabdruck pro Mitarbeitenden im Vergleich zu 2012.
[3] $CO_2$-Fussabdruck pro Mitarbeitenden im Vergleich zu 2013. Aufgrund der im Jahr 2012 getätigten Unternehmensaquisition wird auf das Jahr 2013 referenziert.
[4] $CO_2$-Fussabdruck pro Mitarbeitenden im Vergleich zu 2020. Für Caser liegen die Umweltdaten von 2012–2018 nicht vor.

# Über die Helvetia Gruppe.

GRI 2-1
GRI 2-6

Helvetia ist während der vergangenen 160 Jahre zu einer erfolgreichen, international tätigen Versicherungsgruppe mit über 12 000 Mitarbeitenden und mehr als 7 Millionen Kundinnen und Kunden gewachsen. Der Helvetia Hauptsitz ist in St.Gallen. In der Schweiz ist Helvetia die führende Allbranchenversicherung. Mit den zum Segment Europa zusammengefassten Ländern Deutschland, Italien, Österreich und Spanien verfügt Helvetia über ein ebenso starkes Standbein im europäischen Ausland. Über das Segment Specialty Markets ist Helvetia zudem in Frankreich und über weitere ausgewählte Destinationen weltweit präsent. In diesem Segment bietet Helvetia massgeschneiderte Specialty-Lines- und Rückversicherungsdeckungen an.

Neben einer guten geografischen Diversifikation verfügen wir über einen ausgewogenen Geschäftsmix zwischen Leben- und Nicht-Lebengeschäft. Unser Fokus liegt auf Versicherungslösungen für Privatkunden und kleinere und mittlere Unternehmen (KMU). Unsere Kunden erreichen wir über eigene Vertriebsnetze, unabhängige Vertriebspartner sowie Online- und B2B2C-Angebote. Den Ausbau des Geschäfts fördern wir durch den Aufbau neuer Geschäftsmodelle, wie zum Beispiel dem Eco-System ‹Home› oder im Asset Management der Gruppe, hin zu neuen Einnahmequellen, insbesondere zu Gebühreneinnahmen. Unsere breite Aufstellung erlaubt uns, Konjunktur- und Marktschwankungen zu meistern und angepasst auf künftige Markt- und Umweltveränderungen einzugehen.

## Geschäftsentwicklung

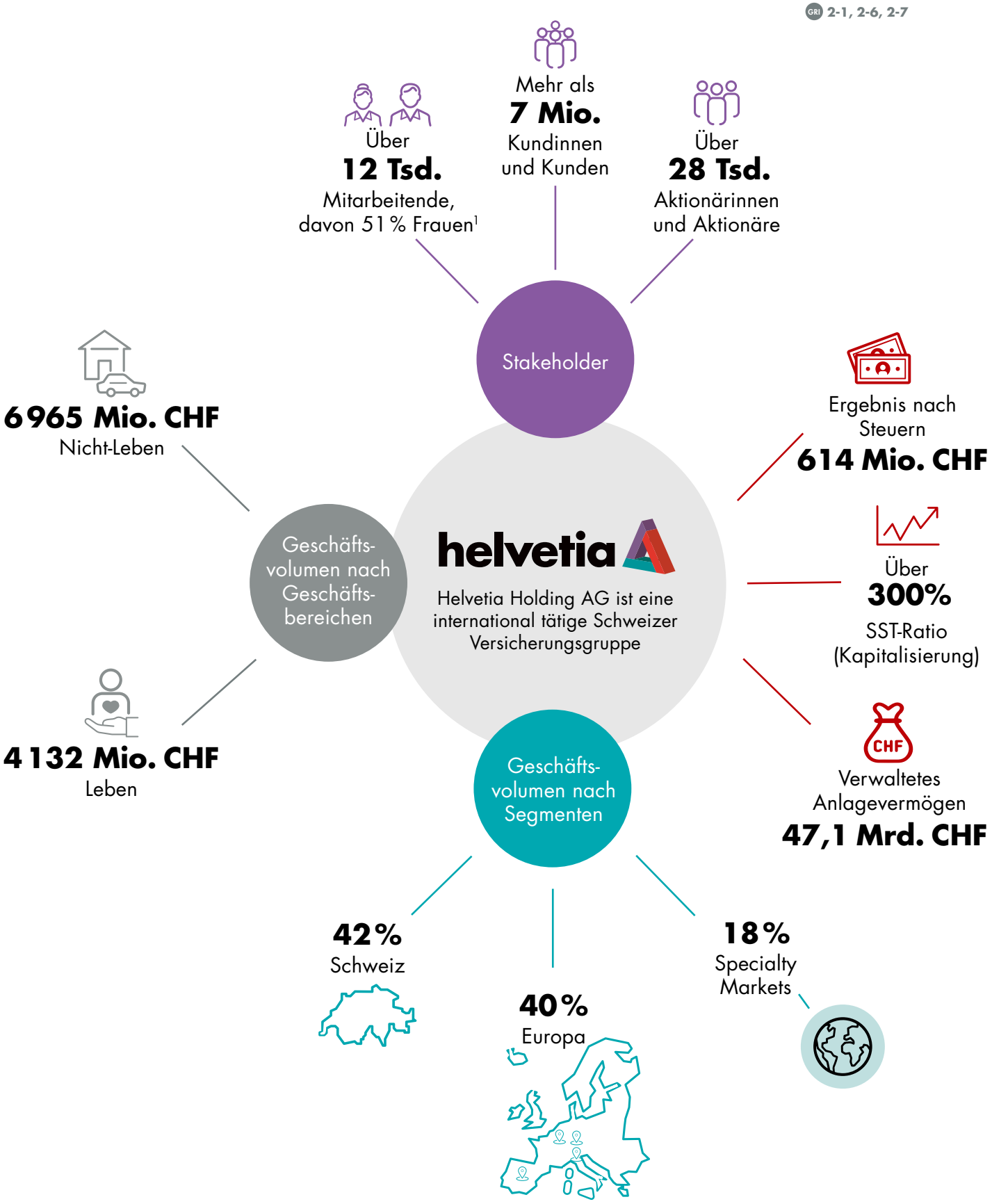
Helvetia bewies im Geschäftsjahr 2022 erneut die Stabilität und das Wachstumspotenzial ihres Geschäftsmodells und schuf auf dieser Grundlage Wert für ihre Aktionärinnen und Aktionäre. Die Gruppe konnte in ihrem profitablen Kerngeschäft weiter wachsen, insbesondere in allen Segmenten und Sparten des Nicht-Lebengeschäfts. Auf Basis einer sehr guten versicherungstechnischen Entwicklung erwirtschaftete Helvetia ein starkes IFRS-Ergebnis. Angesichts des herausfordernden Marktumfeldes zeigte sich das Geschäft somit äusserst resilient. Die Widerstandskraft von Helvetia reflektiert sich zudem in einer unverändert hervorragenden Kapitalisierung. Und mit der gezielten Entwicklung des Fee-Geschäfts erschloss Helvetia auch 2022 neue profitable Wachstumsopportunitäten.

Im Herbst 2022 expandierte Helvetia den Online-Versicherer Smile nach Österreich. Das erfolgreiche Geschäftsmodell ist damit erstmals im europäischen Raum verfügbar. Zur weiteren Stärkung unserer Position in Spanien haben wir weitere Anteile des Aktienkapitals von Caser übernommen. Wir besitzen nunmehr 80 Prozent des spanischen Versicherers. Caser ihrerseits veräusserte ihren Anteil an der Lebensversicherungsgesellschaft Sa Nostra Vida an die Caixabank.

Die detaillierten Geschäftszahlen und die Geschäftsentwicklung für das Jahr 2022 werden im Jahresbericht der Helvetia Gruppe ausgewiesen.

# Helvetia Gruppe.

GRI 2-1, 2-6, 2-7




[1] Die Mitarbeitendenzahlen berücksichtigen gemäss GRI-Standards und abweichend zu den Angaben im Geschäftsbericht den gesamten Mitarbeitendenstamm (befristete und unbefristete Verträge) sowie alle Mitarbeitenden in Ausbildung.

## Unser Purpose und unsere Werte.

In über 160 Jahren ist Helvetia von ihren Anfängen als ‹Allgemeine Versicherungsgesellschaft Helvetia› im Jahr 1858 zu einer international tätigen Versicherungsgruppe herangewachsen. Unser Daseinszweck ist gleichgeblieben: Wir möchten es unseren Kundinnen und Kunden in allen Lebenslagen ermöglichen, Chancen wahrzunehmen und Risiken zu minimieren. Wir sind da, wenn es darauf ankommt.

In unserem Leitbild sind unsere Vision und unsere Werte festgelegt. Sie gelten für alle Mitarbeitenden der Helvetia Gruppe. Unsere Unternehmenswerte ‹Vertrauen›, ‹Dynamik› und ‹Begeisterung› sind aktueller denn je. Wir leben sie in den folgenden Ausprägungen auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unserem Nachhaltigkeitsansatz:

**Vertrauen:** Wir handeln ehrlich und verantwortungsvoll und stehen für langfristige, faire und ausgewogene Partnerschaften. Nachhaltigkeitsaspekte werden dabei immer wichtiger.

**Dynamik:** Wir denken modern und zukunftsgerichtet. Wir wollen vorbildlich sein, wenn es um die Integration einer nachhaltigen Geschäftsstrategie und globale Herausforderungen wie die Bekämpfung des Klimawandels oder den Schutz von grundlegenden Arbeits- und Menschenrechten geht.

**Begeisterung:** Wir suchen den offenen Austausch und widmen uns Nachhaltigkeitsfragen mit Energie und Leidenschaft. Effektives Engagement als Arbeitgeberin und die Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern sind entscheidend, um Herausforderungen anzugehen und Chancen zu realisieren.

## Strategie *helvetia 20.25.*

Als beste Partnerin für unsere Kundinnen und Kunden hören wir ihnen genau zu und setzen alles daran, zu verstehen, was sie wünschen und brauchen. In unserer Unternehmensstrategie *helvetia 20.25* setzen wir vier strategische Prioritäten:

**Wir leben Kunden-Convenience** und sind überall präsent, wo Versicherungs- und Vorsorgebedürfnisse entstehen. Wir erbringen unsere Dienstleistungen in der für unsere Kundinnen und Kunden einfachsten Art.

**Wir haben das passende Angebot** und bieten umfassende Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Versicherungen und Vorsorge.

**Wir wachsen profitabel in unserem Kerngeschäft,** fokussieren in der Schweiz auf den Ausbau der bestehenden Kundenbeziehungen und entwickeln das Europageschäft als profitables zweites Standbein des Konzerns weiter. Im internationalen Spezialitätengeschäft generieren wir zusätzliches Wachstum.

**Wir nutzen neue Chancen** und erschliessen neue Geschäftsmodelle und Ökosysteme rund um unser Kerngeschäft und im Asset Management der Gruppe.

In der Umsetzung der Strategie *helvetia 20.25* wird die Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten immer wichtiger. So legen wir einen immer stärkeren Fokus auf Versicherungslösungen und Dienstleistungen, die eine nachhaltige Entwicklung fördern und das Nachhaltigkeitsbedürfnis unserer Kundinnen und Kunden decken.

# Wertschöpfungskette kompakt.

GRI 2-6

Entlang unserer Wertschöpfungskette ergeben sich positive und negative Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft, die wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unseren Aktivitäten aufgreifen:

Videolink

- Mit unserem Geschäftsbetrieb, insbesondere durch unsere Bürogebäude und den Geschäftsreiseverkehr, verursachen wir ökologische Auswirkungen durch Ressourcennutzung und $CO_2$-Emissionen. Seit mehr als zehn Jahren reduzieren wir unseren $CO_2$-Fussabdruck durch gezielte Massnahmen kontinuierlich.

- Über unser Versicherungs- und Anlagegeschäft tragen wir grosse Verantwortung für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung. Unser Geschäft ist mit positiven wie negativen Effekten in puncto Nachhaltigkeit verbunden. Durch eine systematische Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Underwriting und im Anlageprozess versuchen wir, einen Beitrag zur Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsrechten sowie Goveranance- und Umweltstandards zu leisten und unseren ökologischen Fussabdruck kontinuierlich zu senken. Gleichzeitig entwickeln wir im Kerngeschäft Versicherung und im Anlagemanagement Ansätze zum Management von Nachhaltigkeitsrisiken.

- Helvetia verfügt über ein grosses Immobilienportolio, welches mehrheitlich Wohnimmobilien, aber auch Immobilien mit kommerzieller Nutzung umfasst. Investitionen in die Nachhaltigkeit der Immobilien vermindern den ökologischen Fussabdruck unseres Geschäfts, minimieren mögliche klimabedingte Risiken und sichern die langfristige Werterhaltung.

- Die Bereitstellung von Versicherungsprodukten trägt als Investitionsschutz oder als Möglichkeit zur persönlichen Absicherung zum gesellschaftlichen Wohlstand, zur wirtschaftlichen Entwicklung und zur Wettbewerbsfähigkeit bei.

- Mit dem zusätzlichen Angebot von Produkten und Dienstleistungen, die neben einer Absicherung soziale oder ökologische Aspekte fördern, helfen wir unseren Kunden beim Umgang mit Veränderungen, wie zum Beispiel dem Klimawandel, und fördern nachhaltiges Verhalten, beispielsweise durch Anreize oder Dienstleistungen zur Schadensprävention.

- In der Schadenerledigung unterstützen wir unsere Kundinnen und Kunden direkt vor Ort in schwierigen Situationen möglichst rasch und unkompliziert, z.B. bei wetterbedingten Grossschadenereignissen.

- Über den Online-Zugang und Ecosysteme vereinfachen wir den Zugang zu unseren Dienstleistungen und weiten diesen für immer mehr Kundengruppen aus.

- Mit der Schaffung und Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen bei Helvetia selber, bei unseren Geschäftspartnern sowie innerhalb unserer Lieferkette schaffen wir einen Beitrag in der sozialen und gesamtwirtschaftlichen Dimension.

- Helvetia trägt zum nachhaltigen Wandel bei, indem sie aktiv bei Nachhaltigkeitsinitiativen mitarbeitet, eine nachhaltige Unternehmensentwicklung fördert, zum Gemeinwohl beiträgt und den gezielten politischen Diskurs pflegt.

Unternehmenstandort
St. Gallen mit Helvetia Logo

# Unser Nachhaltigkeitsansatz.

## Nachhaltigkeitsstrategie 20.25.

Die Relevanz von Nachhaltigkeitsaspekten steigt kontinuierlich. Wir möchten unseren eigenen Ansprüchen sowie denen unserer Stakeholder gerecht werden. Deshalb richten wir unser Geschäft weiter nachhaltig aus und setzen unsere Nachhaltigkeitsstrategie 20.25 konsequent um.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie steht im Einklang mit der Unternehmensstrategie *helvetia 20.25* und unserem Purpose ‹Das Leben ist voller Chancen und Risiken. Wir sind da, wenn es darauf ankommt›. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir einen Beitrag leisten, um den Klimawandel zu bekämpfen, potenzielle negative Nachhaltigkeitsauswirkungen zu vermeiden, zu minimieren oder zumindest zu reduzieren. Des Weiteren wollen wir unser Geschäft generell nachhaltiger aufstellen und auch die Chancen einer noch nachhaltigeren Unternehmensentwicklung stärker nutzen und darüber transparent berichten. Um diesen Zielen gerecht zu werden, müssen wir uns mit verschiedenen Aspekten auseinandersetzen: Klimawandel und Umwelt, Nachhaltigkeitsrisiken, die sich wandelnden Bedürfnisse unserer Kunden und das Wohlbefinden und die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden. Als Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels möchte Helvetia ihren $CO_2$-Ausstoss im Anlagenportfolio bis 2050 auf Netto-Null-Emission senken. Auch im Geschäftsbetrieb senken wir unseren $CO_2$-Fussabdruck kontinuierlich. Zudem wollen wir in den nächsten Jahren im MSCI ESG-Rating unsere Bewertung von derzeit ‹A› auf ‹AA› weiter verbessern. GRI 2-25

Die Berücksichtigung all dieser Aspekte und die Ausrichtung auf diese Ziele ist für unsere Unternehmenskultur, unseren Geschäftserfolg und zur Erfüllung der Erwartungen unserer internen und externen Stakeholder von grosser Bedeutung.

## Wesentlichkeitsanalyse

Um die Bedürfnisse unserer Stakeholder zu verstehen, die Opportunitäten und Risiken mit Blick auf die Nachhaltigkeitsfaktoren aus Umwelt, Gesellschaft und guter Unternehmensführung, kurz ESG, zu kennen und um schliesslich verantwortungsbewusst entscheiden und handeln zu können, führen wir seit 2013 systematisch und in regelmässigen Abständen Wesentlichkeitsanalysen durch. Im Rahmen dieser Analysen untersuchen und identifizieren wir mittels Stakeholderbefragungen unseren Einfluss auf die Nachhaltigkeitsfaktoren, aber auch die Auswirkungen des Wandels von Nachhaltigkeitsfaktoren auf unsere Geschäftstätigkeit. GRI 3-1

Im Prozess der Nachhaltigkeitsstrategie 20.25 realisierte Helvetia zuletzt im Jahr 2019 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse. In persönlichen Einzelinterviews und mithilfe eines umfassenden Fragebogens befragten wir 18 externe Stakeholder aus den Stakeholdergruppen Kundinnen und Kunden, Nichtregierungsorganisationen und Universitäten, Gesellschaft, Politik, Wissenschaft, Mitbewerber, Geschäftspartner und Kapitalgeber. Unter den befragten internen Stakeholdern waren Mitglieder der Konzernleitung und des Verwaltungsrates sowie relevante Stakeholder aus den Geschäftseinheiten.

Die Wesentlichkeitsanalyse identifizierte 11 wesentliche Themen, die von unseren Stakeholdern für Helvetia und für unsere Branche als besonders wichtig erachtet werden und finanzielle Chancen oder Risiken mit sich bringen.

**Unsere wesentlichen Themen sind:** GRI 3-2

1. Kundenorientierung
2. Produkt- und Dienstleistungsangebot zur Förderung eines verantwortungsvollen Kundenverhaltens
3. Berücksichtigung von ESG-Faktoren im Underwriting
4. Integration von ESG in das Anlagenmanagement
5. Dekarbonisierung
6. Mitarbeiterengagement und -entwicklung
7. Förderung nachhaltige Entwicklung
8. Datenschutz
9. Gute Unternehmensführung und Unternehmenskultur
10. Ganzheitliches Risikomanagment
11. Gesellschaftliches Engagement

Diese wesentlichen Themen haben wir 2021 in einer weiteren Stakeholderbefragung erneut überprüft und priorisiert. Die Überprüfung umfasste eine Analyse der bestehenden Mindestanforderungen und der künftigen Anforderungen für jedes wesentliche Thema. Zudem wurden globale Megatrends, Softlaw Standards im Bereich Nachhaltigkeit und die zunehmende Regulierung im Bereich Sustainable Finance berücksichtigt. Hieraus resultierten die 6 strategischen Themen der Helvetia Nachhaltigkeitsstrategie 20.25, welche im Nachhaltigkeitsbericht 2021, S. 10–13, umfassend dargestellt sind.

Unsere 11 wesentlichen Themen der Wesentlichkeitsanalyse aus 2020 haben weiterhin Bestand und werden 2023 abgelöst. 2023 wird Helvetia erneut ihre Stakeholder befragen und eine Materialitätsanalyse nach der Methodik der doppelten Materialität durchführen.

## Unsere vier Nachhaltigkeitssäulen

Konzernleitung und Verwaltungsrat haben die Nachhaltigkeitsstrategie 20.25 im Berichtsjahr weiterentwickelt, insbesondere mit Blick auf die konkrete Umsetzung. Ziel war es, einen kompakten Umsetzungsrahmen für die Nachhaltigkeitsstrategie zu definieren und klare Schwerpunkte zu setzen, unter gleichzeitiger Berücksichtigung der in der Strategie definierten Grundsätze und Ambitionen.

Wir gliedern die Strategie neu in vier Nachhaltigkeitssäulen und koordinieren die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie innerhalb dieser Schwerpunkte:

1. Nachhaltige Produkte und Kundenbeziehungen
2. Verantwortungsvolles Investieren
3. Nachhaltiger Geschäftsbetrieb
4. Nachhaltigkeitskultur und Governance

### Nachhaltige Produkte und Kundenbeziehungen

In unserem Kerngeschäft berücksichtigen wir Nachhaltigkeitschancen und -risiken systematisch. Im Versicherungsgeschäft bedeutet dies die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Produktentwicklung, Underwriting und Schadenabwicklung. Helvetia beabsichtigt, ihr Angebot an nachhaltigen Versicherungslösungen weiter auszubauen. Zugleich streben wir an, mögliche indirekte negative Auswirkungen unseres Geschäfts betreffend Umwelt, Sozialem und aus Sicht der Governance zu minimieren oder ganz zu vermeiden. Zu diesem Zweck und um Nachhaltigkeitsrisiken zu berücksichtigen, fand im Jahr 2022 eine Anpassung der Underwriting-Richtlinien im Nicht-Lebengeschäft statt. So wurden zum Beispiel Limiten für das Versicherungsgeschäft im $CO_2$-intensiven Energiesektor eingeführt.

### Verantwortungsbewusstes Investieren

GRI 2-25

Als Versicherer haben wir im Anlage- und Assetmanagement einen grossen Hebel, um zur Reduktion von Klimarisiken und zur Nachhaltigkeitstransformation von Wirtschaft und Gesellschaft beizutragen. Mit der Verpflichtung, unser Anlageportfolio bis 2050 schrittweise auf Netto-Null-Emissionen auszurichten, kommen wir den Anforderungen des Pariser Klimaabkommens nach. ESG-Aspekte integrieren wir konsequent in unsere Anlageprozesse. Dadurch unterstützen wir die Erreichung sowohl der Klimaziele wie auch anderer wichtiger ESG-Ziele, wie sie die Vereinten Nationen fordern (‹Sustainable Development Goals›). Gleichzeitig ist die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Anlage- und Assetmanagement auch Teil unseres Risikomanagements.

### Nachhaltiger Geschäftsbetrieb

GRI 2-25

Über die nächsten Jahre werden wir unseren $CO_2$-Fussabdruck im eigenen Geschäftsbetrieb konsequent weiter reduzieren. Über unseren Fortschritt und unsere Aktivitäten berichten wir jährlich in unserem Nachhaltigkeitsbericht sowie im Rahmen von Transparenzinitiativen, wie dem Carbon Disclosure Project (CDP). Das CDP gilt als ‹Gold Standard› für die Bewertung von Risiken und Chancen im Bereich des Klimawandels. Unser CDP-Rating von ‹A–› wurde 2022 erneut bestätigt. In Zukunft möchten wir Massnahmen und Zielerreichung noch transparenter gestalten und die neuesten klimawissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigen.

### Nachhaltigkeitskultur und Governance

Damit die Nachhaltigkeitsstrategie integriert über alle Bereiche hinweg umgesetzt werden kann, hat Helvetia ihre diesbezügliche Governance Anfang 2022 angepasst. Die Steuerung der Strategieumsetzung erfolgt durch das auf Stufe Konzernleitung neu eingesetzte Group Sustainability Committee. Unterstützt wird dieses durch den Chief Sustainability Officer. Zudem wurde das im Jahr 2021 neu entwickelte Nachhaltigkeits-Risiko-Framework umgesetzt.
Basierend auf fest verankerten Werten verfügt Helvetia auch über eine stark an Nachhaltigkeit orientierte Unternehmenskultur, welche sich laufend weiterentwickelt. Helvetia bietet ein attraktives, diverses, faires und integratives Arbeitsumfeld, welches Mitarbeitende motiviert, zur Unternehmensstrategie und zum Erfolg beizutragen.

Der Klimawandel ist eine der grossen Herausforderungen unserer Zeit. Bei der Erarbeitung unserer Klimastrategie legen wir deshalb einen speziellen Fokus auf Massnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und zum Umgang mit klimabedingten Risiken und Chancen. Unsere Klimastrategie betrifft alle vier Strategieschwerpunkte. Helvetia hat es sich im Rahmen der Klimastrategie zum Ziel gesetzt, den eigenen $CO_2$-Austoss im Geschäftsbetrieb und indirekt in unserem Anlage- und Versicherungsgeschäft laufend zu reduzieren. Für die Umsetzung sind insbesondere im Versicherungs- und Anlagegeschäft noch verschiedene Grundlagenarbeiten notwendig, die wir derzeit angehen. Im Jahr 2023 werden wir unsere Klimastrategie darauf basierend weiter konkretisieren.

Die folgende Grafik ordnet die 11 wesentlichen Themen der Materialitätsanalyse den 4 Nachhaltigkeitsschwerpunkten zu, welche auch gleichzeitig den Aufbau des Berichts widerspiegeln. Auf die Themen Governance, Datenschutz und Risikomanagement wird im vorliegenden Kapitel eingegangen.

**Wesentliche Themen und Nachhaltigkeitssäulen**

* Im vorliegenden Bericht sind die Themen Governance, Datenschutz und Risikomanagement unter ‹Unser Nachhaltigkeitsansatz› aufgeführt..

## Unsere Ambitionen und Fortschritte

| Nachhaltigkeitsthemen | Ambitionen | Fortschritte 2022 |
|---|---|---|
| **Kundenorientierung** | – Proaktive Zusammenarbeit mit Kunden, Partnern und weiteren Stakeholdern.<br>– Kontinuierliche Verbesserung der Kunden-Convenience. | – Hohe Werte und stetige Verbesserung der Net Promotor Scores.<br>– Diverse Verbesserungen der Customer Journey, z. B. beim Freemium-Modell von Smile, der neu lancierten Jugendversicherung YOUniverse (Helvetia Schweiz) oder der Steigerung des Kundenerlebnisses im Motorfahrzeug-Schadenfall (Helvetia Spanien). |
| **Produkte und Dienstleistungen zur Förderung eines verantwortungsvollen Kundenverhaltens** | – Wir decken die Bedürfnisse unserer Kunden ab und entwickeln nachhaltige Produkte und Dienstleistungen.<br>– Steigerung des Volumens und des Marktanteils von ESG-Produkten, Dienstleistungen und nachhaltigkeitsbezogener Beratung. | – Wachstum des Prämienvolumens von nachhaltigen Produkten und Produkten mit Nachhaltigkeitskomponenten um 50 %.<br>– Der Anteil nachhaltiger Produkte und von Produkten mit Nachhaltigkeitskomponenten am gesamten Geschäftsvolumen steigt auf 2.7 %. |
| **Berücksichtigung von ESG-Faktoren im Underwriting** | – Nachhaltige Entwicklung des Kerngeschäfts Versicherung. | – Anpassung der Group Underwriting and Claims Directive setzt den Rahmen zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten im Underwriting.<br>– Start einer systematischen Überprüfung der Möglichkeiten zur weiteren Integration von ESG-Faktoren im Underwriting. |
| **Integration von ESG in das Investitionsmanagement** | – Erzielung attraktiver risikobereinigter Anlagerenditen und gleichzeitige Stiftung von Nutzen für Gesellschaft und Umwelt. | – Verbesserung des umfassenden Due-Diligence-Prozesses für die Identifikation und Bewertung von Nachhaltigkeitsfaktoren im Asset Management der Gruppe.<br>– Aktualisierung unserer Erklärung zu nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen hinsichtlich Due-Diligence-Prozess.<br>– Stärkung der Responsible Investment Governance durch Schaffung der neuen Position des Responsible Investment Officers (RIO). |
| **Dekarbonisierung** | – Reduktion des $CO_2$-Fussabdrucks im Geschäftsbetrieb und Anlagenportfolio sowie Reduktion von klimabedingten Risiken. | – Reduktion der $CO_2$e-Emissionen pro Mitarbeitenden im Vergleich zu 2012 um 49 % (2021: –50%).<br>– Teilnahme am Klimaverträglichkeitstest unterstützt die Erarbeitung von Massnahmen zur Erreichung des Netto-Null-Zieles für unser Anlageportfolio.<br>– 9 neue Photovoltaik-Anlagen tragen zur Dekarbonisierung unseres Immobilienportfolios bei. |
| **Mitarbeiterengagement und -entwicklung** | – Förderung des lebenslangen Lernens und langfristiger Skills.<br>– Förderung einer Unternehmenskultur im Sinne des ‹helvetia.way›.<br>– Förderung von Vielfalt durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern und den Generationen.<br>– Gerechte Entlohnung unserer Mitarbeitenden. | – Erstmalige Auszeichnung von Helvetia als europäischer ‹Top Employer›.<br>– Helvetia Schweiz mit ‹Best Recruiters› Silber ausgezeichnet.<br>– Anteil Frauen in Führungspositionen liegt gruppenweit bei 30.5 % und steigt damit um 10.9 % (vgl. 2021).<br>– Die Summe der Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden ist konstant bei über 20 Stunden. |
| **Förderung nachhaltige Entwicklung, inkl. Public Policy** | – Wir fördern die nachhaltige Entwicklung unserer heimischen Wälder durch unser Schutzwaldengagement.<br>– Mitgliedschaft und aktive Teilnahme in Nachhaltigkeitsinitiativen und -verbänden. | – Unterstützung von inzwischen 57 Aufforstungsprojekten im europäischen Alpenraum mit über 600 000 Pflanzungen.<br>– Engagement und Wissensbeitrag in Workshops von Swiss Sustainable Finance und dem Schweizerischen Versicherungsverband |
| **Datenschutz & Informationssicherheit** | – Schutz der Daten unserer Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner durch eine moderne IT-Security.<br>– Schutz unserer Kundendaten bei deren Erhebung, Verarbeitung und Nutzung.<br>– Stärkung des Kundenvertrauens. | – Laufende Erweiterung des Informations-Sicherheits- und Cyber-Schutz-Frameworks nach anerkannten internationalen Sicherheitsstandards.<br>– Überarbeitung des Code of Compliance und Erweiterung zu einem umfassenden Code of Conduct.<br>– 94 % aller neuen Mitarbeitenden wurden zum Datenschutz und Informationssicherheit geschult. |

| | | |
|---|---|---|
| **Gute Unternehmens-führung und Unternehmenskultur** | – Förderung einer verantwortungsbewussten und transparenten Unternehmensführung, Unternehmens-kultur und eines konzernweiten Managementsystems für Nachhaltigkeit. | – Stärkung der Nachhaltigkeits-Governance durch den neu eingesetzten Chief Sustainability Officer.<br>– Überprüfung und Anpassung der Vergütungspolitik, inklusive transparenter Kommunikation.<br>– Neue gruppenweite Regelung der variablen Vergütung berücksichtigt auch nichtfinanzielle Ziele und ist auf Ebene der Konzern- und Geschäftsleitungsfunktionen mit Nachhaltigkeitszielen verbunden. |
| **Ganzheitliches Risikomanagement** | – Identifikation und Management wesentlicher Nachhaltigkeitsrisiken im Anlage- und Versicherungs-geschäft. | – Schaffung eines Nachhaltigkeitsrisikoregisters, welches die Wirkungen von Nachhaltigkeitsrisiken auf die Risikokategorien von Helvetia zeigt.<br>– Weitere Evaluation von Möglichkeiten qualitativer und quantitativer Ansätze zur Integration ins Risikomanagement.<br>– Start der Vorbereitungen der künftigen Bericht-erstattung nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) für das Berichtsjahr 2024. |
| **Gesellschaftliches Engagement** | – Mit unserem gesellschaftlichen Engagement fördern wir eine nachhaltige Entwicklung für Mensch und Umwelt. | – Stiftung IDEA helvetia löst die Patria Jeunesse ab und fördert weiterhin soziale Projekte und neu zusätzlich Projekte im Bereich Natur und Umwelt.<br>– Umsetzung von 4 neuen Waldschutzprojekten welche zur Prävention von Elementarschäden, wie Lawinen, Murgängen und Erdruschen beitragen.<br>– Im Rahmen des Gemeinwohlengagements wurden rund 428 Projekte mit einem Betrag von insgesamt CHF 4.6 Mio. unterstützt. |

## Stakeholderengagement

GRI 2-29

Helvetia pflegt einen regelmässigen und konstruktiven Austausch mit ihren wichtigsten Stakeholdergruppen: Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden, Investoren, Mitbewerber, Geschäftspartner, Aufsichtsbehörden, Nichtregierungsorganisationen, Politik und Gesellschaft. Damit wollen wir:

1. Interne und externe Sichtweisen abgleichen
2. Kritisches Feedback zur Standortbestimmung erhalten und Potenzial zur Optimierung erkennen
3. Das Bewusstsein und den Konsens zu prioritären Nachhaltigkeitsthemen stärken
4. Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen evaluieren und fokussieren
5. Die Nachhaltigkeitsstrategie weiter ausbauen
6. Möglichkeiten zur Zusammenarbeit für eine nachhaltige Entwicklung identifizieren und stärker nutzen

Umfang und Form des Engagements unterscheiden sich nach den Bedürfnissen der Stakeholder. Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden, Aktionärinnen und Aktionäre und Investoren werden über Benchmarkstudien und Befragungen sowie an Veranstaltungen, Investorentagungen und an der Generalversammlung regelmässig informiert und in Dialoge eingebunden, in denen auch Nachhaltigkeitsthemen behandelt werden. Der direkte Austausch mit Nichtregierungsorganisationen, Aufsichtsbehörden, Verbänden, Politikerinnen und Politikern, unseren Mitbewerbern und Geschäftspartnern erfolgt themenspezifisch. Für eine brancheninterne und -übergreifende Bündelung der Kräfte engagiert sich Helvetia ausserdem in verschiedenen Initiativen und Verbänden. Die folgende Grafik zeigt einen Überblick über unsere wesentlichen Stakeholder und ihre Kernanliegen in Bezug auf unsere Nachhaltigkeit. Diese Grafik erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, umreisst aber die wichtigsten Organisationen, Initiativen, Richtlinien und Grundsätze, die uns anleiten, noch verantwortungsbewusster zu werden.

Eine enge fachliche Zusammenarbeit und der vertiefte Austausch zu Branchenthemen erfolgt weiter in der Kommission Nachhaltigkeit des Schweizerischen Versicherungsverbands.

## Stakeholder und ihre Kernanliegen im Detail

GRI 2-29

| Stakeholder | Kernanliegen |
|---|---|
| **Kunden** | |
| Die Gespräche mit den Aussendienstmitarbeitenden sind die wichtigste Plattform für unseren Austausch mit den Kundinnen und Kunden. Dort geäusserte Anliegen und Rückmeldungen werden von den Aussendienstmitarbeitenden erfasst und intern weitergegeben. Das Helvetia Service Center (HSC) sorgt ausserdem für ein systematisches und kompetentes Management von Kundenanliegen. Formale Kundenumfragen für spezifische Themenfelder finden im Zwei- bzw. Dreijahres-Rhythmus statt. | – Transparente Informationen<br>– Grosszügige, schnelle Schadenbearbeitung<br>– Umfassender Versicherungsschutz und Zugang zu Versicherungen<br>– Datenschutz<br>– Nachfrage nach nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen<br>– Kommunikation zu Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten |
| **Mitarbeitende** | |
| Regelmässige Gespräche mit den Vorgesetzten, u. a. auch bei den jährlichen Mitarbeitendengesprächen, sind die Basis für den Dialog mit den Mitarbeitenden. Daneben bietet das Helvetia Intranet ausführliche Informations- und Dialogmöglichkeiten über Hierarchien, Fachgebiete und Ländergesellschaften hinweg. Jährlich finden zudem verschiedene formelle und informelle Anlässe statt, an denen sich die Mitarbeitenden untereinander austauschen können. Regelmässige Zufriedenheitsumfragen runden den Dialog mit unseren Mitarbeitenden ab. | – Leistungsgerechte Entlöhnung<br>– Gesundheit am Arbeitsplatz<br>– Flexible Arbeitszeiten, Life Domain Balance<br>– Entfaltung eigener Ideen und Fähigkeiten<br>– Weiterbildung<br>– Chancengleichheit<br>– Integration, soziale Verbindung, Vernetzung<br>– Mitsprache und Partizipation<br>– ESG-Upskilling<br>– Kommunikation zu Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten |
| **Vertriebspartner/Broker** | |
| Das Vertriebsmanagement organisiert den Kontakt mit unseren Vertriebspartnern, tauscht sich regelmässig mit ihnen aus und erhält so wichtige Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge. Regelmässige Brokerumfragen ergänzen dieses Feedback. | – Langfristige, partnerschaftliche Beziehung<br>– Attraktive Produktpalette<br>– Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen<br>– Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Beratung und Wahrung der Kundeninteressen<br>– Auskunftsfähigkeit in Nachhaltigkeitsbelangen<br>– Kommunikation zur Nachhaltigkeitsstrategie |
| **Lieferanten** | |
| Der Austausch mit den Zulieferern erfolgt über die zentrale Fachstelle Group Procurement. Gelegentlich werden auch gezielte Lieferantenbefragungen durchgeführt, um Input für die weitere Optimierung der Beschaffungsprozesse zu erhalten. | – Langfristige, partnerschaftliche Beziehung<br>– Transparenz bezüglich Einkaufskriterien und LieferLieferantenauswahl, insbesondere ESG-Kriterien<br>– Prompte Zahlung erhaltener Lieferungen und Leistungen<br>– Möglichkeit, sich durch nachhaltige Produkte und Dienstleistungen bei Helvetia zu positionieren |
| **Kapitalgeber** | |
| Wir informieren unsere Aktionärinnen und Aktionäre regelmässig mittels Jahres- und Halbjahresbericht, Nachhaltigkeitsbericht sowie an der jährlichen Generalversammlung über den Geschäftsverlauf. Im Rahmen von Roadshows und Investorentagen stehen wir auch mit den rund 500 institutionellen Investoren, die Helvetia Aktien halten, in einem regelmässigen Dialog. Mit einer offenen und aktionärsfreundlichen Strategie strebt Helvetia ein möglichst breit gestreutes, internationales und langfristig orientiertes Aktionariat an. | – (Dividenden-)Ertrag und Kurssteigerungen<br>– Reputation, Compliance, gute Governance<br>– Transparenz der Berichterstattung<br>– Vorausschauendes Risikomanagement<br>– Umfassende Nachhaltigkeitsstrategie und gute Nachhaltigkeitsleistungen in den relevanten Branchenthemen<br>– Engagement in internationalen Nachhaltigkeitsinitiativen<br>– Gute ESG-Rating-Bewertung<br>– Dialogbereitschaft und gute Beziehungen zu Investor Relations |
| **Analysten** | |
| Wir tauschen uns regelmässig mit Analysten aus und informieren sie transparent über unsere Geschäftstätigkeit. Informationen zu unseren Nachhaltigkeitsleistungen nehmen dabei einen grossen Stellenwert ein. Helvetia verbessert die Informationsbasis durch ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung, die Beantwortung von Anfragen und den Ausbau der Internetpräsenz kontinuierlich. Zudem orientieren wir uns an der Einschätzung unserer Nachhaltigkeitsleistung durch Nachhaltigkeitsexperten und -analysten. | – Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie<br>– Transparente, öffentlich zugängliche Nachhaltigkeitsberichterstattung<br>– Umfassendes Kennzahlenset zu den relevanten Branchenthemen<br>– Publikation ergänzender Dokumente auf der Unternehmenswebseite<br>– Feedback zu ESG-Bewertungen und Auskunftsbereitschaft zu Nachhaltigkeitsaspekten<br>– Dialogbereitschaft und gute Beziehungen zu Investor Relations |

vgl. auch S. 47 Kundenzufriedenheit

vgl. auch S. 65 Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz

vgl. auch S. 57 Nachhaltiger Geschäftsbetrieb

vgl. auch S. 20 ff. im Geschäftsbericht

| Stakeholder | Kernanliegen | |
|---|---|---|
| **Standortgemeinden** | | GRI 2-29 |
| Repräsentanten von Helvetia, insbesondere die Geschäftsleitungen und Generalagenten, pflegen einen regelmässigen Austausch mit Vertretern der Standortgemeinden. Dies geschieht an lokalen Veranstaltungen oder direkt in bilateralen Gesprächen. | – Steueraufkommen und Standortentwicklung<br>– Reputation, Compliance, gute Governance<br>– Arbeitsplatzangebot, Arbeitsplatzsicherheit und Berufsausbildung<br>– Diskussion zu Nachhaltigkeitsthemen<br>– Gesellschaftliches und kulturelles Engagement | |
| **Nichtregierungsorganisationen und Universitäten** | | |
| Die Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und Universitäten erfolgt themenspezifisch auf der Basis von konkreten Projekten, Vorträgen oder Anfragen. | – Austausch und Diskussion zu Nachhaltigkeitsthemen<br>– Gewinnung zur Mitarbeit in konkreten Initiativen<br>– Beantwortung von Anfragen zu sensiblen Nachhaltigkeitsthemen<br>– Mobilisierung der breiten Öffentlichkeit für das Thema Sustainable Finance<br>– Aufruf zur konkreten Beteiligung an Kampagnen und Massnahmen, z. B. Ausschlüsse, Stellungnahmen<br>– Kommunikation zu Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten<br>– Transparente, öffentlich zugängliche Nachhaltigkeitsberichterstattung<br>– Umfassendes Kennzahlenset zu den relevanten Branchenthemen<br>– Publikation ergänzender Dokumente auf der Unternehmenswebseite | |
| **Verbände und Initiativen** | | |
| Helvetia ist Mitglied von verschiedenen Initiativen und Verbänden und pflegt im Rahmen dieser Mitgliedschaften einen regelmässigen Austausch. Organisationen und Standards mit hoher Relevanz für Nachhaltigkeitsthemen, in denen sich Helvetia auf Stufe Gruppe engagiert:<br>– Carbon Disclosure Project (CDP)<br>– CEO4Climate<br>– Chief Risk Officer (CRO) Forum<br>– Global Reporting Initiative (GRI)<br>– Principles for Responsible Investment (PRI)<br>– RE 100<br>– TSB Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)<br>– UNEP Finance Initiative<br>– UN Global Compact<br>– Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU)<br>Im Anhang S. 90 sind die Verbände und Initiativen, in denen die Ländergesellschaften aktiv sind, aufgeführt. Für spezifische Informationen zum Engagement unserer Ländermärkte konsultieren Sie bitte die jeweiligen Übersichten zu Mitgliedschaften auf unseren Unternehmens-Webseiten. | – Engagement und konkrete Beiträge zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen der Branche<br>– Commitment zu gemeinsam getragenen Verpflichtungen und Standards<br>– Branchenübergreifende Kooperation für eine nachhaltige Entwicklung und emissionsarme Wirtschaft<br>– Kommunikation zu Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten<br>– Transparente, öffentlich zugängliche Nachhaltigkeitsberichterstattung | GRI 2-28 |
| **Medien und Öffentlichkeit** | | |
| Die Medienstelle von Helvetia betreibt aktive Medienarbeit mit einem hohen Serviceanspruch. Für ein ausgewogenes Reputationsmanagement hat das Thema Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert. | – Offene und transparente Information<br>– Kommunikation zu Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten<br>– Transparente, öffentlich zugängliche Nachhaltigkeitsberichterstattung<br>– Tagesaktualität und kurze Reaktionszeiten | |

# Nachhaltigkeits-Governance.

Materielles Thema
GRI 3-3 Gute Unternehmensführung

Helvetia erachtet eine gute Nachhaltigkeits-Governance als wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige Geschäftstätigkeit und als unabdingbar für die Pflege langfristiger Beziehungen zu internen und externen Anspruchsgruppen.

## Unser Ansatz

Helvetia bekennt sich zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung. Durch ein adäquates Governance-System stellt Helvetia eine zielführende und effiziente Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie auf allen Unternehmensebenen und in allen relevanten Geschäftsbereichen sicher. Diese legt die Regeln fest, wie wir Nachhaltigkeitsaspekte in der Organisation verankern. Eine gute Nachhaltigkeits-Governance ist für Helvetia von grosser Bedeutung, um zum Beispiel potenzielle Governance-Risiken, wie Reputationsschäden oder erhöhte Mitarbeiterfluktuationen, zu vermeiden.

Für die Weiterentwicklung des strategischen Nachhaltigkeitsrahmens orientieren wir uns an den Erwartungen unserer Stakeholder, an globalen Nachhaltigkeitsinitiativen und an freiwilligen Standards. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird durch den Verwaltungsrat festgelegt und überwacht. Die Konzernleitung verantwortet und leitet die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Sie legt dabei besonderen Wert auf ein proaktives Vorgehen, die Förderung einer verantwortungsbewussten und transparenten Unternehmensführung, die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Strategien der Geschäftseinheiten sowie die Schärfung des Bewusstseins für Nachhaltigkeitsthemen bei Mitarbeitenden und Führungskräften generell.

Unser Ansatz umfasst auch die Verknüpfung der langfristigen variablen Vergütung der Konzern- und Geschäftsleitungsgremien mit Fortschritten in der Erreichung des übergeordneten Nachhaltigkeitsziels, ein MSCI-Rating von mindestens ‹A› zu erreichen. Die Vergütung der Marktsegment-CEOs und der lokalen Geschäftsleitungen ist zudem von der jährliche Kundenzufriedenheitsmessung abhängig (gemessen am so genannten Net Promoter Score). Andererseits gestalten wir zur Operationalisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie Strukturen, Prozesse und konzernweite Handlungs- und Organisationsanweisungen, wie z. B. Guidelines zur Berücksichtigung von ESG-Aspekten im Underwriting, für verantwortungsbewusstes Investieren, Grundsätze für ein Nachhaltigkeits-Risikomanagement oder nachhaltige Beschaffungsrichtlinien.

# Organisation der gruppenweiten Nachhaltigkeits-Governance

## Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat übernimmt eine aktive und gestaltende Rolle im Zusammenhang mit der nachhaltigen Unternehmensführung der Helvetia Gruppe und setzt sich mehrmals im Jahr mit dem Nachhaltigkeitsmanagement der Gruppe auseinander. Als oberstes Leitungs- und Verwaltungsorgan verantwortet er die Genehmigung der Nachhaltigkeitsstrategie, die darin festgelegten Nachhaltigkeitsziele und die Aufsicht über das Nachhaltigkeitsmanagement der Helvetia Gruppe. Der Verwaltungsrat führt dazu einen aktiven und kontinuierlichen Dialog mit internen und externen Stakeholdern (v.a. Mitarbeitende, Geschäftspartner, Investoren, Verbände, Behörden und politische Verantwortungsträger). Dieser regelmässige Austausch mit verschiedenen Anspruchsgruppen unterstützt den Verwaltungsrat insbesondere dabei, konkrete Auswirkungen der Geschäftstätigkeit aus verschiedenen Perspektiven zu beurteilen, wichtige Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit frühzeitig zu erkennen und damit letztlich der ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung in der strategischen Führung des Unternehmens adäquat Rechnung zu tragen. GRI 2-9 GRI 2-12

Auf halbjährlicher Basis tauscht sich der Verwaltungsrat mit internen und externen Nachhaltigkeitsspezialisten aus und wird so über relevante Nachhaltigkeitsentwicklungen, wie zum Beispiel Nachhaltigkeitstrends oder veränderte regulatorische Anforderungen, informiert. GRI 2-17

Die strategische Rolle und die Aufsichtsfunktion des Verwaltungsrates wird durch folgende Ausschüsse des Verwaltungsrates in ihren jeweiligen Domänen unterstützt: Der Nominations- und Vergütungsausschuss befasst sich vertieft mit den materiellen Themen, begutachtet die Fortschritte bei der Umsetzung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie und verabschiedet den Nachhaltigkeitsbericht. Der Anlage- und Risikoausschuss übt die Überwachung über das Risikomanagement und die Due-Diligence-Prozesse aus. Das Audit Committee überwacht die Umsetzung von Massnahmen zur Sicherstellung der Compliance. GRI 2-9 GRI 2-12

Die Wahrnehmung der Rolle als oberstes Leitungsgremium wird unter anderem auch durch die adäquate Zusammensetzung des Verwaltungsrates sichergestellt. Die Wahl der Mitglieder folgt unterschiedlichen Kriterien, welche sich an den gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben, insbesondere an den Prinzipien von ‹fit & proper›, orientieren. Eine besondere Rolle spielen Persönlichkeit und Unabhängigkeit sowie – in der Gesamtzusammensetzung – die fachliche und berufliche Qualifikation und die Geschlechterdiversität. GRI 2-10

**Aufbau der Nachhaltigkeits-Governance der Helvetia Gruppe** GRI 2-13

## Konzernleitung

Die Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie liegt bei der Konzernleitung. Sie macht im Rahmen der operativen Geschäftsführung und zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie Vorgaben zum Nachhaltigkeitsmanagement in allen Unternehmensbereichen, so z. B. fürs Risikomanagement, Underwriting, Schadenmanagement, Anlagemanagement oder generell im Bereich der Führung oder des Verhaltens der Mitarbeitenden. GRI 2-9

**Nachhaltigkeits-Komitee der Gruppe**

Das Nachhaltigkeits-Komitee der Gruppe, unter dem Vorsitz des Group Chief Corporate Center Officers, ist ein um Spezialisten und Schlüsselfunktionen erweiterter Ausschuss der Konzernleitung. Einsitz im Nachhaltigkeits-Komitee haben u. a. auch der Chief Sustainability Officer und der Chief Risk Officer der Gruppe. Das Komitee ist mit der Leitung der konzernweiten operativen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie beauftragt. Es fördert die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in allen Kerngeschäftsbereichen und -funktionen, beobachtet aktuelle Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit und antizipiert deren Wirkung auf das Geschäftsmodell von Helvetia. Es unterstützt die Konzernleitung bei der Erarbeitung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und anderen wichtigen Entscheidungen im Nachhaltigkeitsmanagement.

**Chief Sustainability Officer**

Der Chief Sustainability Officer verantwortet die gruppenweite funktionale Führung im Rahmen der vorgegebenen Nachhaltigkeitsstrategie, Governance und der funktional für das gruppenweite Nachhaltigkeitsmanagement festgelegten Themen, inklusive der Sicherstellung der Compliance. Der Chief Sustainability Officer wird dabei durch ein Team von Nachhaltigkeitsspezialistinnen und -spezialisten sowie von Spezialistinnen und Spezialisten aus anderen Gruppenfunktionen unterstützt. Die Aufgaben umfassen die aktive Steuerung und Koordination der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Unterstützung der Geschäftseinheiten bei der Integration des Nachhaltigkeitsmanagements ins Kerngeschäft (ESG-Integration), die Messung und Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung und die regelmässige Berichterstattung an das Nachhaltigkeits-Komitee der Gruppe, die Konzernleitung und den Verwaltungsrat.

**Nachhaltigkeitsmanagement in den Markteinheiten**

Die Konzernbereiche und die Geschäftsleitungen der Markteinheiten sind verantwortlich für die Umsetzung und Integration der Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Sicherstellung der Compliance in ihrem Verantwortungsbereich. Sie werden dabei durch das Nachhaltigkeitsteam der Gruppe und lokale Spezialisten unterstützt.

Die Markteinheiten der Gruppe verfügen je über eine eigene Nachhaltigkeitsorganisation, welche an das lokale Management berichtet. Lokale Nachhaltigkeitsbeauftragte sind für die operative Umsetzung von Massnahmen der Nachhaltigkeitsstrategie, die Überwachung der Zielerreichung und die Unterstützung der lokalen Geschäftsleitungen bei der Sicherstellung der regulatorischen Compliance in ihren lokalen Jurisdiktionen verantwortlich. Sie unterstützen die lokalen Geschäftsleitungen generell bei der Erfüllung ihrer Verantwortlichkeiten im Nachhaltigkeitsmanagement. Weiter koordinieren sie die lokale Kommunikation und Berichterstattung. Die lokalen Nachhaltigkeitsbeauftragten berichten an die lokalen Geschäftsleitungen und zusätzlich funktional an den Chief Sustainability Officer.

# Initiativen und Leistungen im Jahr 2022

### Weiterentwicklung von Strategie und Governance

Konzernleitung und Verwaltungsrat haben im Sommer die Themen der Nachhaltigkeitsstrategie für die Umsetzung in die vier Arbeitsfelder strukturiert und damit noch klarere Vorgaben für die Umsetzung geschaffen. Gleichzeitig hat der Verwaltungsrat die Nachhaltigkeits-Governance überprüft und neu die Funktion des Chief Sustainability Officers eingeführt.

Im September war die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie eines der Schwerpunktthemen des internationalen Executive Management Meetings. Im Rahmen des Meetings wurden die Ziele von Helvetia im Nachhaltigkeitsbereich und die nächsten Meilensteine besprochen und neue Ideen für die Umsetzung in den lokalen Einheiten diskutiert. Die Konferenz verdeutlichte die hohe Awareness bei den verantwortlichen lokalen Geschäftsleitungsmitgliedern und den Gruppenfunktionen und diente generell als Plattform für den Austausch zu wichtigen Nachhaltigkeitsthemen.

Im Rahmen der Überprüfung der Vergütungspolitik hat sich der Verwaltungsrat zu einer neuen gruppenweiten Regelung der variablen Vergütung entschieden. Darin finden auch nichtfinanzielle Ziele eine angemessene Bedeutung, welche auf Ebene der Konzern- und Geschäftsleitungsfunktionen auch mit Nachhaltigkeitszielen verbunden sind.

### Ausarbeitung der Weisung Nachhaltigkeits-Governance

Im Rahmen der Weiterentwicklung von Strategie und Governance hat Helvetia im Berichtsjahr eine interne, gruppenweit gültige Weisung zur Nachhaltigkeits-Governance erarbeitet, welche im Januar 2023 in Kraft trat. Die Weisung spezifiziert unser Governance-System von Helvetia, indem Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Kompetenzen sowie das Zusammenwirken zwischen den relevanten Funktionen und Organisationseinheiten klar definiert und die Umsetzung einschlägiger regulatorischer Vorgaben und Standards dauerhaft sichergestellt und überwacht werden.

### Diverse Massnahmen auf operativer Ebene

Unter der Leitung des Chief Sustainability Officers wurden wichtige Initiativen weiter vorangetrieben, darunter die Umsetzung der neuen gruppenweiten Nachhaltigkeitsberichterstattung, die Verankerung organisatorischer Vorgaben oder die Koordination von nächsten Schritten zur Entwicklung von nachhaltigen Produkten. Zudem wurde an der Anpassung der Verhaltensrichtlinien für die Mitarbeitenden (Code of Compliance) gearbeitet und mit der Anpassung der Group Underwriting and Claims Directive ein erster Rahmen zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten im Underwriting gesetzt. Alle lokalen Geschäftseinheiten verfügen mittlerweile über eigene Nachhaltigkeitsorganisationen, welche die entsprechenden lokalen Verantwortlichkeiten abbilden und die gruppenweite Zusammenarbeit im Nachhaltigkeitsbereich sowie die fortlaufende Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung unterstützen und sicherstellen. Die Markteinheiten in der EU haben zudem, angepasst an die lokalen Verhältnisse, die notwendigen Schritte zur umfassenden Erfüllung der Anforderung der EU-Offenlegungsverordnung umgesetzt.

# Nachhaltigkeits-Risikomanagement.

Materielles Thema
GRI 3-3 Ganzheitliches Risikomanagement

Der professionelle Umgang mit Risiken gehört für Helvetia zum täglichen Geschäft. Mit der systematischen Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in unsere Risikolandschaft möchten wir den eigenen Erwartungen und jenen unserer externen Stakeholder gerecht werden. Unser Nachhaltigkeits-Risikomanagement-Ansatz ist zudem auch verknüpft mit dem Management möglicher negativer Nachhaltigkeitsauswirkungen.

## Unser Ansatz

Das Nachhaltigkeits-Risikomanagement umfasst einen ganzheitlichen, langfristigen Ansatz zum Management von Nachhaltigkeitsrisiken. Dadurch sollen wesentliche Risiken reduziert und negative Auswirkungen auf Reputation und Geschäftsertrag vermieden werden. Umgekehrt ergeben sich durch eine konsequente Integration von Nachhaltigkeitsrisiken ins Versicherungs- und Anlagengeschäft auch Chancen für unseren Geschäftserfolg und die Leistungserfüllung für unsere Kunden und Geschäftspartner. Helvetia beschreibt die Grundsätze des Nachhaltigkeits-Risikomanagements im Integrierten Risikomanagement-Ansatz (IRM) und im Nachhaltigkeits-Risiko-Framework, welches auf unserer Internetseite publiziert ist. In Übereinstimmung mit der europäischen Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (Offenlegungsverordnung) werden Nachhaltigkeitsfaktoren sowohl unter dem Gesichtspunkt des Nachhaltigkeitsrisikos als auch unter dem Gesichtspunkt möglicher nachteiliger Auswirkungen für Umwelt und Gesellschaft betrachtet.

## Integriertes Nachhaltigkeits-Risikomanagement

Der Risikomanagementprozess von Helvetia umfasst alle Aktivitäten, die auf einen systematischen Umgang mit Risiken durch das Unternehmen abzielen. Wesentliche Bestandteile dieses Prozesses sind die Identifikation und die Analyse von Risiken, die Umsetzung von Risikomanagement-Massnahmen, die Überwachung der Wirksamkeit und Angemessenheit dieser Massnahmen und die Berichterstattung und Kommunikation.

Nachhaltigkeitsrisiken sind Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell negative Auswirkungen auf den Wert eines Vermögenswertes oder einer Verbindlichkeit oder auf die Reputation haben und damit die Ziele von Helvetia beeinträchtigen könnten. Nachhaltigkeitsrisiken werden im Rahmen der Risikolandschaft von Helvetia nicht als neue, separate Risikokategorie, sondern als Treiber von bestehenden Risikokategorien verstanden. Die Auswirkungen werden derzeit vor allem qualitativ beschrieben und beurteilt. Sie können Nachhaltigkeitsrisiken, z. B. Markt- oder Underwriting-Risiken, beeinflussen. Die konkrete Identifizierung, Bewertung und Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken und deren Auswirkungen auf andere Risikokategorien findet in den standardisierten Risiko-, Compliance- sowie operativen Geschäftsprozessen von Helvetia statt. Das Helvetia Nachhaltigkeits-Risiko-Framework beschreibt das Managementkonzept der Helvetia für Nachhaltigkeitsfaktoren und -risiken im Detail. Es umfasst die Grundsätze, Methoden, Prozesse und Verfahren zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken. Das Framework legt fest, dass Nachhaltigkeitsfaktoren besonders bei Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen im Anlage- und im Versicherungsgeschäft berücksichtigt werden.

Im operativen Geschäft werden mögliche ESG-Risiken zum Beispiel im Rahmen der Due-Diligence-Prüfung von Transaktionen ermittelt, zur Bewertung weitergeleitet und entsprechend gesteuert. Helvetia unterhält unter anderem eine ‹Restricted Countries List›. Sie enthält eine Reihe von Ländern, in denen Geschäftsaktivitäten entweder verboten oder zusätzliche Sorgfaltspflichten vor dem Abschluss von Geschäftstransaktionen erforderlich sind. Klimaveränderungsbedingte Risiken werden unter den Naturkatastrophenrisiken und im Gruppen Asset Management im Rahmen von Transitionsrisiken berücksichtigt.

Die Verantwortung für das Management und die Überwachung von Nachhaltigkeitsrisiken liegt bei der Konzernleitung. Dieser obliegt auch die Zuweisung von Verantwortlichkeiten für das Management von Nachhaltigkeitsrisiken innerhalb der Organisation. Das Risikomanagement wird durch den Risiko- und Anlageausschuss des Verwaltungsrates und durch den Verwaltungsrat überwacht. Die funktionale Führungsverantwortung im gesamten Risikomanagement liegt beim Chief Risk Officer der Gruppe, welcher die Umsetzung der Vorgaben von Konzernleitung und Verwaltungsrat überwacht. Die operative Umsetzung des ESG-Risikomanagements liegt in der Verantwortung aller Geschäftsbereiche. Sie arbeiten eng mit dem Risikomanagement, der Compliance-Funktion und dem Gruppen-Aktuariat zusammen. Vertreter aus den genannten Bereichen übernehmen eine beratende Funktion zur Beurteilung möglicher Nachhaltigkeitsrisiken oder negativer Nachhaltigkeitsauswirkungen.

**Management von nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen**

Helvetia ist sich der Verantwortung für die Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf soziale, ökologische und technologische Entwicklungen bewusst. Wie dieser Bericht ausführlich darstellt, verfolgt Helvetia eine umfassende und klare Stossrichtung, um diese Entwicklungen durch unsere Geschäftstätigkeit positiv zu beeinflussen. Gleichzeitig möchten wir mögliche nachteilige Nachhaltigkeitsauswirkungen, wo dies möglich ist, vermeiden, reduzieren oder zumindest minimieren.

Das Management von nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen ist auch verknüpft mit dem Management von Nachhaltigkeitsrisiken. Gemäss dem Governance- und Berichterstattungsprinzip der ‹doppelten Wesentlichkeit› werden bei internen Entscheidungsprozessen beide Perspektiven und auch mögliche Interdependenzen berücksichtigt. Helvetia beschreibt den Prozess hierzu im Helvetia Nachhaltigkeits-Risiko-Framework und in der 2021 veröffentlichten Erklärung zum Umgang mit nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen, welche auf unserer Internetseite publiziert sind. Unseren Ansatz, Rückschlüsse über die Wirksamkeit des Managements von nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen zu ziehen, werden wir in den kommenden Jahren weiter verfeinern.

In der konkreten Umsetzung werden potenziell negative Auswirkungen von Transaktionen auf lokale Gemeinschaften, Stakeholder und die Umwelt entsprechend unserer Nachhaltigkeitspolitik berücksichtigt. Hierbei verfolgt Helvetia einen ganzheitlichen Ansatz und versucht, die Ansprüche unterschiedlicher Anspruchsgruppen und unterschiedlicher Interessen abzuwägen und auszugleichen.

Die Abhängigkeit zum Risikomanagement besteht in Bezug auf die Anwendung der ‹doppelten Wesentlichkeit› und aufgrund dessen, dass mit nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen auch Reputationsrisiken verbunden sein können. Die Berücksichtigung beider Aspekte findet in der konkreten Umsetzung in entsprechenden Due-Diligence-Prozessen statt.

Weitere und noch detailliertere Informationen zu unserem Risikomanagement finden Sie online und in unserem Geschäftsbericht.

## Initiativen und Leistungen 2022

Helvetia arbeitete auch im Berichtsjahr an der weiteren konsequenten Ausrichtung der Risikostrategie in Bezug auf das Management von Nachhaltigkeitsrisiken. Dadurch schafft Helvetia die Voraussetzungen, um den unternehmerischen Handlungsspielraum zu erhalten und die langfristige, nachhaltige sowie strategische Zielerreichung zu sichern. Im Fokus stehen dabei die Ertragsfähigkeit unseres Geschäftsmodells und die Erfüllung von weiteren wichtigen Erwartungen unserer Stakeholder.

### Weitere Schritte bei der ESG-Integration im Anlagebereich

Im Anlagebereich wurden zusätzliche Massnahmen umgesetzt, um Risiken aus dem Umwelt-, Sozial- und Governance-Bereich zu berücksichtigen. So wurde der umfassende Due-Diligence-Prozess für die Identifikation und Bewertung von Nachhaltigkeitsfaktoren im Anlagebereich weiter verbessert. Weitere Informationen zum Thema nachhaltiges Investieren finden Sie ab Seite 50.

### Schaffung eines Nachhaltigkeitsrisikoregisters

Helvetia hat im Berichtsjahr ein Risikoregister entwickelt, das die Verbindung möglicher Nachhaltigkeitsrisiken (z. B. Zunahme von Extremwetterereignissen) zu den bestehenden Risikokategorien (z. B. versicherungstechnisches Risiko, Marktrisiko) durch entsprechende Zuordnung hergestellt. Ein Nachhaltigkeitsrisiko kann sich dabei auf mehrere Risikokategorien auswirken. Der Zweck dieser Risikokartierung besteht darin, über ein Risikomanagement-Tool zu verfügen, das aufzeigt, welche Nachhaltigkeitsrisiken für das Geschäft relevant sind. Mit dem Risikoregister soll sichergestellt werden, dass alle Nachhaltigkeitsrisiken durch das Risikomanagement-Framework und dessen Prozesse abgedeckt werden. Die Risikokartierung soll als Instrument zur weiteren Identifizierung, Bewertung und Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken auch künftig konsequent weiterentwickelt werden.

**Umgang mit Klimarisiken**

Der Klimawandel gehört zu den ganz grossen Herausforderungen unserer Gesellschaft. Die Folgen des Klimawandels können für Helvetia längerfristig finanzielle Risiken im Bereich des notwendigen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Wandels, aber auch Chancen bedeuten. Risiken können sich insbesondere in physischen Risiken oder in Transitionsrisiken materialisieren. Physische Risiken entstehen zum Beispiel durch stark veränderte meteorologische Bedingungen, welche Einfluss auf die Versicherung von Naturereignissen haben können, während Transitionsrisiken sowohl eine Veränderung des Anlagevermögens als auch unseres Geschäftsmodells in der Versicherung auslösen könnten, beispielsweise durch Veränderung der Energiewirtschaft. Obschon kurzfristig in Erscheinung tretende physische Klimarisiken oder auch Transitionsrisiken möglich sind, sind bestimmte Klimarisiken eher langfristig und heute schwierig voraussehbar, weshalb derzeit längerfristige Klimarisiken vor allem qualitativ beschrieben werden. Daneben evaluiert Helvetia auch die Möglichkeit von quantitativen Ansätzen. Für Helvetia ist zudem die stetige Verbesserung der verwendeten Ansätze eine wichtige Voraussetzung für eine angemessene Identifizierung, Messung und Steuerung von klimabedingten Risiken und für deren transparente und umfassende Berichterstattung.

**Management von nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen**

Im Rahmen unserer Bemühungen zum Management von nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen stehen wir im engen Austausch mit Peers, die als Gründer das erste Netto-Null-Netzwerk für das Underwriting-Geschäft (Net Zero Insurance Alliance) ins Leben gerufen haben. Dadurch möchte Helvetia erneut die Bedeutung der Zusammenarbeit unserer Branche mit Regierungen und Unternehmen unterstreichen, um die Risiken des Klimawandels zu mindern. Im Berichtsjahr haben wir unsere Underwriting-Politik überprüft und wichtige zusätzliche Ausschlüsse definiert, um nachteilige Nachhaltigkeitsauswirkungen im Klimabereich zu reduzieren. Zudem sind wir aktuell daran, die Methoden zur Umsetzung von Net-Zero-Strategien und zur Integration von ESG-Kriterien im Underwriting-Prozess zu analysieren, um daraus gezielte Umsetzungen abzuleiten.

Branchenübergreifende und internationale Partnerschaften und vor allem eine international kompatible Offenlegung unserer Klimawandel-Strategie, unserer Ziele und Massnahmen sehen wir als wichtige Hebel an, um unsere Bestrebungen im Management von nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen umzusetzen. In der Berichterstattung bereitet sich Helvetia derzeit für die erweiterten Offenlegungspflichten gemäss der ab 2023 gültigen Schweizer Gesetzgebung vor, unter der wir nach den Empfehlungen der ‹Task Force on Climate-related Financial Disclosures› (TCFD) berichten werden.

# Business Ethics.

Materielles Thema
GRI 3-3 Datenschutz

Als Versicherungsunternehmen sind wir in hohem Masse vom Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden abhängig. Auch gegenüber den anderen Anspruchsgruppen ist Vertrauen wichtig. Vertrauen ist einer von drei wesentlichen Unternehmenswerten, welche Helvetia für sich definiert hat. Wir fördern das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen durch ein geschäftsethisches Verhalten und wir unterlegen diesen Anspruch mit einem entsprechenden führungsseitigen und organisatorischen Rahmen.

## Unser Ansatz

Um Gesetzesverstösse und Rufschädigungen, die vorwiegend unbewusst verursacht werden, vorzubeugen, sind klare Regeln für alle Mitarbeitenden sowie für alle selbstständigen und exklusiv für Helvetia tätigen Vertriebspartner erforderlich. Gleichzeitig hat Helvetia mit ihren Business Ethics (Geschäftsethik) einen grossen, positiven sozialen Impact, basierend auf starken ethischen Prinzipien, einem robusten Compliance Framework und spezifischen Regelwerken, unter anderem zum Schutz unserer Kundendaten.

Der Code of Compliance der Helvetia bestimmt die Geschäftsethik und das Compliance Management der Helvetia. Er beschreibt unter anderem Mindeststandards für das generelle Verhalten der Mitarbeitenden, für den Umgang mit Stakeholdern und wie wir ESG-Faktoren im Geschäftsalltag in unserem Verhalten unter ethischen und gesetzlichen Gesichtspunkten korrekt berücksichtigen. Der Kodex ist für alle Geschäftseinheiten der Helvetia Gruppe in der Schweiz und im Ausland verbindlich und auf sämtliche Tätigkeitsbereiche anzuwenden. Der Helvetia Code of Compliance ist allen Mitarbeitenden bekannt und gilt vom obersten Leitungsorgan bis zu Nachwuchsmitarbeitenden. GRI 205-2

Unsere Anspruchshaltung bezüglich Verhalten ist auch im helvetia.way beschrieben. So umfassen unsere Führungsprinzipien zum Beispiel Themen wie die konsequente und dynamische Wahrnehmung von Verantwortung bei gleichzeitiger Reflexion unseres Tuns. Unsere Zusammenarbeitskultur setzt unter anderem auf ein Umfeld des Vertrauens und das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung. Und organisatorisch wollen wir uns so aufstellen, dass unsere Strukturen und Prozesse die Kundinnen und Kunden ins Zentrum unserer Aufmerksamkeit und Wertschöpfung stellen. Insofern widerspiegelt der helvetia.way die gemeinsame Ambition unseres täglichen Schaffens, welche neben dem Hauptziel einer starken Performance-Kultur auch das korrekte und faire Verhalten gegenüber unseren Anspruchsgruppen und im Markt wesentlich prägt. GRI 2-24

## Umsetzung von Compliance

Der Verwaltungsrat und die Konzernleitung tragen als oberste Leitungsorgane auch die Verantwortung für die gruppenweite Umsetzung eines gesetzeskonformen und ethischen Geschäftsverhaltens. Dazu nutzten sie neben der Führung über die Linie auch die Kontrollfunktionen von Risikomanagement, Group Compliance und interner Revision. Der Group Compliance Officer informiert halbjährlich die Konzernleitung und den Verwaltungsrat über den Compliance-Prozess, die Umsetzung von Compliance- und Verhaltensvorgaben, die Bewertung von Compliance-Risiken und Compliance-relevante Vorfälle. Für die Identifikation, Bewertung, Steuerung, Überwachung und Dokumentation der Risiken arbeitet er eng mit dem qualitativen Risikomanagement zusammen. Bei Managementsitzungen ist das Thema ‹Compliance› ein Standardtraktandum auf der Agenda. GRI 2-24

Die Ländermärkte verfügen zusätzlich jeweils über eigene Compliance-Verantwortliche. Sie informieren den Group Compliance Officer mindestens halbjährlich über wichtige Themen, aufgetretene Fälle und Verstösse. Spezialisten für Geldwäscherei, Datenschutz, Wettbewerbsrecht und weitere Themenfelder, wie Sanktionen und Embargos, unterstützen sie dabei.

Bei Fragen können sich Mitarbeitende jederzeit an den Compliance-Verantwortlichen beziehungsweise den Rechtskonsulenten ihrer Konzerngesellschaft oder an den Group Compliance Officer wenden. Zudem beraten und unterstützen die Compliance-Verantwortlichen und ihre Teams Mitarbeitende, Linienmanagement und Konzernleitung bei der Umsetzung von rechtlichen, regulatorischen und ethischen Anforderungen. GRI 2-26

### Whistleblowing

Helvetia verfügt in allen Einheiten über ein Hinweisgebersystem, welches das Melden von Missständen, insbesondere Verstösse gegen gesetzliche und regulatorische Vorschriften, den Code of Compliance oder interne Reglemente und Weisungen, ermöglicht. Alle Helvetia Mitarbeitenden werden ermutigt und sind aufgefordert, solche Verstösse zu melden. Den Mitarbeitenden stehen dazu verschiedene Möglichkeiten und Ansprechpartner für vertrauenswürdige Hinweise zur Verfügung. Sie können sich an Vorgesetzte, HR-Ansprechpersonen oder Compliance (lokale Compliance-Beauftragte oder Group Compliance) wenden. Auch anonyme Meldungen sind möglich. Der Schutz der Mitarbeitenden, welche ein Fehlverhalten melden, ist in jedem Falle gewährleistet. Die eingereichten Meldungen werden vertraulich behandelt und der Hinweisgeber muss keinerlei negative Konsequenzen befürchten. Dass die Plattform von den Mitarbeitenden gut angenommen wird, zeigen gelegentliche Meldungen. GRI 2-25 GRI 2-26

Helvetia verfügt seit mehreren Jahren über das elektronische Hinweisgebersystem ‹EQS Integrity Line›. Mögliches Fehlverhalten kann über dieses System – unter Angabe der Identität, aber auch anonym – gemeldet und geprüft werden. Diese Plattform steht unseren Mitarbeitenden in der Schweiz, Italien, Frankreich und Österreich rund um die Uhr zur Verfügung und ist in allen Sprachen der Ländermärkte implementiert.

Für Deutschland und Spanien ist das System erst ab 2023 vorgesehen, jedoch ist der Meldeprozess ebenfalls sichergestellt. Mitarbeitende von Caser können über ein Online-Formular auf der Website oder eine anonymisierte E-Mail Missstände und Verstösse melden. Die Einrichtung von ‹EQS Integrity Line› oder eines vergleichbaren Systems wird gegenwärtig geprüft. Alle Compliance-Meldungen, inklusive der über den Meldekanal EQS Integrity Line eingegangenen, werden anonymisiert in die jährlichen und halbjährlichen Compliance-Berichte aufgenommen.

## Datenschutz

Im digitalen Zeitalter hat der Umgang mit Daten eine sehr hohe Bedeutung. Der Aspekt der digitalen Sicherheit und damit auch des Datenschutzes ist für unsere Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitenden von enormer Wichtigkeit. Die Nichtberücksichtigung kann zu grossen negativen Auswirkungen führen. Wir minimieren das Risiko von Datenpannen, indem wir alle Mitarbeitenden regelmässig gezielt auf Compliance- und Datenschutzthemen schulen und die Daten unserer Kundinnen und Kunden durch eine moderne IT-Infrastruktur schützen.

Die interne Datenschutzweisung legt für Helvetia Schweiz und ihre Tochtergesellschaften die allgemeinen Datenschutzgrundsätze für die Verarbeitung und den Schutz personenbezogener Daten sowie die Anforderungen an den Nachweis der Datenschutzkonformität einer möglichen Verarbeitung fest. Alle neuen Mitarbeitenden werden zur Teilnahme an der obligatorischen Datenschutzschulung aufgefordert. Die Ländergesellschaften von Helvetia verfügen über eigene Datenschutz-Weisungen und Schulungen, welche die länderspezifischen Regularien und Gesetze abdecken.

GRI 2-23

Das Datenschutz-Compliance-Management ist auch aufgrund zunehmender staatlicher Regulierung und Rechtsdurchsetzung dezentral organisiert. In der Schweiz nimmt die Fachstelle Datenschutz unter der Leitung des Konzerndatenschutzbeauftragten von Helvetia diese Aufgaben wahr. Die Fachstelle unterstützt die verantwortlichen Stellen und lokalen Datenschutzbeauftragten der Helvetia Gruppe. In den ausländischen Markteinheiten beraten die lokalen Datenschutzbeauftragten den Datenschutz und das lokale Management bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen. Diverse Risiko- und Kontrollprozesse überwachen die Einhaltung der Vorgaben. Beschwerden von Stakeholdern bezüglich des Umgangs mit personenbezogenen Daten wird umgehend nachgegangen und es wird nach gesetzlichen Vorgaben verfahren.

**Weitere Informationen** zum Thema Datensicherheit finden Sie online.

## Information Security

Basierend auf rechtlichen und regulatorischen Anforderungen sowie dynamisch zunehmenden Cyberbedrohungen werden die Geschäftsprozesse der Helvetia mit einem umfassenden, laufend erweiterten Informationssicherheits- und Cyberschutz-Framework nach anerkannten internationalen Sicherheitsstandards (ISO/IEC 2700X/NIST) durch gut ausgebildete IT- und Sicherheits-Experten überwacht und geschützt.

Die Sicherheits-Organisationen koordinieren und verantworten das umfassende, gruppenweite Information Security Management System und das Sicherheits-Framework. Die Vorgaben für Information Security (Policen, Konzepte, Standards) sowie das Monitoring und Reporting werden auf Gruppenebene geregelt. Ländermärkte, Tochtergesellschaften, Konzernfunktionen und Lieferanten müssen sich an das Security Framework halten.

Die interne, gruppenweit gültige Information Security Policy bildet gemeinsam mit der Richtlinie zur Sicherheit in der Helvetia Gruppe die Grundlage für die integrierte Sicherheit der Helvetia. Sie definiert Ziele und Strategien zur Informationssicherheit als langfristige Grundsätze und regelt die Verantwortlichkeiten verbindlich. Unsere obligatorische Information-Security-Schulung für neue Mitarbeitende deckt die Inhalte der Information Security Policy ab.

GRI 2-23

Die Ländermärkte verfügen jeweils über eigene Informationssicherheits-Organisationen, die auf Gruppenstufe eng zusammenarbeiten. Die Helvetia Gruppe verfügt über ein zentrales Cyber Defense Center, das für die risikobasierte Früherkennung und Koordination von kritischen Cyberbedrohungen und -angriffen zuständig ist. Laufend werden die Cyber-Defense-Fähigkeiten insbesondere im Cloud-Bereich und in den Ländermärkten ausgebaut.

Jährlich werden gruppenweite Sicherheitsüberprüfungen durchgeführt, um Sicherheitsrisiken im Rahmen des etablierten Security-Risk-Management-Prozesses zu identifizieren, zu bewerten und entsprechend zu reduzieren. Das Security Framework und seine relevanten Artefakte und Prozesse werden jährlich überprüft und entsprechend der sich entwickelnden Sicherheitsrisiko- und Bedrohungslandschaft sowie den Best Practices und neuen regulatorischen Anforderungen angepasst.

Die IT-Infrastruktur wird kontinuierlich entsprechend den geschäftlichen und betrieblichen Anforderungen sowie den neuen Best Practices, Compliance- und Schutzanforderungen im Bereich Informationssicherheit und Cyber Defence weiterentwickelt.

### Umgang mit Kundenbeschwerden

GRI 2-25

Helvetia stellt in puncto Dienstleistungsqualität höchste Ansprüche. Dazu gehört auch, dass wir unsere Leistung kontinuierlich verbessern wollen. Kundenbeschwerden nehmen wir sehr ernst und prüfen diese in jedem Einzelfall genau. Dies zum einen, um einen fairen Umgang sicherzustellen, um unsere Kundinnen und Kunden, wenn immer möglich, auch im Beschwerdefall zufriedenzustellen, und um uns generell zu verbessern. Jede Markteinheit verfügt über entsprechende Prozesse um mit Beschwerden professionell umzugehen. Dies beinhaltet auch aktives Feedback über den Beschwerdeprozess, um diesen Prozess laufend zu verbessern. Im Ländermarkt Schweiz besteht zudem seit 2018 eine Schlichtungsstelle, welche zur Klärung von Konflikten mit Kundinnen und Kunden, Geschädigten, Mieterinnen und Mietern sowie weiteren externen Anspruchsgruppen beigezogen wird. Sie dient der allparteilichen Verständigung und ermöglicht dadurch in vielen Fällen einvernehmliche Lösungen. Die Entscheidungskompetenz bleibt dabei immer bei den involvierten Konfliktparteien.

GRI 2-16

Helvetia vermeidet durch dieses aktive Konfliktmanagement kostspielige und oft unbefriedigende Gerichtsverfahren, schützt die Reputation des Unternehmens und der betroffenen Mitarbeitenden und stärkt das Kundenvertrauen. Regelmässig fliessen zudem aus solchen Fällen wertvolle Erkenntnisse zur Verbesserung von Prozessen und Produkten sowie der Kundenkommunikation in das Unternehmen ein.

## Public Policy

Helvetia steht im ständigen Dialog mit Verwaltung, Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Unsere Public Affairs Policy formuliert dafür die normativen Leitlinien. Wir bekennen uns zu den Standesregeln der Schweizer Public Affairs Gesellschaft (SPAG) bzw. zu dem darin integrierten ‹Code de Lisbonne›, dem europäischen Kodex für ein professionelles Verhalten in der Öffentlichkeitsarbeit. Zu unserer politischen Arbeit in der Schweiz zählen die konstruktive Auseinandersetzung mit Rechtsetzungsprojekten, die Teilnahme an Anhörungen oder politischen Konsultationen, das Einbringen von Argumenten in die politische Diskussion und direkte Gespräche mit Entscheidungsträgern. Die europäischen Ländermärkte stellen die Interessensvertretung primär über Mitgliedschaften in regionalen, nationalen und europäischen Verbänden sicher. Auf Konzernebene besteht dazu ein regelmässiger Austausch.

Polit-Sponsoring erfolgt nur in der Schweiz und wird mit der internen Richtlinie zur Parteienfinanzierung klar geregelt. Seit 2016 beträgt der für Parteispenden zur Verfügung stehende Beitrag maximal CHF 123 000. Wie schon 2021 wurden im Berichtsjahr von dieser Summe insgesamt CHF 104 216 abgerufen. GRI 415-1

## Digitale Barrierefreiheit

Mit der zunehmenden Digitalisierung unserer Dienstleistungen wird es immer wichtiger, diese auch für Menschen mit einer audiovisuellen Beeinträchtigung ohne Einschränkungen zugänglich zu machen. Zudem entspricht ein barrierefreies Internet den Anforderungen der auch von der Schweiz ratifizierten UNO-Behindertenrechtskonvention (Art. 9). Helvetia arbeitet laufend daran, den Zugang zu den Helvetia Internetseiten und zu digitalen Dokumenten in dieser Hinsicht zu optimieren und barrierefrei zu gestalten. So achten wir auf unseren Websites zum Beispiel auf die Anwendung optimierter Kontraste.

# Initiativen und Leistungen 2022

## Compliance Bericht

Dass die Helvetia Compliance-Kultur und alle mit dem Compliance-Managementsystem getroffenen organisatorischen Massnahmen im Sinne einer guten Führung wirkungsvoll sind, zeigen die erzielten Resultate. Alle Ländermärkte sind dazu verpflichtet, Compliance-Fälle im Rahmen des Compliance Bericht zu melden. GRI 2-27 GRI 205-3

Im Berichtsjahr kam es lediglich im Ländermarkt Spanien zu 3 Vorfällen von Korruption gegen Geschäftspartner von Helvetia Spanien. Es wurden 3 Compliance-Dossiers gegen Vermittler eröffnet, die zur Beendigung ihres Agenturvertrags mit Helvetia Spanien führten. Gruppenweit gab es keine bestätigten Vorfälle, in denen Mitarbeitende wegen Korruption entlassen oder disziplinarisch belangt wurden. Bei eigenen Mitarbeitenden gab es gruppenweit keine bestätigten Vorfälle zu Korruption.

Helvetia Spanien wurde aufgrund der Nichteinhaltung der Pflicht zur pünktlichen Übermittlung von Daten im Zusammenhang mit der Pflichtversicherung von Kraftfahrzeugen zum Zwecke der Eintragung in die FIVA (Fichero Informativo de Vehículos Asegurados) oder mangelnde Richtigkeit der übermittelten Informationen mit EUR 48 000 sanktioniert. Die Sanktion wurde Helvetia durch die ‹dgsfp› (Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones) aufgrund von Unstimmigkeiten bei den übermittelten Informationen auferlegt. Als Konsequenz hat Helvetia Spanien eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit diesem Problem befasst und Massnahmen erarbeitet, die das Risiko der fehlerhaften Übermittlung von Daten minimieren.

Darüber hinaus sind für die Helvetia Gruppe keine signifikanten Verstösse gegen Gesetze und Regulierungen im sozialen und wirtschaftlichen Bereich zu verzeichnen. Auch wurden keine kritischen Bedenken zu Verstössen gegen Verhaltensweisen, die durch unseren Code of Compliance vorgegeben sind, durch Kundinnen und Kunden im Rahmen der Beschwerde- und Feedbackprozesse geäussert. GRI 2-16

## Überarbeitung des Helvetia Code of Compliance

Mit unserem Compliance-Management-System sorgen wir für die Einhaltung von gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und internen Regeln. Im aktuellen Berichtsjahr haben wir unseren Code of Compliance überarbeitet und zu einem umfassenden Code of Conduct erweitert. Dieser enthält die grundlegenden Prinzipien und Verhaltensvorschriften, welche Helvetia von ihren Mitarbeitenden bei der Ausführung ihrer Aufgaben erwartet. Damit bildet er das regulative Fundament für die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften und ethischen Standards. Die finale Genehmigung des Code of Conduct durch den Verwaltungsrat ist zum Zeitpunkt der Veröfffentlichung dieses Berichts noch ausstehend. GRI 2-23 GRI 2-24

**Obligatorische Compliance-Schulungen**

GRI 205-2

Neue Mitarbeitende der Helvetia Gruppe absolvieren ein obligatorisches Basistraining für integres Verhalten. Auch neue externe Mitarbeitende mit Zugang zur IT-Infrastruktur werden zur Teilnahme an Compliance-Schulungen aufgefordert. Während ihrer Betriebszugehörigkeit werden Compliance-Schulungen alle zwei bis vier Jahre in Form von Auffrischungskursen wiederholt. Die genauen Schulungsinhalte obliegen den Markteinheiten, orientieren sich aber allesamt stark am Code of Compliance. Die Schulungen im aktuellen Berichtsjahr basieren explizit auf dem Code of Compliance und beinhalten die Themen unerlaubte Geschäftspraktiken, Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung, Wirtschaftssanktionen, Umgang mit Mitarbeitenden, mit Kundinnen und Kunden und der Öffentlichkeit sowie die Möglichkeiten zur Meldung von Fehlverhalten. Die generellen Compliance-Schulungen werden ergänzt durch spezifische Schulungen für Führungskräfte, Vertriebsmitarbeitende und bestimmte Fachbereiche. Dazu zählen zum Beispiel Schulungen zum Thema Korruptionsbekämpfung, Sanktionen/Embargos und Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Im Berichtsjahr erhoben wir erstmals die Kennzahlen Mitarbeitendenschulungen zum Code of Compliance für alle Ländermärkte, exklusive Caser. Für Helvetia Italien wurden die Teilnehmerzahlen der Schulungen des ‹Code of Ethics› erfasst, welche alle Inhalte des Code of Compliance abdecken. Im Berichtsjahr schlossen 963 neu eingetretene Mitarbeitende die generellen Compliance-Schulungen erfolgreich ab. Gemessen an der Anzahl Eintritte entspricht das einer Abschlussquote von 94 %. Turnusgemäss erhielten auch Mitarbeitende, die bereits einen Basiskurs absolvierten, die Anweisung, ihr Wissen nach zwei Jahren nochmals aufzufrischen. Im Berichtsjahr wurden Refresher-Kurse nur in der Schweiz sowie in Italien angeboten. Einen Auffrischungskurs schlossen in der Schweiz und Italien 2 525 Mitarbeitende ab, was 31 % der Konzern-Belegschaft (ohne Caser) entspricht. Die übrigen Ländermärkte bieten den Refresher-Kurs nicht jedes Jahr an, sondern im Abstand von zwei bis drei Jahren. Die nächsten Refresher-Kurse finden somit 2023 und 2024 statt.

Bei einigen Ländern liegt die Abschlussquote der Compliance-Schulungen bei über 100 %. Es haben also mehr Mitarbeitende den Kurs absolviert, als eingetreten sind. Dies ist der Fall, weil wie weiter oben erwähnt auch neue externe Mitarbeitende zur Kursteilnahme aufgefordert werden.

**Compliance-Mitarbeiterschulungen zum Code of Compliance und zur Korruptionsbekämpfung**

| in CHF Mio. per 31.12.2022 | | Gruppe[1] | CH | DE | ES | IT[2] | AT | FR |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Neue Mitarbeitende, die die Schulung zum Code of Compliance absolvierten. | Anzahl | 963 | 660 | 61 | 35 | 48 | 81 | 78 |
| | %[3] | 94 % | 96 % | 103 % | 55 % | 100 % | 106 % | 110 % |
| Mitarbeitende, die Refresher-Schulung zum Code of Compliance absolvierten. | Anzahl | 2 525 | 2 272 | – | – | 253 | – | – |
| | %[4] | 31 % | 57 % | – | – | 45 % | – | – |

[1] Caser wurde in dieser Auswertung nicht berücksichtigt.
[2] Für Helvetia Italien wurden Schulungsteilnehmer des ‹Code of Ethics› erfasst, welcher alle Themen des Code of Compliance abdeckt.
[3] Verhältnis Schulungsteilnehmer zu Eintritten je Land bzw. Eintritte der Gruppe (exkl. Caser) in 2022.
[4] Verhältnis Schulungsteilnehmer zur Gesamtanzahl Mitarbeitende (in Köpfen) je Land, bzw. der Gruppe (exkl. Caser) in 2022.

## Beschwerden von Kunden und externen Parteien in Bezug auf personenbezogene Daten

Das Feedback unserer Stakeholder, ob positiv oder negativ, ist uns sehr wichtig. In allen Ländermärkten gibt es deshalb Feedback-Formulare über die Kunden direkt mit uns in Kontakt treten können. Im Berichtsjahr kam es gruppenweit zu insgesamt 26 (2021:17) begründeten Beschwerden von Kundinnen und Kunden sowie Externen bezüglich unseres Umgangs mit personenbezogenen Daten. Gruppenweit wurden 9 Fälle identifiziert, bei den Lecks, Diebstähle oder Verluste von Kundendaten nicht ausgeschlossen werden konnten. GRI 418-1

Helvetia misst diesen Vorkommnissen hohe Priorität bei und traf in jedem Fall unmittelbar alle notwendigen Massnahmen, so dass keine nennenswerten Risiken für die betroffenen Personen resultierten. Wir informierten die betroffenen Personen, sofern bekannt, immer über den Sachverhalt und hielten die gesetzlichen Bestimmungen der Datenschutzbehörden in jedem Falle ein. Zudem wurden entsprechende Anpassungen in Weisungen oder IT-Systemen vorgenommen oder z. B. Nachschulungen von involvierten Mitarbeitenden durchgeführt, um analoge Fälle in Zukunft zu vermeiden. GRI 2-25

**Massnahmen zur Verbesserung der Informationssicherheit**

Zur Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für Informationssicherheit werden regelmässig gruppenweite Kampagnen durchgeführt. Auch 2022 wurde jeden Monat ein neues Schulungsvideo zu einem bestimmten Thema der Informationssicherheit in Verbindung mit einem entsprechenden E-Learning-Modul veröffentlicht. Dies ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihr Wissen über die in den Videos behandelten Themen zu verbessern. Jedes Jahr werden konzernweite Phishing-Simulationen und Checks durchgeführt, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu schärfen und den Umgang mit solchen Vorfällen laufend zu verbessern.

Auch 2022 fanden gruppenweit die jährlichen Sicherheitsüberprüfungen statt. Diese bezwecken, die Sicherheitsrisiken im Rahmen des etablierten Security-Risk-Management-Prozesses zu identifizieren, zu bewerten und entsprechend zu reduzieren. Das Security Framework und seine relevanten Artefakte und Prozesse wurden ebenfalls im jährlichen Rhythmus überprüft und entsprechend, wo notwendig, der sich entwickelnden Sicherheitsrisiko- und Bedrohungslandschaft sowie den Best Practices und neuen regulatorischen Anforderungen angepasst.

Executive Management Meeting der Helvetia Gruppe 2022 mit Fokus-Thema Nachhaltigkeit

# Nachhaltige Produkte und Geschäftsbeziehungen.

**Materielles Thema**
GRI 3-3 Produkt- und Dienstleistungsangebot zur Förderung eines verantwortungsvollen Kundenverhaltens

**Materielles Thema**
GRI 3-3 Berücksichtigung von ESG-Faktoren im Underwriting

## Nachhaltige Produkte.

Produkte, die Nachhaltigkeitsaspekte adressieren, leisten einen Beitrag zu einer besseren Zukunft und stellen für Helvetia zudem eine bedeutende Geschäftsmöglichkeit dar. Deshalb achten wir bei der Entwicklung von Produkten im Kerngeschäft Versicherung auf Nachhaltigkeit und integrieren ESG-Kriterien im Underwriting.

## Unser Ansatz

Nachhaltige Versicherungsprodukte fördern den ökologischen und sozial gerechten Wandel. Helvetia möchte Teil dieses Wandels sein und setzt ihre Innovationskraft zur Entwicklung von zukunftsgewandten, nachhaltigen Versicherungslösungen ein. Im Zuge der angestrebten Transition zu einer klimaneutralen Wirtschaft und Gesellschaft werden bestimmte Technologien und damit auch die damit verbundenen Versicherungsprodukte in unseren Märkten an Bedeutung verlieren, wie zum Beispiel Versicherungen für Motorfahrzeuge mit fossilen Brennstoffen. Gleichzeitig gewinnt der Markt für Versicherungsprodukte, welche eine nachhaltigere Wirtschaft und Gesellschaft begleiten, an Bedeutung. So benötigt der Aufbau von Infrastruktur für die nachhaltige Mobilität und für erneuerbare Energien sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Bereich entsprechende Versicherungslösungen. Die Entwicklung von nachhaltigen Produkten ist damit auch wirtschaftlich bedeutsam für Helvetia. Mit der bewussten Ausrichtung auf diese Entwicklung begleiten wir nicht nur den ökologischen und sozialgerechten Wandel aktiv mit, sondern nutzen auch entsprechende Marktchancen im Kerngeschäft und minimieren gleichzeitig die Transitionsrisiken für das Unternehmen.

In einer sich schnell wandelnden Welt ändern sich auch die Bedürfnisse und Anforderungen unserer Geschäftspartner und Kundinnen und Kunden rasant. Wir sehen unsere Aufgabe darin, Entwicklungen genau zu beobachten und für unsere Kundinnen und Kunden rechtzeitig die entsprechenden Lösungen anzubieten. Auch der Austausch unserer Kundinnen und Kunden mit unseren Aussendienstmitarbeitenden hilft uns, die Bedürfnisse hinsichtlich nachhaltiger Versicherungslösungen besser zu verstehen. Dies ist eine der wichtigsten Grundlagen, um auch in Zukunft im Wettbewerb erfolgreich zu bleiben. Eine der weitreichendsten Problemstellungen unserer Zeit ist die Klimaerwärmung. Sie birgt bereits jetzt neue Herausforderungen und Risiken, beispielsweise in Form einer Häufung von extremen Wetterereignissen. Helvetia ist bestrebt, ihre Leistungen dieser Entwicklung laufend anzupassen und Versicherungslösungen für neu entstehende Risiken oder für neue, den Herausforderungen des Klimawandels entsprechende Technologien zu etablieren. Mit einer bestmöglichen Beratung sind wir in der Lage, passgenaue Lösungen anzubieten, und stärken dabei auch das Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden. So bietet zum Beispiel der Bereich Specialty Lines Schweiz und International von der Schweiz aus in einem speziellen Team spezifische Expertise für die Versicherung von Infrastruktur im Bereich der erneuerbaren Energieproduktion an. Seit August 2022 setzen wir in den EU-Märkten die überarbeitete europäische Versicherungsvertriebsrichtlinie um. Vermittler und Kundenberater fragen ihre Kundinnen und Kunden in der Beratung nach der persönlichen Bedeutsamkeit ökologischer und sozialer Aspekte sowie von Kriterien guter Unternehmensführung (ESG-Kriterien). Entsprechend ihrer Präferenzen wählen wir die passenden Vorsorgeprodukte aus.

Die Berücksichtigung bestimmter ESG-Kriterien ist seit jeher Teil unserer Underwriting-Politik, traditionell insbesondere dort, wo indirekt versicherungstechnische Risiken oder Reputationsrisiken betroffen sind. So verwendet Helvetia im Underwriting zum Beispiel zur Umsetzung von internationalen Sanktionen eine ‹Restricted Country List›. Im Zuge unseres Bestrebens, einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten, arbeiten wird daran, ESG-Kriterien noch systematischer und zielgerichteter ins Underwriting einfliessen zu lassen. Eine wichtige Rolle spielt dabei auch unsere Ambition, den $CO_2$-Fussabdruck unseres Versicherungsportfolios kontinuierlich zu senken. Damit begleiten wir die Transition aktiv, sind aber auch darauf bedacht, die geschäftlichen Chancen zu realisieren, welche damit einhergehen. Auch sind wir bestrebt, unseren Risk-Management-Ansatz im Underwriting gezielt zu optimieren.

Weitere Informationen zu unseren nachhaltigen Versicherungslösungen finden Sie online.

## Initiativen und Leistungen 2022

### Entwicklung nachhaltige Produkte und Produkte mit Nachhaltigkeitskomponenten

Derzeit bietet Helvetia in allen Marktbereichen Lösungen und Produkte an, die Nachhaltigkeitskomponenten beinhalten. So zum Beispiel Versicherungen für Fahrzeuge mit alternativen Antrieben oder Lebensversicherungen, bei welchen die Prämien in nachhaltige Fonds investiert werden können. Helvetia weist die Entwicklung dieser Produkte seit mehreren Jahren aus, so auch im vorliegenden Bericht. Bei diesen Produkten handelt es sich jedoch nicht zwingend um nachhaltige Produkte gemäss Offenlegungsverordnung der EU. Als nachhaltige Produkte definieren wir ausschliesslich Finanzprodukte mit ökologischen oder sozialen Merkmalen nach Artikel 8 oder Artikel 9 der Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) der EU. Als Produkte mit Nachhaltigkeitskomponenten bezeichnen wir diejenigen Produkte, welche einen ökologischen oder sozialen Zusatznutzen aufweisen oder welche der Begleitung der Transition dienen, wie z. B. Versicherungen für die erneuerbare Energieproduktion oder für die sich immer stärker entwickelnde Elektromobilität.

Mit unseren nachhaltigen Produkten und Produkten mit Nachhaltigkeitskomponenten fördern wir ein verantwortungsvolles Kundenverhalten. Die Nachfrage nach nachhaltigen Produkten und Produkten mit Nachhaltigkeitskomponenten wächst. Im Berichtsjahr verzeichnete Helvetia ein Wachstum von über 50.6 % beim Prämienvolumen von nachhaltigen Produkten und Produkten mit Nachhaltigkeitskomponenten. In sämtlichen Ländermärkten war ein Wachstum zu verzeichnen. GRI FS 8

Den in absoluten Zahlen gemessenen stärksten Zuwachs verzeichnete wie bereits im Vorjahr Helvetia Österreich. Grund ist der starke Anstieg der Verkaufszahlen von nachhaltigen Leben-Produkten um über 60%. Helvetia Österreich verfügt über ein starkes Neugeschäft und mit mehr als 200 Einzelfonds über die grösste Fondsauswahl in der österreichischen Versicherungswirtschaft. Zahlreiche Fondsanbieter haben im Berichtsjahr ihre Fonds auf Artikel 8 oder 9 angepasst, was sicher einen Teil des Wachstums erklärt. Aber auch unser gemanagtes Portfolio FairFuture Lane, eine nachhaltige Anlageoption für die fondsgebundene Lebensversicherung, wächst weiter. Die FairFuture Lane berücksichtigt nur Anlagen, die hohen ökologischen und sozialen Ansprüchen und einer gewissenhaften Unternehmensführung Rechnung tragen. In allen Ländern stieg zudem das Prämienvolumen für Fahrzeuge mit alternativen Antrieben stark an. Erstmals sind auch die nachhaltigen Vorsorgeprodukte von Caser in der Auswertung enthalten. Auch diese ermöglichen, Prämien in einen nachhaltigen Fonds zu investieren.

Dank des erfreulichen Wachstums stieg der Anteil nachhaltiger Produkte und von Produkten mit Nachhaltigkeitskomponenten am gesamten Geschäftsvolumen seit 2021 um ein weiteres Prozent und liegt nunmehr bei 2.7%.

**EU-Offenlegungsverordnung**

Per 2.8.2022 ist die Delegierte Verordnung 2021/1257/EU (zur Änderung der Delegierten Verordnungen (EU) 2017/2358 und 2017/2359) zur Versicherungsvertriebsrichtlinie IDD in Kraft getreten. Darin wurden die organisatorischen Anforderungen sowie die Regelungen für den Vertrieb von nachhaltigen Finanzprodukten und Versicherungsprodukten konkretisiert. Seither werden im Rahmen der Anlageberatung die Nachhaltigkeitspräferenzen unserer Kundinnen und Kunden abgefragt.

Helvetia Österreich hat zudem die Einzelfondsauswahl auf ihrer Webseite modernisiert und um Informationen zur Nachhaltigkeit erweitert. Hierzu gehören einerseits die gesetzlich geforderten Dokumente, andererseits Nachhaltigkeitsinformationen zu den Fonds, die dem Berater bzw. Kunden eine bessere Möglichkeit bieten, sich auch gemäss der Abfrage zu den Nachhaltigkeitspräferenzen besser zzurechtzufinden. Die jeweiligen Verkaufsprospekte der einzelnen Fonds enthalten weiterhin detailliertere Erklärungen zu den Nachhaltigkeitsfaktoren. Beschreibungen zu den Nachhaltigkeitsrisiken im Deckungsstock und in den Produkten sind ausserdem online verfügbar. In den vorvertraglichen Informationen erhalten die Kundinnen und Kunden zukünftig auch ein Informationsblatt zu den Nachhaltigkeitsrisiken des gewählten Produkts.

Helvetia Italien leitete im Geschäftsjahr den Prozess zur Integration von ESG-Faktoren in die Anlageprozesse und die Umgestaltung der Produktlinien gemäss Art. 8 ein. Die entsprechenden vorvertraglichen Erklärungen, die Offenlegung der relevanten technischen Produktanforderungen sowie die Beschreibung zu Nachhaltigkeitsrisiken und zu den wichtigsten negativen Auswirkungen von Anlageentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren sind online verfügbar. Im Jahr 2023 erhalten Kundinnen und Kunden regelmässige Informationen, anhand derer sie nachverfolgen können, inwieweit die durch die angebotenen Produktlinien geförderten ökologischen und sozialen Merkmale erreicht wurden.

**Anwendung der EU-Taxonomie-Verordnung**

Aufgrund der Taxonomie-Verordnung der EU sind wir neu zusätzlich verpflichtet, den Anteil taxonomiefähiger Anlagen und Versicherungsprodukte in unseren Portfolios zu berichten (siehe Anhang Seite 85).

Die Taxonomie-Verordnung klassifiziert sämtliche Wirtschaftstätigkeiten hinsichtlich ihres Beitrages zur ökologisch nachhaltigen Entwicklung. Die Umsetzung im Versicherungssektor ist zwar nach einheitlichen Kriterien vorgegeben, aber die Gesetzgebung lässt in der konkreten Umsetzung einen hohen Interpretationsspielraum. Im Zuge der Einführung der Berichtspflicht und deren Überprüfung wird sich eine einheitliche Berichterstattung durchsetzen.

Für das Geschäftsjahr 2022 besteht für die Aktivitäten in der EU die Berichtspflicht zur Taxonomiefähigkeit. Der Anteil taxonomiefähiger Versicherungsprodukte im Nicht-Leben-Geschäft von Helvetia liegt bei 45.6% (siehe Anhang Seite 85). Ab 2023 müssen zusätzlich die Kriterien der Taxonomiekonformität angewendet werden. Im Berichtsjahr haben wir das Reporting zur Taxonomie überprüft und zudem auf alle Ländermärkte, inklusive der Schweiz, ausgeweitet. Auch für unseren Geschäftsbereich Specialty Markets haben wir die Taxonomiefähigkeit erhoben. Im Zuge der Anwendung der regulatorischen Entwicklungen werden wir unser Angebot an nachhaltigen Produkten und Produkten mit Nachhaltigkeitskomponenten, inklusive Prozesse und Dokumentationen, weiter überprüfen und bei Bedarf anpassen.

**Nachhaltige Versicherungsprodukte und Produkte mit Nachhaltigkeitskomponenten**

GRI FS 8

| in CHF | 2020 | 2021 | **2022** | Veränderung zum Vorjahr in % |
|---|---|---|---|---|
| Prämien Arteser- und Erdwärmesonden-Versicherungen | 850 000 | 730 000 | 707 303 | –3.1 |
| Prämien Photovoltaik-Versicherungen | 530 000 | 500 000 | 533 753 | 6.8 |
| Prämien Versicherung für Fahrzeuge mit Hybridantrieb | 7 446 166 | 8 683 395 | 10 813 899 | 24.5 |
| Prämien Versicherung für Fahrzeuge mit Erdgas- oder Elektroantrieb | 2 771 499 | 5 199 167 | 9 291 711 | 78.7 |
| **Total Schweiz** | **11 597 665** | **15 112 562** | **21 346 666** | **41.3** |
| Prämien Photovoltaik-Versicherungen | 3 579 258 | 3 813 480 | 4 075 469 | 6.9 |
| Prämien Versicherung für Fahrzeuge mit alternativen Antrieben (Elektro, Hybrid, Gas) | – | 414 090 | 1 373 562 | 231.7 |
| Prämien Versicherung für E-Scooter[1] | 38 729 | – | | |
| **Total Deutschland** | **3 617 987** | **4 227 570** | **5 449 030** | **28.9** |
| Prämien Photovoltaik-Versicherungen, erneuerbare Energien und Haftpflicht gegen Umweltverschmutzung | 2 227 207 | 4 268 605 | 6 069 453 | 42.2 |
| Prämien Versicherung für Fahrzeuge mit Elektroantrieb | 154 908 | 284 634 | 369 354 | 29.8 |
| **Total Italien** | **2 382 115** | **4 553 238** | **6 438 808** | **41.4** |
| Prämien Fahrzeuge mit Elektroantrieb | 371 908 | 478 089 | 563 539 | 17.9 |
| Prämien Fahrzeuge mit Hybridantrieb | 1 129 651 | 1 254 159 | 1 414 539.08 | 12.8 |
| Prämien Elektrokleinstfahrzeuge | 111 565 | 255 216 | 349 221 | 36.8 |
| Nachhaltige Anlageprodukte | 2 065 928 | 8 759 570 | 8 939 220 | 2.1 |
| **Total Spanien** | **3 679 052** | **10 747 034[2]** | **11 266 519** | **4.8** |
| Prämien für Photovoltaik-Versicherungen | 172 626 | 188 107 | 220 217 | 17.1 |
| Prämien Versicherung für Fahrzeuge mit Hybridantrieb oder $CO_2$-Bonus | 26 743 514 | 31 316 703 | 33 435 499 | 6.8 |
| Prämien für E-Bike-Versicherungen | 81 104 | 84 811 | 88 937 | 4.9 |
| FairFuture Lane[3] | 9 345 390 | 18 487 044 | 23 379 193 | 26.5 |
| Nachhaltige Lebensversicherungsprodukte[3] | 12 124 664 | 111 598 170 | 175 464 624 | 57.2 |
| **Total Österreich** | **48 467 298** | **161 674 835** | **232 588 469** | **43.9** |
| **Total Frankreich[4]** | **–** | **–** | **–** | **–** |
| **Helvetia gesamt** | **69 744 117** | **196 315 240[2]** | **295 685 189** | **50.6** |

[1] Die Versicherungsprämien für E-Scooter sind ab 2021 in der Kategorie ‹Fahrzeuge mit alternativen Antrieben› enthalten.
[2] Die Versicherungspämien für E-Scooter wurden 2021 versehentlich mit der Prämie für Elektrokleinstfahrzeuge doppelt gezählt. Die totalen Prämien für Spanien und Helvetia gesamt wurden rückwirkend korrigiert.
[3] Die FairFuture Lane und Nachhaltige Leben-Produkte werden nach Artikel 8 Produkt der SFDR reguliert und gelten deshalb als nachhaltiges Finanzprodukt.
[4] In Frankreich bietet Helvetia ausschliesslich Versicherungen im Marine- und Transportbereich an.

## Nachhaltige Geschäftsbeziehung.

Materielles Thema
GRI 3-3 Kundenorientierung

Helvetia ist für ihre Kundinnen und Kunden da, wenn es darauf ankommt. Wir verfolgen die Vision, die beste Partnerin für finanzielle Sicherheit zu sein und Massstäbe bei der Kunden-Convenience und beim Kundenzugang zu setzen.

## Unser Ansatz

Als europäische Versicherungsgruppe betreuen wir Kundinnen und Geschäftspartner aus verschiedenen Kulturen und mit unterschiedlichsten Ansprüchen. Die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden zu verstehen und passende Lösungen anzubieten ist ein strategischer Erfolgsfaktor. Mit unserem breiten Angebot an Interaktionsmöglichkeiten für Beratung und Vertrieb, einem fairen Schadenmanagement, der Unterstützung der wesentlichen Geschäftsprozesse durch digitale Lösungen, dem sorgfältigen Umgang mit Kundendaten, dem Respekt für die informationelle Selbstbestimmung sowie Feedbackangeboten beweisen wir unsere Kundenorientierung. Negative Auswirkungen, zum Beispiel durch den Einsatz von neuen Technologien, versuchen wir durch den sorgfältigen Einsatz und die strikte Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften zu vermeiden. Unser Ziel ist es zudem, das Vertrauen unserer Kundinnen und Geschäftspartner in Helvetia zu stärken. Deshalb legen wir grossen Wert auf die korrekte Bereitstellung und Vermittlung von Informationen sowie die Kennzeichnung unserer Produkte und Dienstleistungen. Wie in den vergangenen Jahren kam es so zu keinen Verstössen gegen Regulierungen oder freiwillige Vereinbarungen in Bezug auf Produktinformationen.

GRI 417-2

Unsere dezentrale Kundenservice-Organisation erlaubt uns, laufend und gezielt in die Customer Journey zu investieren und neue Lösungen zu erarbeiten. So wollen wir noch besser auf die Kundenbedürfnisse und -erwartungen eingehen. Mittels innovativer Produktentwicklung wollen wir gleichzeitig das gestiegene Bedürfnis unserer Kundinnen und Kunden nach Produkten erfüllen, die gut für Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt sind und die andererseits traditionelle und neue Risiken abdecken. Gerade in der Produktinnovation pflegen wir einen engen Dialog mit unseren Kundinnen und Geschäftspartnern.

Um unser Verständnis für die Erwartungen unserer Kundinnen und Partner weiter zu vertiefen, führen wir jedes Jahr in allen Ländermärkten Zufriedenheitsbefragungen durch. Diese fokussieren zum einen auf Endkunden, berücksichtigen aber auch unsere Vertriebspartner, welche wir unter einer konsequenten Kundenorientierung ebenso zu unseren Kunden zählen. Die methodische Basis bildet dabei seit einigen Jahren länderübergreifend unter anderem der so genannte Net Promoter Score (NPS), welcher die Gesamtzufriedenheit auf Basis der Weiterempfehlung misst. Die Ländereinheiten wenden sowohl den generellen NPS als auch den transaktionalen tNPS an, welcher direkt im Anschluss an eine erbrachte Dienstleistung gemessen wird. Auf diese Weise wird zum Beispiel die Zufriedenheit mit der Beratungsqualität, den Helvetia-Service-Centern oder der Schadenerledigung gemessen. Darüber hinaus gibt es in allen Ländermärkten Feedback-Formulare, über die Kunden direkt mit uns in Kontakt treten können. Bei Helvetia Schweiz kann z.B. im Feedback-Formular sowohl Lob, Kritik und Anregung zu Themen wie Schaden, Policen, Datenschutz, Kampagnen oder öffentlicher Auftritt gegeben werden.

Umfassende Informationen zur Kundenconvenience sind im Geschäftsbericht 2022 ab Seite 6 enthalten.

## Initiativen und Leistungen 2022

### Messung der Kundenzufriedenheit

**Eigener Indikator:** Messung der Kundenzufriedenheit

Die NPS-Werte der Markteinheiten wurden unterjährig auf Basis der Umfragen der Vorjahre erfasst. Die durchschnittlich gemessenen tNPS-Werte in den Markteinheiten sind auf einem sehr erfreulichen, teils sehr hohen Niveau, mit Werten von über 65 %. Der Durchschnittswert der Ländermärkte beträgt auf Basis der Vorjahresumfragen 53 %. Werte von über 50 % werden allgemein als exzellent betrachtet. Die sehr guten Zufriedenheitswerte sind das Resultat einer hohen und sehr kompetitiven Dienstleistungsqualität, welche wir als zentralen Erfolgsfaktor sehen und auch weiterhin den sich verändernden Bedürfnissen unserer Kundinnen und Partner anpassen werden.

Die tNPS-Erhebungen sind in den Ländermärkten an den lokalen Herausforderungen ausgerichtet umgesetzt. Die Werte sind deshalb nicht zwingend vergleichbar. Wir möchten die Werte in Zukunft länderübergreifend und auf die unterschiedlichen Dienstleistungen und Kunden bezogen noch besser vergleichbar und aufs jeweilige Berichtsjahr verfügbar machen.

### Weitere Verbreiterung des Kundenzugangs

Helvetia arbeitet daran, den Kundenzugang und die Interaktion mit ihren Kundinnen und Kunden stetig zu verbessern. Helvetia ist dabei sehr breit aufgestellt und verfügt in den Ländermärkten über verschiedene Kundenzugänge und Möglichkeiten, wie Kundinnen und Kunden mit uns in Kontakt kommen und unsere Leistungen beziehen können. So entwickeln wir mit der Strategie *helvetia 20.25* in jedem Land neue Geschäftsmodelle, u. a. indem wir unsere Leistungen auf die Kundenbedürfnisse innerhalb von Eco-Systemen ausrichten und einfach zugänglich integrieren.

Zu den wichtigen einfachen Zugängen zu den Leistungen von Helvetia zählt der Online-Vertrieb. Mit Smile verfügt Helvetia in der Schweiz über den Marktführer in diesem Segment. Im Berichtsjahr hat Helvetia entschieden, das Geschäftsmodell von Smile auch in den ausländischen Märkten zu etablieren. Den Beginn hat dabei Österreich gemacht, wo Smile seit dem vierten Quartal mit ersten Produkten am Markt präsent ist.

### Neue Lösungen für eine einfache Customer Journey

Auch im Berichtsjahr hat Helvetia mit zahlreichen Neuerungen die Kundeninteraktion vereinfacht oder neue innovative Lösungen lanciert. So setzt Smile in der Schweiz mit dem einzigartigen Freemium-Modell mit der durchgängig digitalen Customer Journey neue Massstäbe bei der Kunden-Convenience und konnte dabei bislang über 125 000 App-Downloads generieren. Das Freemium-Modell gewährt eine kostenlose Versicherungsdeckung für nicht oder beschädigt ankommende Paketsendungen. Das Modell bietet die Möglichkeit, mit neuen Kundinnen und Kunden in Kontakt zu treten und ihnen unsere Smile-Lösungen anzubieten. Die von Helvetia Schweiz neu lancierte Jugendversicherung YOUniverse überzeugt mit der flexibel gestaltbaren und individuellen Auswahl der Versicherungsbausteine. Dieses Modell ist bisher einzigartig auf dem Schweizer Markt. Helvetia Spanien steigert das Kundenerlebnis im Motorfahrzeug-Schadenfall. Dank des einfachen Ersatzes durch ein gleichwertiges Auto bleiben unsere Kundinnen und Kunden jederzeit mobil. Zudem hat Spanien eine Lösung zur digitalen Identifikation von Kundinnen und Kunden im Onboardingprozess des Online-Portals eingeführt. Kundinnen und Kunden können sich einfach mittels Identifikationskarte und Selfie identifizieren. Helvetia Österreich führte im Berichtsjahr als erste Versicherung im Markt die digitale Lohnsummenerfassung in der Haftpflichtversicherung für KMU ein. Die Lohnsummenabrechnungen für die KMU-Kunden können nunmehr ganz einfach, vollautomatisch und viel rascher erfolgen.

Weitere Inhalte zur Customer Journey finden Sie im Geschäftsbericht 2022, ab Seite 6.

### Ausbildung unserer Mitarbeitenden ist entscheidend für den Erfolg

Viele unserer Mitarbeitenden stehen im direkten Austausch mit unseren Kundinnen und Geschäftspartnern, sei es bei der Beratung, der Schadenabwicklung oder sie sind in der Produktentwicklung oder in Projekten an vorderster Front für die Umsetzung von Lösungen verantwortlich. Um bestmögliche Betreuung und Lösungen zu gewährleisten, müssen unsere Mitarbeitenden mit den Kundenbedürfnissen, den aktuellen Regularien, unseren Produkten und den Entwicklungen am Markt und im Portfolio vertraut sein. Die stetige Ausbildung unserer Mitarbeitenden ist ein wichtiger Teil der Qualitätssicherung und entscheidend für den Erfolg von Helvetia. Deshalb investiert Helvetia jedes Jahr gezielt in Schulung und Weiterbildung. Ganz besonders investieren wir in Schulungen und Weiterbildungen unserer Aussendienstmitarbeitenden. Dies bestätigt die durchschnittliche Gesamtzahl an Ausbildungsstunden, die mit 34 Stunden bei unseren Aussendienstmitarbeitenden insgesamt 11 Stunden über dem Gruppendurchschnitt liegt (siehe Mitarbeitendenkennzahlen ab Seite 78).

Die Photovoltaikversicherung von Helvetia schützt die Investition unserer Kunden in Solarenergie.

# Verantwortungsbewusstes Investieren.

**Materielles Thema**
GRI 3-3 Integration von ESG in das Investitionsmanagement

**Materielles Thema**
GRI 3-3 Dekarbonisierung

Für die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele stellen unsere Finanz- und Immobilienanlagen im Wert von CHF 47 Milliarden[1] einen grossen Hebel dar. Diesen nutzt Helvetia, indem sie das Kapital im Interesse von Versicherten und Eigentümern langfristig und nachhaltig anlegt und damit eine nachhaltige und insbesondere kohlenstoffarme Wirtschaft fördert. Dabei geht für Helvetia die Erwirtschaftung der notwendigen Rendite mit dem Bestreben eines nachhaltig ausgerichteten Anlagemanagements Hand in Hand.

## Unser Ansatz

Verantwortungsbewusstes Investieren ist eine der vier Hauptsäulen unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Helvetia möchte insbesondere über den Bereich der Anlagen positiven Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung ausüben. Wir sehen in diesem Bestreben auch die Chance, das Anlageportfolio weiterhin optimal und zukunftsgerichtet zu managen. Um der Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern gerecht zu werden, zielt unser Ansatz deshalb insgesamt darauf ab, die Kapitalanlagen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen zu steuern. Berücksichtigt werden hier sowohl Reputationsrisiken durch Verbindungen zu Unternehmen, die sich nicht an internationale Normen halten oder mit Helvetia-Werten nicht vereinbar sind, als auch finanzielle Risiken und Opportunitäten aus Investitionen in Unternehmen, die besser oder schlechter aufgestellt sind bezüglich des Managements relevanter ESG-Kriterien. Gleichzeitig verpflichten wir uns, unser Anlageportfolio gemäss den Zielen des Pariser Klimaabkommens auszurichten und die indirekten Emissionen bis ins Jahr 2050 schrittweise auf Netto-Null zu reduzieren.

Unser Ansatz für verantwortungsbewusstes Investieren umfasst vier konkrete Ansatzpunkte: ESG-Integration, Ausschlüsse, Engagement und Impact. Für eine breite ESG-Integration fliessen ESG-Kriterien in den Auswahlprozess und das Portfoliomanagement mit ein. Dabei berücksichtigen wir Themen wie Klimawandel, Arbeits- und Menschenrechte, aber auch Inklusion sowie eine gute Unternehmensführung. Die ESG-Kriterien werden ergänzt durch generelle Ausschlusskriterien für sensible Geschäftsbereiche und für das Management von Kontroversen, wie z. B. Verstösse gegen die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Unter dem Ansatzpunkt Impact engagiert sich Helvetia als aktive Investorin und nutzt ihren Einfluss durch die Wahrnehmung von Stimmrechten und im Dialog mit Unternehmen, in welche wir investiert sind.

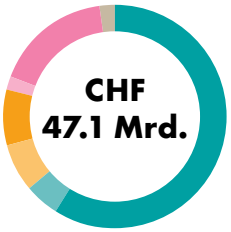
Verwaltungsrat und Konzernleitung der Helvetia Gruppe beaufsichtigen die Responsible Investment Strategie. Das Responsible Investment Committee (RIC) setzt sich derzeit aus Vertretern aller Assetklassen, Nachhaltigkeitsspezialisten, dem Corporate Sustainability Officer und Vertretern aus Risikomanagement und ab 2023 zusätzlich von Legal & Compliance zusammen. Es steht unter der Leitung des Chief Investment Officers. Das RIC genehmigt und verantwortet nachhaltige Anlagerichtlinien und Anlageziele und deren Umsetzung. Strategische Entscheide, welche die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Gruppe betreffen, werden dem Group Sustainability Committee und der Konzernleitung zur Genehmigung vorgelegt.

**Weitere Informationen** zu unseren nachhaltigen Anlagen finden Sie online

[1] Alle Zahlenangaben im Kapitel ‹Nachhaltige Anlagen› inkl. Caser

Das Responsible Investment Office arbeitet stark operativ, nimmt aber auch Stellung zu relevanten ESG-Themen und deren Umsetzung im Anlagebereich, wie zum Beispiel zu kontroversen Waffen, zu Menschenrechten usw. Operative Entscheidungen des Responsible Investment Committee werden für alle von Helvetia Gruppen Asset Management verwalteten Mandate umgesetzt. Dabei berät und unterstützt das Responsible Investment Office bei Bedarf auch die Investment Committees (IC) der Ländermärkte.

**Kapitalanlagestruktur Helvetia Gruppe (2022)**

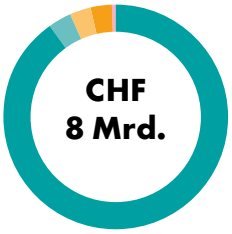



| | |
|---|---|
| Verzinsliche Wertpapiere | 59 % |
| Aktien | 5 % |
| Anlagefonds, alternative Anlagen, Derivate | 7 % |
| Hypotheken | 8 % |
| Darlehen | 2 % |
| Liegenschaften für Anlagezwecke | 17 % |
| Geldmarktinstrumente, assoziierte Unternehmen | 2 % |

**Immobilienanlagen Helvetia Gruppe nach Anlagezweck und Land (2022)**

(Direktbestand ohne Fonds)

| | |
|---|---|
| Wohngebäude | 71.4 % |
| Gewerbeliegenschaften | 28.6 % |

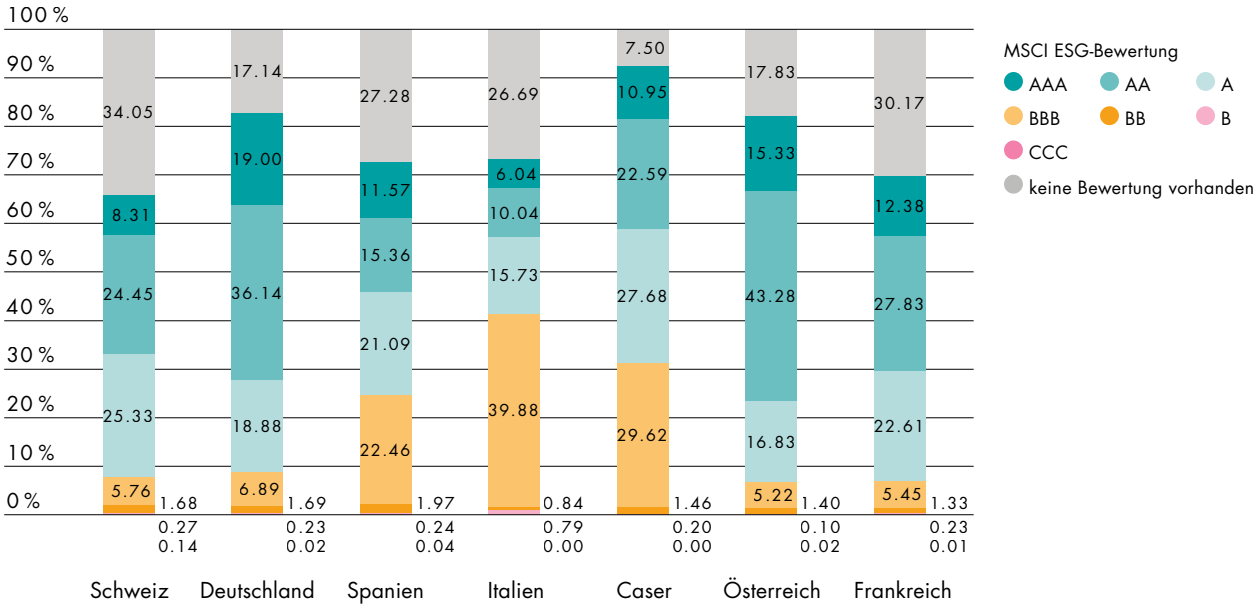



| | |
|---|---|
| Schweiz | 90.1 % |
| Österreich | 3.4 % |
| Deutschland | 2.8 % |
| Spanien | 3.1 % |
| Italien | 0.5 % |
| Frankreich | 0 % |

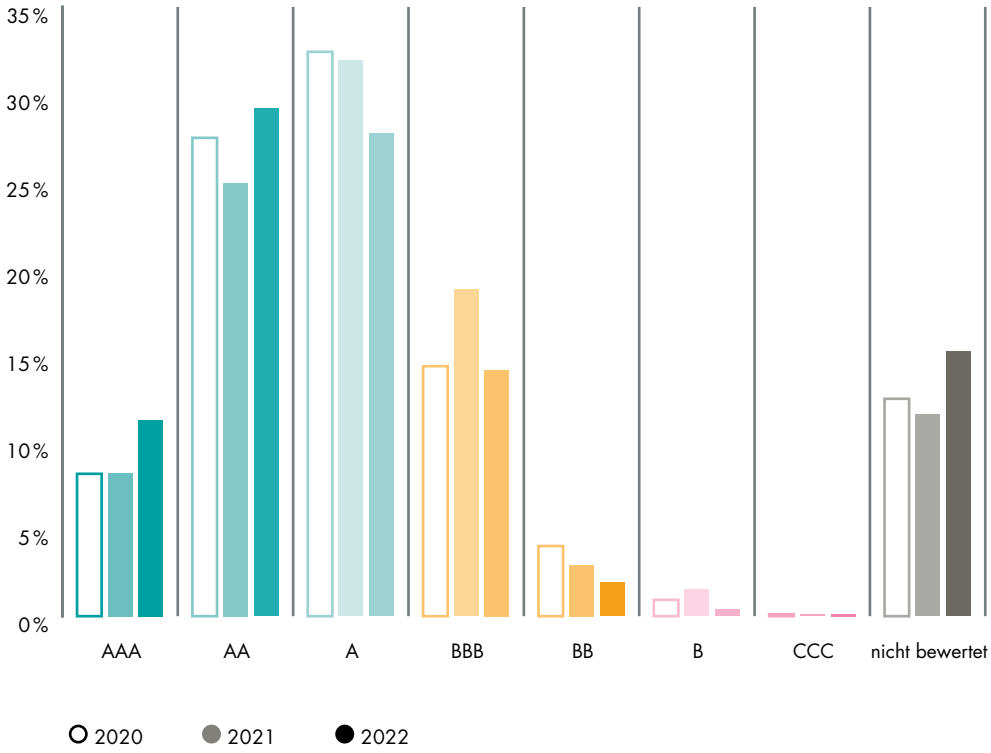
Unser Immobilienportfolio (Direktbestand ohne Fonds) umfasst mit CHF 8.2 Milliarden rund 17 % unseres Kapitalanlagenbestands. Der überwiegende Teil der Liegenschaften, von denen 90 % in unserem Heimatmarkt Schweiz lokalisiert sind, sind Wohnimmobilien.

[1] Die Anteile sind gerundet und summieren sich deshalb nicht auf 100 %.
Für genauere Angaben siehe Geschäftsbericht 2022, S. 83.

**ESG-Risiken Finanzanlagen nach Land (2022)**




**Entwicklung ESG-Risiken Finanzanlagen Gruppe**



## Initiativen und Leistungen 2022

Wie schon 2021 weist unser Anlagenportfolio per Ende Dezember 2022 über alle Ländermärkte ein durchschnittliches MSCI Letter Rating von ‹A› aus. Bewertet wurden Finanzanlagen im Umfang von CHF 37.5 Milliarden, wovon 15 % kein ESG-Rating aufwiesen. Der Anteil der Anlagen mit sehr hohem ESG-Risiko (Letter Rating CCC) liegt bei 0.1 %.

**Eigener Indikator**
Anteil Anlagen mit hohem ESG-Risiko

### Responsible Investment Governance

Helvetia stellt als verantwortungsvolle Investorin mit dem Responsible Investment Committee sicher, dass die Umsetzung der Responsible-Investment-Strategie und deren Weiterentwicklung überwacht werden. Auch die Ausrichtung der nachhaltigen Anlagekriterien und die Genehmigung und Bewertung von Nachhaltigkeitsmassnahmen im Group Asset Management wird vom Responsible Investment Committee sichergestellt.

Um die Bestrebungen im Responsible-Investment-Bereich noch gezielter voranzutreiben, wurde im Berichtsjahr die Funktion des Responsible Investment Officer (RIO) geschaffen. Der Responsible Investment Officer (RIO) entwickelt zusammen mit dem Responsible Investment Office neue Richtlinien, Verfahren und Anlageprodukte und stellt damit neben der Umsetzung auch die Weiterentwicklung der Responsible-Investment-Strategie sicher.

Ebenfalls wurde im Berichtsjahr entschieden, dass zur Umsetzung der Responsible-Investment-Strategie zukünftig verstärkt weiterführende, operative Arbeitsgruppen eingesetzt werden, welche sich mit der Umsetzung von Teilaspekten der Strategie befassen.

### Principles for Responsible Investment (PRI)

Die Helvetia Gruppe hat die sechs Principles for Responsible Investment (PRI) der Vereinten Nationen unterzeichnet. Ergebnisse aus dem Erfahrungsaustausch mit PRI sind auch im Berichtsjahr in weitere Umsetzungsschritte der Responsible Investment Roadmap eingeflossen, wie z. B. die Weiterentwicklung unserer Engagement- und Stewardship-Politik. Helvetia wird 2023 erstmals offiziell die PRI-Bericherstattung durchführen, die Investoren einen noch detaillierteren Einblick in die Umsetzung unserer Responsible-Investment-Strategie geben wird. Darüber hinaus nimmt das Responsible Investment Office aktiv an PRI-Workshops teil und wirkt bei der Weiterentwicklung der PRI-Strategie durch Empfehlungen mit.

### Aktivitäten in industrierelevanten Verbänden

Das Responsible Investment Office engagiert sich in diversen industrierelevanten Verbänden, wie bspw. Swiss Sustainable Finance und dem Schweizerischen Versicherungsverband, und nimmt eine repräsentative Funktion bei Veranstaltungen wahr. Somit leisten wir unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung des Schweizer Finanzmarktes.

### Klimaverträglichkeitstest

Das Bundesamt für Umwelt (BAFU) überprüft unter dem Titel PACTA (Paris Agreement Capital Transition Assessment) Finanzportfolien von institutionellen Anlegern regelmässig auf freiwilliger Basis auf ihre Klimaverträglichkeit,das heisst inwiefern sie mit dem durch die Schweiz mitunterzeichneten, international vereinbarten Klimaziel, die globale Erwärmung deutlich unter 2 Grad Celsius zu halten, übereinstimmen. Dabei wird insbesondere auf die Exponierung in den für das Klima besonders relevanten Industriesektoren und Technologien und deren voraussehbare Entwicklung abgestützt.

Helvetia hat nach 2017 und 2020 auch im Jahr 2022 an der Überprüfung teilgenommen. Der methodische Ansatz und die Resultate aus dem Test sind für Helvetia mit Blick auf das Erreichen des Netto-Null-Ziels sehr interessant. Helvetia arbeitet derzeit daran, die Auswirkungen der indirekten Emissionen des Anlageportfolios auf das Klima zu messen und noch besser zu verstehen. Dies soll ermöglichen, Zwischenziele zu setzen und die notwendigen Massnahmen zu Erreichung des Netto-Null-Zieles abzuleiten. Helvetia veröffentlicht aber im Anlagebereich derzeit noch keine Zahlen zu den indirekten Emissionen. Die Resultate aus dem BAFU-Test zeigen jedoch, dass Helvetia beim aggregierten, das heisst alle relevanten Sektoren umfassenden, Klimaverträglichkeitswert über die nächsten fünf Jahre im Vergleich zu den über 20 Vergleichsunternehmen im Bondbereich leicht besser und bei den Aktienbeteiligungen analog den Vergleichsunternehmen abschneidet. Bei den Aktienbeteiligungen zeigt sich insgesamt mit Blick auf eine 1.8-Grad-Klimaerwärmung ein guter bzw. genügender Wert, während im Bondportfolio noch Verbesserungspotenzial besteht. Unter anderem kann ein Bedarf an deutlich mehr Investitionen im Bereich der erneuerbaren Energieproduktion festgestellt werden, was im Grundsatz eine der generellen Anforderungen der globalen Energietransition beschreibt. Helvetia wird die Entwicklung der Methodik und des Berichts weiter beobachten, diese durch Teilnahmen an Workshops und Konsultationen unterstützen und zur Verbesserung der eigenen Methodiken nutzen.

**Nachhaltigkeitsstrategie Immobilien**

Unser Immobilienportfolio umfasst mit CHF 8.2 Milliarden rund 17% unseres Kapitalanlagebestands (siehe Seite 51). 2021 haben wir eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie für unser Immobilienportfolio inklusive $CO_2$-Absenkpfad definiert. Steigerung der Energieeffizienz durch Gebäudesanierung ist eine Massnahme dieser Nachhaltigkeitsstrategie, die es ermöglicht, dass auch Immobilien im Bestand die Einhaltung unseres Absenkpfades erfüllen. Erstmals konnten wir im Berichtsjahr eine Immobilie nach einer umfassenden Sanierung neu als nachhaltige Immobilie (Label Minergie®) zertifizieren lassen. Der Anteil an nachhaltig zertifizierten Immobilien liegt bei 5%.

Um den vorgegebenen Absenkungspfad mit Netto-Null bis 2050 einhalten zu können, sind Investitionen in Photovoltaik-Anlagen, E-Ladestationen, nicht-fossile Heizungen mit grosser planerischer Leistung notwendig. Insbesondere die Abhängigkeit von Lieferketten erschwert die Einhaltung des Zeitplanes derzeit. Die Rentabilität dieser Investitionen ist dennoch vorteilhaft und dieser Aspekt erleichtert die nachhaltige Investitionsplanung in einem anspruchsvollen Marktumfeld. Mit 9 neu in Betrieb genommenen Solaranlagen verfehlten wir unser Ziel von 10 geplanten Photovoltaik-Anlagen für 2022 knapp.

Ein weiteres Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie Immobilien ist die Verbesserung der Datenqualität. Damit gewährleisten wir die Messbarkeit des Effekts von Verbesserungsmassnahmen. Auch der gesellschaftliche Aspekt ist ein wichtiger Strategiebestandteil. Im Rahmen der Mieterbetreuung wurden Initiativen zur Sensibilisierung auf das Thema Energie- und letztendlich Kosteneinsparung durchgeführt. Um aktuelle und kommende Bedürfnisse und die Zufriedenheit unserer Mieterschaft abzufragen, wurde eine Umfrage bei einem Teilportfolio durchgeführt und die erlangten Erkenntnisse unterstützen uns bei unserer Bestrebung, unseren Mietern ein attraktives und nachhaltigeres Wohnen zu ermöglichen.

**Nachhaltigkeitsberichte der Helvetia Asset Management AG und der Helvetia Anlagestiftung**

Die Helvetia Asset Management AG mit Sitz in Basel ist eine 100-prozentige Beteiligung der Helvetia Holding AG, St. Gallen. Die durch die Finanzmarktaufsicht FINMA beaufsichtigte Anbieterin von Fondsleitungs- und Vermögensverwaltungs-Dienstleistungen ist im Geschäft der kollektiven Kapitalanlagen tätig. Als unabhängige Fondsleitung setzt sich die Helvetia Asset Management AG gezielt für die Interessen der Anleger und seit ihrer Gründung im Jahr 2020 namentlich auch für Nachhaltigkeit ein. Die Helvetia Asset Management AG hat ihren Investoren im Berichtsjahr erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht zur Verfügung gestellt. Die Corporate-Responsibility-Strategie der Helvetia Asset Management AG finden Sie online.

Die 1993 in Basel gegründete Helvetia Analagestiftung bietet Schweizer Vorsorgeeinrichtungen in Zusammenarbeit mit Partnern für verschiedene Assetklassen diversifizierte Anlagelösungen an. Nachhaltigkeit hat bei der Helvetia Anlagestiftung einen sehr hohen Stellenwert. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Helvetia Analagestiftung orientiert sich an der Responsible-Investment-Strategie der Helvetia Gruppe. Den Nachhaltigkeitsbericht der Helvetia Anlagestiftung finden Sie online.

Unsere Liegenschaft Bellaria in Zürich ist nach ‹SNBS 2.0 Hochbau› zertifiziert und deckt die Bedürfnisse von Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt gleichermassen ab.

# Nachhaltiger Geschäftsbetrieb.

Materielles Thema
GRI 3-3 Dekarbonisierung

Mit unserem Versicherungsgeschäft beugen wir Risiken vor, schützen Infrastruktur und Menschen und mildern die Auswirkungen des Klimawandels. Um den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu unterstützen, reduzieren wir die Treibhausgas-Emissionen in unserem Geschäftsbetrieb.

## Unser Ansatz

Mit über 12 000 Mitarbeitenden in der Schweiz und Europa, einer umfassenden Büro-Infrastruktur, Fahrzeugflotten sowie dem Geschäftsverkehr verursacht Helvetia unausweichlich Treibhausgasemissionen, welche zur Klimaerwärmung und all den daraus resultierenden Risiken beitragen. Ein wesentlicher Treiber für Treibhausgasemissionen liegt im Geschäftsreiseverhalten unserer Mitarbeitenden, also im Umfang der Geschäftsreisen insgesamt, aber auch in der Wahl der Verkehrsmittel (Auto, Zug, Flugzeug). Ein weiterer Treiber ist der Verbrauch und die Beschaffung von Wärme und Strom. Unsere Treibhausgasemissionen aus dem Stromverbrauch haben wir bereits grösstmöglich reduziert. Als Mitglied der RE-100-Initiative der Climate Group verbrauchen wir ausschliesslich Strom aus erneuerbaren Quellen.

Als Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels möchte Helvetia ihre Emissionen langfristig auf Netto-Null senken. Deshalb richten wir unsere Massnahmen systematisch auf unsere wesentlichen Treiber für Treibhausgasemissionen aus. Die Reduktion von Treibhausgasemissionen wird auch bei Projekt- und Anlageentscheidungen berücksichtigt. Für die Optimierungen im betrieblichen Umweltmanagement sind die Fachverantwortlichen für Einrichtungen und Infrastruktur zuständig. Das Nachhaltigkeitsteam der Gruppe unterstützt sie bei der Umsetzung einzelner Massnahmen und ist zuständig für das Reporting an die Konzernleitung und den Verwaltungsrat. Ein umfassender konzernweiter $CO_2$-Reduktionsmassnahmenplan, ausgerichtet auf die langfristige Ambition eines Netto-Null-Ziels, wird derzeit erarbeitet.

Jetzt und auch in Zukunft kompensieren wir unsere verbliebenen und unvermeidbaren Emissionen durch den Einkauf von Zertifikaten aus hochwertigen Klimaschutzprojekten. Um die Ergebnisse unserer Bemühungen für unsere Stakeholder transparent, glaubwürdig und nachvollziehbar zu machen, berichten wir seit 2012 jährlich im Rahmen des Carbon Disclosure Project (CDP) über unsere Leistungen für den Klimaschutz.

### Methodik zur Berechnung der Treibhausgasbilanz

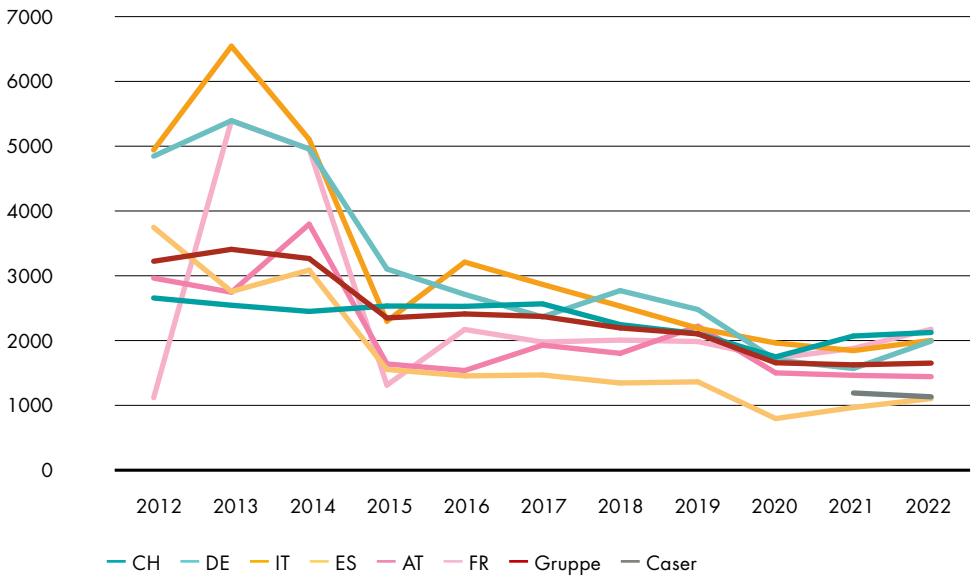
Die Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgte nach der Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) in der Version des Referenzjahres 2018. Erfasst werden sämtliche Emissionen aus der Gebäudenutzung, den Geschäftsreisen, dem Papier- und Wasserverbrauch sowie der Abfallentsorgung. Die vom VfU verwendeten Umrechnungsfaktoren für die Berechnung der Treibhausgas-Bilanz stammen zum allergrössten Teil aus der EcoInvent-Datenbank und werden mit der Messgrösse kg $CO_2$-Äquivalente (kg $CO_2e$) erfasst. Es werden also neben Kohlenstoffdioxid ($CO_2$) weitere relevante Treibhausgase, wie beispielsweise Methan oder Lachgas, in unserer Treibhausgasbilanz berücksichtigt. Das VfU-Tool berechnet als Effizienzgrösse den Ausstoss an $CO_2$-Äquivalenten pro Vollzeitäquivalent ($CO_2e$ pro FTE). Wenn wir im folgenden Kapitel von Emissionen sprechen, dann beziehen wir uns immer auf Emissionen gemessen in $CO_2$-Äquivalenten.

# Initiativen und Leistungen 2022

## Entwicklung der gruppenweiten Treibhausgasemissionen

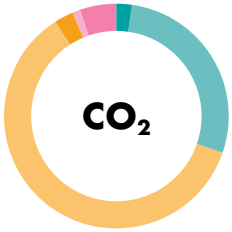
Unsere absoluten Emissionen gemessen in $CO_2$-Äquivalenten steigen im Geschäftsjahr mit 19 538 t im Vergleich zum Vorjahr (2021: 17 789 t) leicht an. Die COVID-19-Pandemie führte zu einem deutlichen Rückgang der gruppenweiten Treibhausgasemissionen. Seit der Aufhebung der Corona-Einschränkungen im Frühling 2022 steigen die Verbräuche an unseren Standorten wieder an, da mehr Mitarbeitende der Helvetia wieder in unseren Bürogebäuden arbeiten. Auch finden wieder vermehrt persönliche Treffen, Kundenbesuche und physische Konferenzen statt, was der angestiegene Geschäftsreiseverkehr widerspiegelt. In der Umweltbilanz von 2021 berücksichtigten wir die 70.53-prozentige Tochtergesellschaft Caser anteilsmässig. 2022 erwarb Helvetia weitere Unternehmensanteile und ist nun mit 80 % an Caser beteiligt. Im Berichtsjahr berücksichtigen wir daher 80 % der Emissionen von Caser in unserer gruppenweiten Umweltbilanz, ein weiterer Grund für den Anstieg der absoluten Emissionen. Trotz gestiegener Emissionen im Vergleich zu 2021 liegen unsere Treibhausgasemissionen pro Vollzeitäquivalent mit 1 650 kg 21.6 % unter dem Vor-Pandemie-Niveau (2019: 2 104 kg, 2020: 1 657 kg, 2021: 1 625 kg). Positiven Einfluss auf unsere Emissionen haben neu eingeführte Arbeitsplatz- und Bürokonzepte, der vermehrte Einsatz virtueller Sitzungen sowie die Umsetzung von Digitalisierungslösungen in unseren Geschäftsprozessen. Wir möchten dadurch insbesondere unsere Hauptemissionstreiber Geschäftsreiseverkehr und Wärmeproduktion für Bürogebäude senken. Besonders relevant für die Senkung der Emissionen im Geschäftsbetrieb ist die in der folgenden Grafik dargestellte Entwicklung des $CO_2$e-Ausstosses pro Vollzeitäquivalent (FTE). Seit 2012 reduzierten wir die Pro-Kopf-Emissionen der Gruppe um 49 %, wobei Helvetia Spanien mit 70,5 % die gruppenweit höchste Reduktion zu verbuchen hat.

**Entwicklung $CO_2$-Ausstoss pro Mitarbeitenden (FTE) in kg**



**Entwicklung der Treibhausgasemissionen nach Emissionsquellen**

Haupttreiber der betrieblichen Treibhausgasemissionen von Helvetia ist der Geschäftsverkehr, gefolgt vom Wärmebedarf an zweiter Stelle. Die Emissionsquellen Strom, Papier, Wasser, Abfall sowie Kühl- und Löschmittel tragen nur in geringem Ausmass zur betrieblichen Treibhausgasbilanz bei. Bis 2014 war der Strombedarf ebenfalls ein Emissionstreiber. Helvetia reduzierte in der Folge die Emissionen durch den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Ab 2015 begann Helvetia für die verbleibende Restmenge an Elektrizität aus nicht erneuerbaren Quellen, inklusive Atomstrom und Strom aus unbekannter Herkunft, Herkunftsnachweise von Wasserkraft aus der Schweiz zu erwerben, wodurch die aus dem Strombedarf resultierenden Emissionen stark sanken. Diese Entwicklung ist in der folgenden Verlaufsabbildung gut nachvollziehbar. Seit dem 2017 erfolgten Beitritt zu RE 100 und der abgegebenen Erklärung stellt Helvetia gruppenweit den Bezug von 100% Strom aus erneuerbaren Quellen sicher. Dabei sind Lieferantenverträge und der Erwerb von Herkunftsnachweisen nach wie vor relevant. Zusätzlich verbessert Helvetia kontinuierlich die Energieeffizienz ihrer elektrischen Geräte, zum Beispiel durch den Einkauf von emissionsärmeren Notebooks, Bildschirmen, Leuchtmitteln und Drucker. Auch die Verschiebung von Rechnerleistungen in die Cloud trägt zur Steigerung der Energieeffizienz bei. Cloud Services können dank neuster Technologie, wie künstliche Intelligenz (KI), Datenanalytik und Datenverarbeitung, einen wichtigen Beitrag dazu leisten. Zudem ist Helvetia im stetigen Austausch mit ihren Cloud-Anbietern, um weitere Optimierungen vorzunehmen und Massnahmen zur Förderung der Nachhaltigkeit umzusetzen. Insgesamt möchte Helvetia so auch die nötige Menge an zugekauften Zertifikaten kontinuierlich reduzieren.

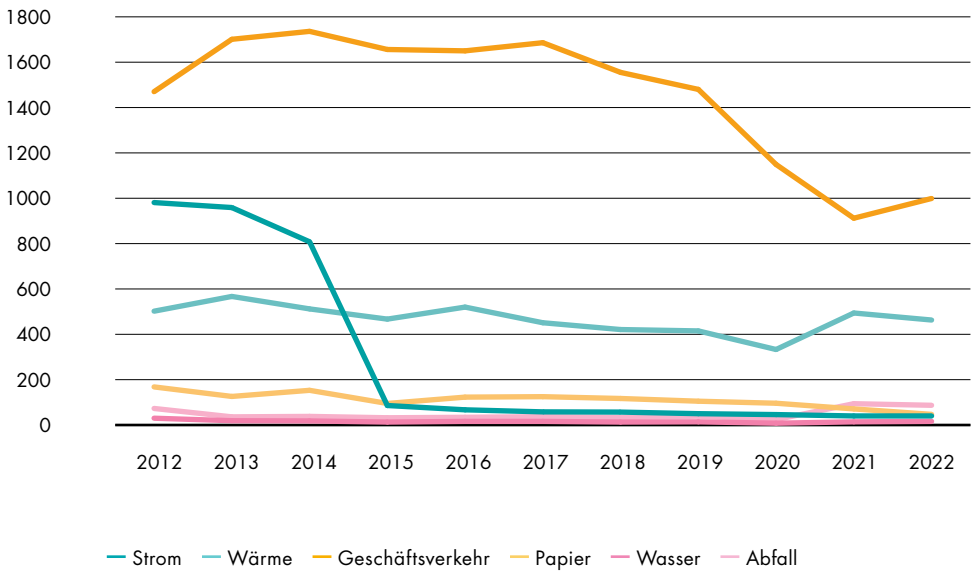



- Strom 2.4%
- Wärme 28.1%
- Geschäftsverkehr 60.4%
- Papier 2.8%
- Wasser 1.0%
- Abfall 5.3%
- Kühl- und Löschmittel 0.0%

Anteil absolute $CO_2$-Emissionen 2022

Der Geschäftsverkehr verursacht mit 60.4% respektive 11 802 Tonnen den Hauptanteil unserer betrieblichen Emissionen. Im Vergleich zum Vorjahr waren die Helvetia Mitarbeitenden aufgrund der Aufhebung der meisten Pandemie-Massnahmen wieder mehr unterwegs (2022: 47 138 824 km, 2021: 36 002 844 km). Der Geschäftsreiseverkehr erreicht damit in vielen Ländermärkten fast wieder das Niveau von 2019. In den verschiedenen Helvetia Markteinheiten reduzierte sich der Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice auf 20 bis 60% (2021: 30 bis 70%). Dass wieder mehr Mitarbeitende im Büro arbeiten, spiegeln die gestiegenen Wasserverbräuche und Abfallmengen in den Helvetia Bürogebäuden wider (Wasserverbrauch: +23.0%, Wasserverbrauch pro FTE: +13.7%; absolutes Abfallaufkommen: +9.1%, Abfallaufkommen pro FTE: +0.9%). Insgesamt tragen der Wasserverbrauch mit 1.0% und das Abfallaufkommen mit 5.3% aber nur einen geringen Anteil zur gesamten Treibhausgasbilanz bei.

**Entwicklung $CO_2$e-Ausstoss pro Mitarbeitenden (FTE) nach Quelle in kg**




Nach dem Geschäftsverkehr steht an zweiter Stelle unserer Gesamtbilanz der Wärmebedarf. Mit 5 486 t $CO_2$e verursacht er 28.1 % der gesamten Treibhausgasemissionen. 2022 stieg der absolute Wärmebedarf um 1.8 % an, und auch die daraus resultierenden Emissionen stiegen um 1.5 %. Der Grund des leicht gestiegenen Wärmebedarfs liegt in der Anrechnung der weiteren knapp 10 % der Verbräuche von Caser. In allen weiteren Ländermärkten ist der absolute Wärmeverbrauch zwischen 6 und 15 % gesunken. Ebenfalls gesunken sind die Emissionen pro FTE, um 6.2 %. Dies hat gleich mehrere Gründe: Generell stiegen die Wärmeverbräuche während der Lockdown-Phasen an vielen unserer Standorte, da diese aus Präventionsgründen selbst in Abwesenheit der Mitarbeitenden geheizt wurden. Da auch Menschen Wärme an die Umgebung abgeben, sind deshalb die Wärmeverbräuche bei Anwesenheit der Mitarbeitenden wieder gesunken. Aufgrund der drohenden Energiemangellage setzten viele Markteinheiten zudem Energiesparmassnahmen um, wie die Reduktion der Raumtemperatur.

Wie bereits 2021 wurden 2022 2.4 % unserer gesamten Emissionen durch den Strombezug verursacht. Der Stromverbrauch stieg wegen des geringeren Homeoffice-Anteils und der gestiegenen Beteiligung an Caser absolut betrachtet um 4.1 % an, von 38 318 776 kWh im Jahr 2021 auf 39 884 532 kWh. Weiterhin arbeiten viele Mitarbeitende von Helvetia im Homeoffice. Für alle Unternehmenseinheiten (mit Ausnahme von Caser) wurde daher wieder der Stromverbrauch im Homeoffice gemäss der vom Verein für Umweltmanagement (VfU) entwickelten Methodik ermittelt und in die Umweltbilanz einbezogen. Für die Stromqualität wurde zur Ermittlung der Treibhausgasbilanz jeweils der landesübliche Strommix angesetzt. Wie oben beschrieben gleichen wir Emissionen aus Elektrizität von nicht erneuerbaren Quellen, inklusive Atomstrom und Strom aus unbekannter Herkunft, durch den Zukauf von Wasserkraftzertifikatenn aus der Schweiz aus.

Die Emissionen aus unserem Papierverbrauch, welcher rund 2.8 % unserer Umweltbilanz ausmacht, sanken pro FTE um 34.0 % (vgl. 2021: –19.1 %). Die zunehmende Digitalisierung an den Helvetia Standorten erklärt zumindest teilweise die gesunkenen Papierverbräuche. Caser berichtete den grössten Rückgang des Papierverbrauchs, was aber hauptsächlich durch eine Verbesserung der Datengrundlage begründet wurde.

Um unsere Emissionen im eigenen Geschäftsbetrieb kontinuierlich zu senken, werden wir auch weiterhin vor allem Massnahmen in den Bereichen Geschäftsreiseverkehr und Wärmebedarf umsetzen.

**Massnahmen zur Verbesserung der Datenqualität**

Im Berichtsjahr haben wir die Datenqualität für Helvetia Österreich verbessert. Bisher erfassten wir die Umweltdaten am Hauptstandort Wien Generaldirektion, einem unter Denkmalschutz stehenden Gebäude mit vergleichbar geringer Energieeffizienz. Für alle weiteren Mitarbeitenden an anderen Standorten wurden die Verbrauchsdaten darauf basierend hochgerechnet. Für 2022 erhoben wir erstmals die genauen Strom- und Wärmeverbräuche sowie teilweise Wasserverbräuche für drei weitere Standorte, welche moderner und energieeffizienter sind. Diese Präzisierung der Datenerhebung resultierte in einer Reduktion der hochgerechneten Strom- und Wärmeverbräuche von Helvetia Österreich um mehr als 20 %.

**Nachhaltige Beschaffung**

Der Einkauf ist bei Helvetia mit Verantwortlichen für einzelne Warengruppen dezentral organisiert. Seit 2020 unterstützt der Bereich Group Procurement des Konzerns den strategischen und operativen Einkauf von Produkten sowie die Vergabe von Dienstleistungen. Er überwacht auch die sich daraus ergebenden Vertragsbeziehungen und sorgt für eine Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten. Helvetia wendet für den Einkauf Grundsätze für eine lokale, umwelt- und sozialverträgliche Beschaffung an. Diese Leitlinien werden in einem internen Beschaffungsleitfaden konkretisiert. Er enthält Mindestanforderungen sowie weiterführende freiwillige Kriterien für 13 Warengruppen.

Wir befassen uns insbesondere mit der nachhaltigen Beschaffung von Strom und Wärmeenergie für unsere Bürogebäude. Beides stellt zusammen genommen den grössten Anteil unseres Einkaufsvolumens dar. Unserem Beschaffungsprozess liegt eine konsequente Emissionsreduktionsstrategie zugrunde.

### Unabhängige Prüfung und Kompensation der Emission aus unserem Geschäftsbetrieb

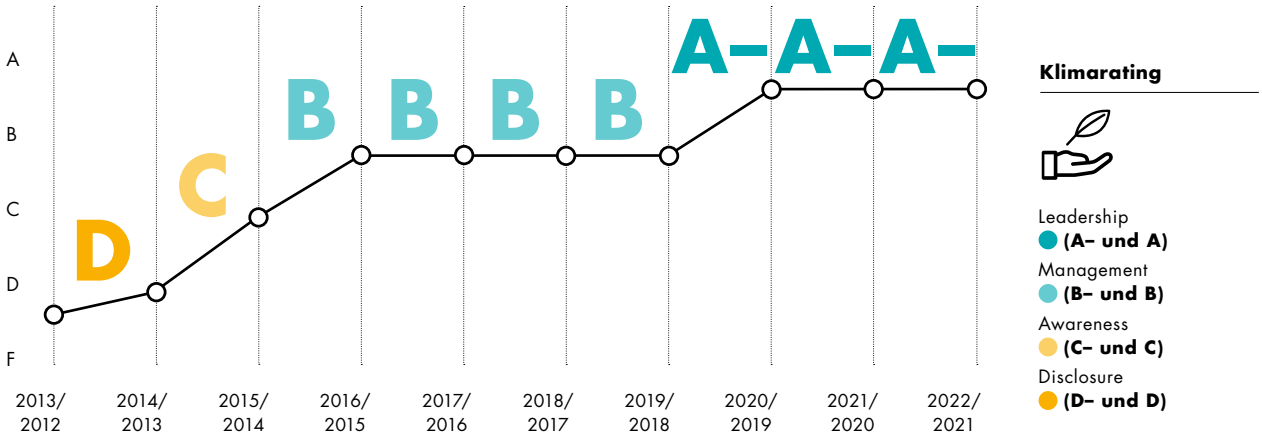
Unsere Umweltkennzahlen für das Geschäftsjahr 2022 wurden von Swiss Climate einer unabhängigen Prüfung nach AA1000 unterzogen. Der von Accountability entwickelte Prüfstandard AA1000 reflektiert die Kultur von Stakeholderbeziehungen und basiert auf den Prinzipien Inklusivität, Wesentlichkeit und Reaktionsfähigkeit sowie Dialog. Aus Sicht von Helvetia bildet AA1000 eine gute Ergänzung zu den GRI-Standards, weil er uns zu einem systematischen Einbezug der Stakeholder anleitet.

Helvetia kompensiert die verbleibenden, unvermeidbaren $CO_2$-Emissionen mit einer Investition in hochwertige Klimaschutzprojekte, welche zum Teil mit dem Gold Standard zertifiziert sind. Unter der ClimatePartner-ID von Helvetia 12937-1809-1001 können die jeweiligen Projekte und Mengen zur Neutralisierung der $CO_2$-Bilanz transparent nachvollzogen werden.

### Klimarating von CDP

Seit 2012 veröffentlicht Helvetia ihre Umweltdaten im Bereich Klimawandel über die Transparenzinitiative Carbon Disclosure Project (CDP). In der Zwischenzeit gilt CDP als Gold Standard für die Bewertung von Risiken und Chancen im Bereich des Klimawandels. Seit 2020 ist Helvetia in der höchsten Bewertungsklasse ‹Leadership› mit einem Rating von A– eingestuft.

A = beste Bewertung



Am Hauptsitz St.Gallen decken wir mehr als 20 % des Stromverbrauchs durch unsere Photovoltaikanlage ab.

# Nachhaltigkeitskultur.

Materielles Thema
GRI 3-3 Förderung nachhaltige Entwicklung

Materielles Thema
GRI 3-3 Unternehmenskultur

Nachhaltigkeitskultur bedeutet für uns, unsere mehr als 12 000 Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen. Dazu gehört, dass wir unsere Mitarbeitenden auf die Zukunft vorbereiten, ihre Fähigkeiten entwickeln und dafür sorgen, dass sie einen Sinn in ihrer Arbeit finden. Als attraktive Arbeitgeberin kümmern wir uns um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und wir fördern Vielfalt und Integration. Auch unser gesellschaftliches Engagement ist Teil unserer Nachhaltigkeitskultur.

## Unser Ansatz

Mit unserer Nachhaltigkeitskultur fördern wir Werte, Verhaltensweisen und Praktiken, die ökologisch und sozial nachhaltig sind. Dies beinhaltet den Schutz der Umwelt und den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, aber auch die Förderung und Wahrnehmung von sozialer Verantwortung. Unsere Nachhaltigkeitskultur richtet sich an unsere Mitarbeitende und die Gesellschaft.

Im Sinne eines Responsible Workplace bieten wir unseren Mitarbeitenden Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz. Unsere Mitarbeitenden erbringen aussergewöhnliche Leistungen. Eine hohe Leistungsbereitschaft kann gesundheitliche Risiken steigern und psychisch belastend sein. Auch ergonomische Fehlhaltungen am Arbeitsplatz können mit körperlichen Erkrankungen einhergehen. Aus diesem Grund fördern wir die körperliche und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Helvetia schätzt alle ihre Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft, und stellt Vielfalt und Integration innerhalb der Belegschaft sicher. Diversität ist von grosser Bedeutung. Sie hilft uns auch, die Bedürfnisse unterschiedlicher Kunden und Zielgruppen besser zu verstehen, und sie ist für uns in der Leistungserbringung wichtig.

Die Bindung unserer Mitarbeitenden ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Indem wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden fördern und ihnen die Möglichkeit geben, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, möchten wir die Mitarbeiterbindung stärken. Dadurch versprechen wir uns eine bessere Qualität und wir möchten Personalrisiken wie Austritte oder Leistungsengpässe minimieren. Mit einem proaktiven Management unserer Nachhaltigkeitsthemen schärfen wir das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für ESG-Themen.

Unser gesellschaftliches Engagement hat eine lange Tradition und ist für Helvetia sehr wichtig. Mit unserem Schutzwaldengagement unterstützen wir seit 2011 die Wiederaufforstung und Pflege von Schutzwäldern, insbesondere in europäischen Berggebieten, und haben hierbei bereits über 600 000 Bäume gepflanzt. Helvetia fördert zudem jährlich viele kleinere lokale Projekte, die einen Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt stiften, und unterstützt in allen Ländermärkten zahlreiche Breitensport-Aktivitäten.

# Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz.

Materielles Thema
GRI 3-3 Mitarbeiterengagement & -entwicklung

Helvetia unterstützt ihre über 12 000 Mitarbeitenden. Als attraktive Arbeitgeberin kümmern wir uns um die Gesundheit der Mitarbeitenden und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz, geben ihnen die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und fördern Vielfalt und Integration.

## Unser Ansatz

### Human-Resources-Strategie 20.25

Mit unserer konzernweiten Human-Resources-Strategie 20.25 (HR-Strategie) fördern wir die Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz. Mit der HR-Strategie 20.25 wollen wir in den drei strategischen Stossrichtungen ‹Workforce Transformation›, ‹Talent- und Nachfolgemanagement› und ‹Effizienz› einen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele leisten. Den Kern unserer HR-Strategie bildet die Förderung einer heterogenen Mitarbeitendenstruktur in Bezug auf Herkunft, Geschlecht, Bildung, Fähigkeiten sowie grundsätzliche Haltungen und Lebenskonzepte. Die Strategieumsetzung umfasst vielfältige Initiativen, Prozesse und Instrumente, die von den Ländermärkten individuell an die örtlichen Bedürfnisse angepasst werden. Mit konzernweiten Prinzipien zur Stärkung der Performance-Kultur fördern wir mehr Kundenorientierung, Innovation und Agilität. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen helfen wir unseren Mitarbeitenden, Arbeit und Privatleben aufeinander abzustimmen, und bieten Teilzeitregelungen und Betreuungsangebote für den Nachwuchs. Bis 2025 wollen wir unter anderem erfolgskritische Kompetenzen systematisch eruieren, strategiebezogene Performance- und Vergütungssysteme entwickeln, erfolgskritische Funktionen mehrheitlich durch interne Kandidaten besetzen und unsere Effizienz in den HR-Prozessen erhöhen.

Die Verantwortung für das Human Resources Management auf Stufe Gruppe liegt beim Group Chief Corporate Center Officer, welcher als Mitglied der Konzernleitung direkt an den Group CEO berichtet. Human Resources schafft mit verschiedenen Abteilungen und Fachstellen die Rahmenbedingungen, damit die Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten entfalten und ihre Aufgaben erfolgreich erfüllen können. Dazu zählen auch die gruppenweite Entwicklung der Unternehmenskultur, der notwendigen HR-Systeme und das Management von Themen wie Diversity & Inclusion (Vielfalt@helvetia), und Change & Development.

Die HR-Verantwortung liegt im Grundsatz dezentral bei den Markteinheiten. Abgeleitet aus der HR-Strategie, den Vorgaben des Regulators oder der Corporate Governance sowie geleitet von Effizienzüberlegungen werden jedoch wichtige HR-Themen, wie bspw. das Talent- und Nachfolgemanagement, die Vergütungs- und Performancesysteme, die Unternehmenskultur oder HR-Systeme, gruppenweit durch Corporate HR gesteuert und verantwortet. Dabei arbeiten die Markteinheiten auf Basis definierter Mindeststandards eng mit der Gruppe zusammen.

**Eigener Indikator**
Mitarbeiterzufriedenheit

## helvetia.way

Die Helvetia Unternehmenskultur ist geprägt von einer starken Performance-Kultur. Sie bedeutet einerseits, ambitioniert zu sein und sich an der Erreichung der Geschäftsziele zu messen. Performance-Kultur bedeutet andererseits, ein bestimmtes Verhalten zu zeigen, das auf unseren Unternehmenswerten ‹Vertrauen›, ‹Dynamik› und ‹Begeisterung› beruht. Der Stand unserer Unternehmenskultur und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden wird mit der alle zwei Jahre durchgeführten Mitarbeitendenbefragung ‹Culture Survey› gemessen. Die erste ‹Culture Survey› wurde Ende 2021 gruppenweit durchgeführt. Anfang 2023 ist die nächste ‹Culture Survey› geplant.

Regelmässiges Feedback der Mitarbeitenden ist für Helvetia wichtig, um sich als Unternehmen weiterzuentwickeln. In der ‹Culture Survey› 2021 haben sich die Mitarbeitenden zur Unternehmenskultur geäussert – insbesondere zur Frage, wie die Helvetia Werte und die gemeinsamen Führungs- und Zusammenarbeitsprinzipien im eigenen Ländermarkt gelebt werden. Die Rücklaufquote lag bei 63 %. Insbesondere die Themenfelder ‹Vertrauen›, ‹Begeisterung› und ‹Führung› wurden von den Mitarbeitenden als gut bewertet. Die Resultate wurden mithilfe von Mitarbeitenden-Workshops analysiert und entsprechende Massnahmen evaluiert und umgesetzt. Die ‹Culture Survey› im Jahr 2023 wird um die Fokusthemen ‹Mitarbeiterengagement› und ‹Befähigung› (Enablement) erweitert.

## Aus- und Weiterbildung

Um unsere Mitarbeitenden über alle Hierarchieebenen hinweg stets auf den neuesten Kenntnisstand zu bringen, setzen wir auf ein umfassendes Weiterbildungsprogramm. Wir bieten ein breites Angebot zur Erweiterung der Fach- und Personalkompetenz wie zum Beispiel Leadership- Programme, Seminare und Trainings zu Kommunikation, Verhandlungsmanagement oder Zeit- und Selbstmanagement an. Eine immer wichtigere Rolle spielen dabei Onlineangebote, wie zum Beispiel unsere E-Learning-Plattform. Der Besuch von externen Ausbildungen wird in zeitlicher und finanzieller Hinsicht unterstützt.

Die Mitarbeitenden in der Schweiz können kurzzeitig in einer anderen Organisationseinheit arbeiten, um den Netzwerkaufbau im Unternehmen und das gegenseitige Verständnis zu fördern. Um das lebenslange Lernen zu fördern und die Mitarbeitenden auf den Berufsausstieg vorzubereiten, werden in der Schweiz Kurse und Veranstaltungen sowie Vorbereitungskurse für Pensionierte angeboten.

# Initiativen und Leistungen 2022

## Unsere Human-Resources-Auszeichnungen

Dass wir als Arbeitgeberin mit der Umsetzung unser HR-Strategie und der Förderung eines ‹Responsible Workplace› auf einem guten Weg sind, bestätigten zahlreiche Auszeichnungen im Bereich Human Resources.

Helvetia wurde 2022 zum ersten Mal mit dem europäischen ‹Top Employer›-Siegel ausgezeichnet. Helvetia Schweiz erhielt bereits zum dritten Mal die Auszeichnung als ‹Top Employer›, Helvetia Deutschland und Österreich zum zweiten Mal in Folge. Helvetia Frankreich und Italien nahmen zum ersten Mal an der Auditierung teil und bestanden. Da die Helvetia Gruppe in fünf Ländermärkten ausgezeichnet wurde, erhielt sie dieses Jahr zum ersten Mal die Auszeichnung europäischer ‹Top Employer›. Ausgezeichnete Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden ein herausragendes Arbeits- und Entwicklungsumfeld.

Helvetia Schweiz und Österreich erhielten in der Studie ‹Best Recruiters› 2021/22 der career Institut & Verlag GmbH in der Kategorie Allbranchenversicherung Silber. Die Studie analysierte die Recruiting-Qualität der umsatz- und mitarbeiterstärksten Unternehmen der Länder im DACH-Raum.

Helvetia Österreich wird von trend, Statista und kununu als beste Arbeitgeberin der Versicherungsbranche geführt. Im Gesamtranking der Top-300-Arbeitgeber erreichte Helvetia Österreich den 13. Platz. Grundlage dieser Auszeichnung ist eine jährliche anonyme Online-Befragung von Mitarbeitenden, die von trend, Statista und kununu durchgeführt wird.

## helvetia.way Hub

Der im Berichtsjahr neu lancierte helvetia.way Hub begleitet uns auf unserem Weg, bringt Mitarbeitenden die Unternehmenskultur näher und dient als Orientierungshilfe, indem er wichtige Informationen, Inspirationen, Tools und Schulungen zum helvetia.way liefert.

## Anstieg Ausbildungsstunden

GRI 404-1

Wir fördern und schätzen die Aus- und Weiterbildungen unserer Mitarbeitenden. Nach der Aufhebung der Corona-Einschränkungen konnten im Berichtsjahr viele Online-Weiterbildungen wieder in Präsenz aufgenommen werden. Im Jahr 2022 investierte Helvetia durchschnittlich 21 Stunden pro Mitarbeitende bzw. Mitarbeitenden in Aus- und Weiterbildung. Spitzenreiter bei den Ausbildungsstunden ist Helvetia Österreich mit 58 Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden. Erstmals wurden im Berichtsjahr auch die Ausbildungsstunden für Caser erhoben. Detaillierte Kennzahlen zu den Aus- und Weiterbildungsstunden in den verschiedenen Ländermärkten und auf Gruppenebene finden Sie auf Seite 80 dieses Berichts.

## Nachhaltigkeitsperspektiven für Mitarbeitende

Die Mitarbeitenden von Helvetia werden via Intranet über Aktivitäten im Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement informiert. Im Berichtsjahr betraf das beispielsweise Hinweise zur Berichterstattung, zu Nachhaltigkeitsratings und -auszeichnungen, zu neuen Kursen mit Bezug auf Nachhaltigkeit, aber auch zu Themen wie digitale Innovation für mehr Nachhaltigkeit und zu nachhaltigkeitsrelevanten Aktivitäten des Helvetia Venture Fund. Zu Letzteren zählt zum Beispiel das smile.green Engagement und die Investition des Helvetia Venture Fund in Urban Connect, einem Schweizer Start-up für Unternehmensmobilität.

Seit dem Jahr 2021 existiert ein freiwilliges Weiterbildungsangebot für alle Mitarbeitenden im Konzern zum Thema Responsible Investment. Es informiert umfassend zum Thema Responsible Investment und erläutert, warum nachhaltige Anlagen für unsere Kundinnen und Kunden, aber auch für Gesellschaft und Umwelt einen Mehrwert schaffen können. Ausserdem werden zentrale Ziele und Massnahmen der Responsible-Investment-Strategie vorgestellt. Das Training zum Thema Responsible Investment ist online für alle Mitarbeitenden verfügbar.

Helvetia Deutschland gründete 2021 innerhalb ihrer Helvetia Leben Akademie die ‹Nachhaltigkeitsakademie Leben› mit einem sechsteiligen Online-Training. 2022 wurde die Ausbildung mit 3-tägigen Vor-Ort-Seminaren fortgesetzt. Vorsorgeberaterinnen und -berater konnten in Kleingruppen aktuelle Entwicklungen im Bereich Sustainable Finance mit erfahrenen Referenten und Spezialisten anhand von konkreten Praxisbeispielen und Beratungsansätzen diskutieren. Vermittelt wurden Grundlagenwissen und Informationen zu Formen und Ausgestaltung nachhaltiger Kapitalanlagen sowie nachhaltiger Anlagestrategien. Weitere Inhalte umfassten Indizes, Ratings und Gütesiegel sowie die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen gemäss der EU-Versicherungsvertriebsrichtlinie IDD. Für die erfolgreich bestandene Abschlussprüfung erhielten die 95 Teilnehmenden ein Zertifikat als Nachhaltigkeitsspezialistin bzw. Nachhaltigkeitsspezialist der Helvetia Leben Akademie. Für die Webinarreihe ‹Nachhaltig beraten› lud Helvetia Deutschland auch externe Referenten von verschiedenen Kapitalgesellschaften ein, um das Thema Nachhaltigkeit aus deren Sicht vorzustellen. 2022 wurden 7 Webinare mit insgesamt 767 Teilnehmenden durchgeführt.

Helvetia Italien lancierte Mitte 2021 als weitere Massnahme im Bereich ESG-Upskilling die Initiative ‹Pillole di DNF›. Im Rahmen dieser Initiative können sich alle Mitarbeitenden von Helvetia Italien an einem umfangreichen Online-Training zu Themen der nichtfinanziellen Berichterstattung, des Ansatzes zur Integration von ESG-Faktoren in das Versicherungsgeschäft und zur Umsetzung einer <Good Governance> im Bereich Nachhaltigkeit weiterbilden. In der Zwischenzeit haben bereits 182 Mitarbeitende das Training erfolgreich abgeschlossen.

Ausserdem organisierte Helvetia Italien in Zusammenarbeit mit externen Expertinnen und Experten einen ausführlichen Austausch über die europäische Taxonomie-Verordnung und die Definition von nachhaltigen Produkten gemäss der EU-Offenlegungsverordnung. An diesem Austausch nahmen unter anderem Mitarbeitende aus den Bereichen Kapitalanlagen, Entwicklung von Versicherungsprodukten, Marketing und Vertrieb, Risikomanagement und Underwriting teil. Im Anschluss an die mit der Nachhaltigkeits-Vermittlerrichtlinie (IDD) eingeführten Neuerungen wurde gemeinsam mit der Katholischen Universität Mailand ein 15-stündiger Online-Schulungskurs für Mitarbeitende angeboten, die sich mit dem Direktvertrieb und der Produktgestaltung befassen. Behandelt wurden ESG-Themen und ihre Auswirkungen auf die Vertriebsprozesse.

Helvetia Spanien bietet allen Mitarbeitenden seit 2022 einen Onlinekurs Nachhaltigkeit an. Dieser vermittelt neben den Prinzipien der Nachhaltigkeit und deren grundlegender Bedeutung auch die regulatorischen Anforderungen im Versicherungsgeschäft sowie die Inhalte der Helvetia Nachhaltigkeitsstrategie. Seit Mitte Dezember haben 219 Mitarbeitende von Helvetia Spanien am Kurs teilgenommen.

In regelmässigen Abständen organisierte Helvetia Spanien für interne Stakeholder zudem Informations- und Austauschveranstaltungen zu den neuen Berichterstattungsstandards. Themen dieser Workshops waren beispielweise die Änderungen im GRI-Standard, die neue nichtfinanzielle Berichterstattung, unsere Nachhaltigkeits-Governance oder die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie 20.25.

## Mitarbeitendengespräche und Nachfolgemanagement

GRI 404-3

Unser Ziel ist, dass alle Mitarbeitenden mit ihren Vorgesetzten jährlich das formalisierte Helvetia Mitarbeitendengespräch führen. Besprochen werden neben der Zielerreichung auch die aktuelle Arbeitssituation und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung. Das Mitarbeitendengespräch bietet insbesondere Gelegenheit, Feedback an die Führungskraft zum aktuellen Befinden, zur Zusammenarbeit und zur Work-Life-Balance zu geben. Erstmals wurden für diesen Bericht auch die Mitarbeitendengespräche von Helvetia Deutschland eingeschlossen. Diese decken ebenfalls das Besprechen der aktuellen Arbeitssituation, der Bereitschaft zur Weiterentwicklung, eine Feedback-Kultur sowie eine Leistungsbeurteilung ab. Aufgrund eines unterschiedlichen konzeptionellen Ansatzes wurden diese für Helvetia Deutschland in der Vergangenheit nicht inkludiert. Ebenfalls erstmalig enthalten sind die Kennzahlen für Caser. Relativ gesehen verfügt Caser im Vergleich zu anderen Gruppengesellschaften über einen geringeren prozentualen Anteil an Mitarbeitenden mit Leistungsbeurteilung. Aus diesem Grund sinkt mit dem Einbezug von Caser der gruppenweite, prozentuale Anteil der Mitarbeitenden mit regelmässiger Leistungsbeurteilung, auch in den meisten unten aufgelisteten Kategorien.

**Anteil der Mitarbeitenden (in Köpfen) mit regelmässiger Leistungsbeurteilung[1]**

| in Prozent | 2020 | 2021 | **2022** | Veränderung z. Vorjahr in % |
|---|---|---|---|---|
| Frauen | 68.9 | 69.1 | 55.6 | –19.5 |
| Männer | 69.4 | 70.0 | 60.9 | –12.9 |
| Geschäftsleitung | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0 |
| Führungskräfte | 83.5 | 81.7 | 67.2 | –17.4 |
| Fachspezialistinnen und Fachspezialisten | 77.0 | 85.8 | 61.1 | –28.8 |
| Sachbearbeitende | 65.2 | 62.0 | 62.4 | 0.7 |
| Nachwuchskräfte[2] | 10.9 | 15.9 | 26.2 | 64.2 |
| **Total** | **69.2** | **69.7** | **60.9** | **–12.5** |

[1] Nicht berücksichtigt wurden einzelne Einheiten und Gesellschaften im Helvetia Konsolidierungskreis wie z. B. Moneypark und Medicall (siehe Geschäftsbericht 2022, S. 204–207). 2022 wurde erstmalig Caser berücksichtigt. Der Anteil wurde jeweils auf Basis der Gesamtzahl der Mitarbeitenden der Helvetia Gruppe (inklusive Caser) berechnet.

[2] Hochschulpraktikanten mit einem befristeten Arbeitsvertrag (in der Regel 6–12 Monate) erhalten keine regelmässige Leistungsbeurteilung, weil sie befristet angestellt und nach einer Einarbeitungszeit in einem klar umrissenen Aufgabenfeld tätig sind.

Im Zuge eines umfassenden Talent- und Nachfolgemanagements identifizieren wir Mitarbeitende, die bereit sind, eine andere oder eine weitergehendere Funktion zu übernehmen. Helvetia sichert eine hochwertige Personalentwicklung über alle Hierarchieebenen hinweg. Nach Möglichkeit bauen wir Führungskräfte intern auf. Im Rahmen des gruppenweiten Prozesses zum Helvetia Nachfolgemanagement, das eine Vorbereitung der Mitarbeitenden auf weitergehende Führungsfunktionen koordiniert, werden so genannte Talentkonferenzen durchgeführt, wo Talente und Nachfolgesituationen konkret besprochen und dokumentiert werden. Im Jahr 2022 wurden insgesamt 12 Talentkonferenzen (2021: 10) durchgeführt.

**Diversity & Inclusion**

Mit der Vielfalt@Helvetia-Strategie 2025 möchte Helvetia die Ausgewogenheit der Generationen, die Möglichkeit zum lebenslangen Lernen und den Wissenstransfer sicherstellen. Mit einem breiten Angebot an flexiblen Arbeitsformen und -leistungen für die gesamte Belegschaft unterstützt Helvetia die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und positioniert sich als Employer of Choice. Wechselnde Jahresschwerpunkte zu spezifischen Diversity-Themen in unseren Ländermärkten runden die Strategie ab.

Im Rahmen von Diversity & Inclusion möchten wir den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft, der Führung und dem Aussendienst kontinuierlich erhöhen. Gruppenweit steigerte Helvetia den Anteil der weiblichen Führungskräfte auf 30.5 % (2021: 27.5 %). Im Verwaltungsrat der Helvetia Holding AG beträgt der Frauenanteil aktuell 25 % (2021: 30 %). Dies begründet sich unter anderem durch den Ausschied von Doris Russi Schurter als Präsidentin des Verwaltungsrates. Der durchschnittliche Frauenanteil über die gesamte Gruppe beträgt 51.6 %, siehe Anhang Seite 79.

Helvetia Schweiz ist seit einigen Jahren Mitglied bei Advance, einer Vereinigung, die sich für Gleichstellung am Arbeitsplatz engagiert. Weibliche Mitarbeitende können an Kursen, einem Mentoring-Programm und weiteren Veranstaltungen teilnehmen. Für die Weiterentwicklung des Generationenmanagements arbeitet Helvetia eng mit der Neustarter-Stiftung zusammen. In diesem Rahmen besteht eine Partnerschaft mit loopings.ch, einer schweizweiten Plattform für berufliche Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte.

Helvetia Schweiz verfügt seit 2021 über einen Vielfalt-Council. Unter dem Vorsitz eines Geschäftsleitungsmitglieds setzen sich 22 Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Bereichen und Hierarchien für mehr Vielfalt und Inklusion bei Helvetia ein. Als Jahresschwerpunkt 2022 wurde vom Vielfalt-Council ‹Unconcious Bias› ausgewählt. In einer internen Kampagne und anhand eines E-Learning-Moduls wurden Mitarbeitende für unbewusste Vorurteile und die verschiedenen Arten von Vorurteilen, die am Arbeitsplatz auftreten können, sensibilisiert. Mit der Pride@helvetia Community lancierte der Vielfalt-Council eine erste interne Community. Sie schafft Austauschmöglichkeiten zu LGBTQIA+-Anliegenn und strebt mehr Sichtbarkeit und Offenheit im Arbeitsalltag an. Pride@helvetia ist offen für alle Mitarbeitenden und bietet somit die Möglichkeit, die Helvetia Kultur mitzugestalten.

Helvetia Italien entwickelte im Berichtsjahr einen Diversity-Plan mit Schwerpunkt auf Geschlechtervielfalt. Dieser definiert Ziele für die Förderung von Frauen insgesamt und in Führungspositionen und definierten Massnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gap bis 2025. In regelmässigen Abständen werden bis 2025 die Entwicklung und Fortschritte bei Geschlechtervielfalt in der Belegschaft, bei Neueintritten und Beförderungen über alle Hierarchie-Ebenen nachverfolgt.

Im Rahmen der Partnerschaft mit der Organisation Valore D können Mitarbeiterinnen verschiedene Angebote wie Mentorenprogramme, Schulungen und Diskussionen nutzen. Zwei Online-Trainingskurse zu ‹Unconscious Bias› und sexueller Belästigung stehen sämtlichen Mitarbeitenden zur Verfügung.

### Attraktive und gerechte Vergütung

In der Finanzindustrie gibt es europaweit beachtliche Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Lohngleichheit ist Helvetia daher ein grosses Anliegen. Die Einführung einer konzernweiten Analyse zur Lohngleichheit ist eine der wichtigsten Massnahmen der HR-Strategie 2025. Aktuell erfolgen regelmässige Überprüfungen in unseren Ländermärkten Schweiz, Österreich und Spanien. Für die Schweiz bestätigt eine unabhängige Überprüfung der Löhne durch das Competence Center for Diversity & Inclusion der Universität St. Gallen (CCDI) im Berichtsjahr erneut eine faire Entlöhnung nach dem Grundsatz ‹gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit›. Der gemessene Lohnunterschied liegt damit weiter unter der Toleranzschwelle von 5 %. 2021 wurde die formelle Korrektheit der Lohngleichheitsanalyse für die Schweiz im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben durch eine unabhängige Revision bestätigt.

### Gesundheit und Sport

Die Förderung und Erhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist für uns ein strategischer Erfolgsfaktor und ein wichtiges Anliegen. Sie nimmt deshalb einen wichtigen Platz innerhalb der Human-Resource-Strategie sowie in der diesjährigen Ausformulierung der Performance-Kultur ein. Um die Gesundheit zu fördern und zu erhalten, setzt Helvetia seit vielen Jahren auf ein systematisches und professionelles betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Ziel des BGM ist es, gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeitenden zu schaffen und Belastungen zu erkennen und zu verringern. Seit 2016 trägt Helvetia das Schweizer Qualitätssiegel ‹Friendly Work Space› von Gesundheitsförderung Schweiz. Die Rezertifizierung des Labels steht im Frühjahr 2023 an. In der Rezertifizierung wird überprüft, ob sich ein Unternehmen weiterhin für die Gesundheit der Mitarbeitenden einsetzt und systematisch an der Optimierung der betrieblichen Rahmenbedingungen arbeitet.

In sämtlichen Ländermärkten stehen den Mitarbeitenden verschiedene Angebote, wie z. B. ergonomische Beratungen, Seminare zu Gesundheitsthemen wie Ernährung, kostenlose Grippeimpfungen, Gesundheits-Check-ups, Sportkurse und Vergünstigungen für Fitnessabos zur Verfügung.

Helvetia Schweiz sensibilisierte ihre Mitarbeitenden im Berichtsjahr zur Augengesundheit. Die Mitarbeitenden konnten kostenlos einen Sehtest machen lassen und erhielten einen Beitrag an eine Arbeitsplatzbrille oder an eine korrigierte Sehbrille.

Helvetia Spanien und Österreich bieten Mitarbeitenden am Betriebsstandort medizinische Beratungen und Gesundheitschecks durch den Betriebsarzt an. Es werden auch Impfungen und Gesundheitsvorsorge-Untersuchungen direkt am Betriebsstandort ermöglicht.

## Mitarbeitendenvertretung

Während in Deutschland, Österreich, Spanien, Italien und Frankreich die Rechte der Mitarbeitenden durch Betriebsräte und Gewerkschaften vertreten werden, ist die Mitwirkung in der Schweiz seit über 15 Jahren in einer freiwilligen Vereinbarung zwischen der Personalkommission ‹PEKO› und Helvetia als Arbeitgeberin geregelt. In der Schweiz gibt es keine Mitarbeitenden mit Tarifvertrag, da dort die Personalkommission den gesetzlich und demokratisch legitimierten Auftrag innehat, die Interessen der Arbeitnehmenden der Helvetia zu vertreten. Für den länderübergreifenden Informationsaustausch und die Konsultation der Mitarbeitenden bei länderübergreifenden Entscheidungen richtete Helvetia ein europäisches Forum ein, dem Vertreter der Ländergesellschaften angehören. Dieses tagt mindestens einmal jährlich unter dem Vorsitz des CEO Europa.

Erstmals wurde 2022 auch der Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag für Caser erhoben. Der Prozentsatz der Mitarbeitenden mit durch einen Tarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen stieg deshalb stark an und lag im Berichtsjahr bei 60% (2021: 38.2%)

**Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag**

GRI 2-30

| in Prozent | 2019 | 2020 | 2021 | **2022**[2] | Veränderung zum Vorjahr in % |
|---|---|---|---|---|---|
| Schweiz | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | – |
| Deutschland | 87.7 | 87.7 | 90.4 | 90.9 | 0.6 |
| Italien | 95.8 | 96.1 | 95.5 | 93.8 | –1.7 |
| Spanien | 99.8 | 99.8 | 99.8 | 99.8 | 0.0 |
| Österreich | 79.8 | 79.0 | 77.8 | 78.7 | 1.2 |
| Frankreich | 98.0 | 96.8 | 96.9 | 96.1 | –0.8 |
| Caser | -– | – | – | 100.0 | – |
| **Helvetia gesamt**[1] | **38.1** | **37.8** | **38.2** | **60.9** | **59.5** |

[1] Summen in dieser Tabelle basieren auf ungerundeten Zahlen und können daher rundungsbedingte Differenzen ausweisen.
[2] In den Summen 2022 wurden erstmals die Mitarbeitenden von Caser berücksichtigt.

# Gesellschaftliches Engagement.

**Materielles Thema**
GRI 3-3 Gesellschaftliches Engagement

**Materielles Thema**
GRI 3-3 Förderung Nachhaltiger Entwicklung

Unser gesellschaftliches Engagement hat eine lange Tradition und ist für Helvetia sehr wichtig. Mit unserem Schutzwaldengagement unterstützen wir die nachhaltige Entwicklung unserer heimischen Wälder. Seit 2011 fördern wir die Wiederaufforstung und Pflege von Schutzwäldern in europäischen Berggebieten und haben bereits über 600 000 Bäume gepflanzt. Helvetia fördert kleinere, lokale Projekte, die einen Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt stiften und unterstützt in allen Ländermärkten zahlreiche Breitensport-Aktivitäten.

## Initiativen und Leistungen 2022

### Schutzwaldengagement

**Eigener Indikator**
Gepflanzte Bäume im Rahmen des Schutzwaldengagements

Schutzwälder tragen zur Prävention von Elementarschäden wie Lawinen, Murgängen und Erdruschen bei. Mit ihrem Schutzwaldengagement unterstützt Helvetia die Wiederaufforstung und Pflege von Schutzwäldern, insbesondere in europäischen Berggebieten, um Siedlungen und Infrastruktur vor Steinschlag, Erdrutsch, Murgängen oder Lawinen zu schützen. Der Erhalt unserer Wälder mit ihrem hohen $CO_2$-Speicherpotenzial ist zusätzlich ein wichtiger Beitrag zum Klimaschutz. Mit der Förderung von Schutzwäldern trägt Helvetia zum Ziel 15 der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der United Nations bei, da dieses Engagement den Erhalt, die Wiederherstellung und den nachhaltigen Nutzung des Ökosystems Wald unterstützt. Die finanziellen Mittel dafür stellt die Stiftung IDEA helvetia zur Verfügung, welche durch die Patria Genossenschaft, die grösste Aktionärin von Helvetia, gegründet wurde. Die Anzahl der im europäischen Alpenraum unterstützten Aufforstungen stieg bis Ende 2022 auf insgesamt 57 Projekte. Die Baumspenden haben damit inzwischen über 600 000 Pflanzen erreicht. Neue internationale Schutzwaldprojekte wurden im Jahr 2022 in Frankreich im Departement Auvergne-Rhône-Alpes und in Österreich bei Hallstatt umgesetzt. Dazu kamen zwei Projekte in der Schweiz in den Regionen Unterwallis und Tessin. Das Projekt im Tessin unterstützt Testpflanzungen zur Erforschung der Klimaresistenz verschiedener Baumarten. Die Ergebnisse des Forschungsprojekts tragen dazu bei, die Entwicklung von Schutzwäldern auf den Klimawandel abzustimmen, sodass die Wälder ihrer Schutzfunktion auch zukünftig gerecht werden.

Wie bereits in den vergangenen Jahren unterstützte Helvetia mit dem Helvetia Schutzwaldpreis die Arbeitsgemeinschaft Alpenländischer Forstvereine, welche jedes Jahr vorbildliche Projekte im Einsatz für den Schutzwald auszeichnet. Aus einer Vielzahl von Projekten wurden 2022 Projekte aus Bayern, Graubünden und Tirol geehrt, die zur Bewirtschaftung und Funktionserhaltung des Schutzwaldes sowie zur Aufrechterhaltung des Gleichgewichts zwischen Mensch und Natur im Alpenraum beitragen.

**Kunstengagement**
Helvetia Schweiz unterhält eine Kunstsammlung mit über 2 000 Arbeiten von rund 400 Künstlerinnen und Künstlern. Im Helvetia Art Foyer, einem Ausstellungsraum am Sitz in Basel, werden Kunstwerke aus der Sammlung in monografischen, dialogischen und thematischen Ausstellungen präsentiert. Unsere Ausstellungen im Helvetia Art Foyer sind für die Öffentlichkeit kostenfrei zugänglich, ganz im Sinne einer niederschwelligen und breitenwirksamen Vermittlung von Kunst. Die diesjährige Ausstellung ‹Satt sehen› widmet sich der Nahrungsaufnahme, einem zentralen Thema unserer Gesellschaft und seit jeher auch ein Thema in der Kunstgeschichte.

Mit dem Kunstpreis fördert Helvetia künstlerische Nachwuchstalente. Jährlich wird ein Absolvent oder eine Absolventin einer Schweizer Kunsthochschule mit dem mit CHF 15 000 dotierten Preis ausgezeichnet. Preisträger des Helvetia Kunstpreises 2022 ist Jonas Van Holanda, welcher für seine audio-visuelle Installation ‹Moving Towards Us› ausgezeichnet wurde.

**Breitensport**
Helvetia unterstützt in allen Ländermärkten zahlreiche Breitensport-Aktivitäten. Helvetia Spanien unterstützte beispielsweise in der Saison 2021/2022 verschiedene von der Pandemie betroffene Sportvereine in Sevilla und Umgebung. Als Hauptpartner von Football is More unterstützte Helvetia Schweiz im 2022 mit rund CHF 36 000 Kinder und Jugendliche, die sozial, geistig oder körperlich beeinträchtigt sind, mit der Strahlkraft des Fussballsports. Helvetia Schweiz unterstützte zudem mit zahlreichen kleineren Vergabungen diverse Sportvereine bei der Durchführung von Wettkämpfen und Events.

**Stiftung IDEA helvetia**
Um alle sozialen Engagements der Patria Genossenschaft unter einem Dach zu bearbeiten, gründete die Patria Genossenschaft die Stiftung IDEA helvetia – Stiftung für Mensch und Umwelt, welche per 1.1.2022 mit der Stiftung Helvetia Patria Jeunesse fusionierte. Seitdem fördert die IDEA helvetia Projekte von kleineren gemeinnützigen Organisationen und Einrichtungen in der Schweiz, Österreich und Deutschland in den Bereichen Mensch, Natur und Umwelt. Zudem unterstützt sie gemeinsam mit Helvetia substanziell das Schutzwaldengagement der Helvetia in unseren Ländermärkten. Die Patria Genossenschaft, Hauptaktionärin von Helvetia, stellt der IDEA helvetia die finanziellen Mittel zur Verfügung.

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 292 schriftliche Beitrags- und Unterstützungsgesuche eingereicht, von denen 180 dem Stiftungsrat vorgelegt wurden. 140 Projekte von Spielgruppen, privaten Schulen, Vereinen und Jugend- und Naturgruppen überzeugten den Stiftungsrat und wurden mit einem Gesamtbetrag von CHF 526 596 unterstützt. (Die Vorgängerstiftung Helvetia Patria Jeunesse erhielt im Vorjahr 175 Gesuche und unterstützte 108 Projekte.) Im Sinne einer konsequenten Vergabungspolitik wurden möglichst konkrete, überschaubare Projekte unterstützt und keine pauschalen Beiträge an bereits von vielen anderen Organisationen unterstützte Grossprojekte vergeben. Der Gesamtbetrag von CHF 526 596 wurde nach Ländern aufgeteilt: 116 Gesuche in der Schweiz wurden mit insgesamt CHF 466 509 gefördert. Die verbleibenden CHF 60 086 wurden zugunsten von 22 Projekten in Österreich und 2 Projekten in Deutschland gesprochen.

Zudem wurde der Betrag von CHF 232 518 für 5 Schutzwaldprojekte in der Schweiz, Deutschland, Frankreich und Österreich gesprochen.

## Humanitäre Unterstützung für die Menschen in der Ukraine

Helvetia verurteilt die Aggression gegen die Ukraine und das damit verbundene Leid der Menschen in der Region. Um die vom Krieg betroffenen Menschen zu unterstützen, leisteten wir einen finanziellen Beitrag zur humanitären Nothilfe. Helvetia spendete mehr als CHF 200'000 an das Internationale Komitee vom Roten Kreuz (IKRK), das SOS Kinderdorf und an Unicef, das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen.

## Unterstützungsbeiträge Gemeinwohlengagement

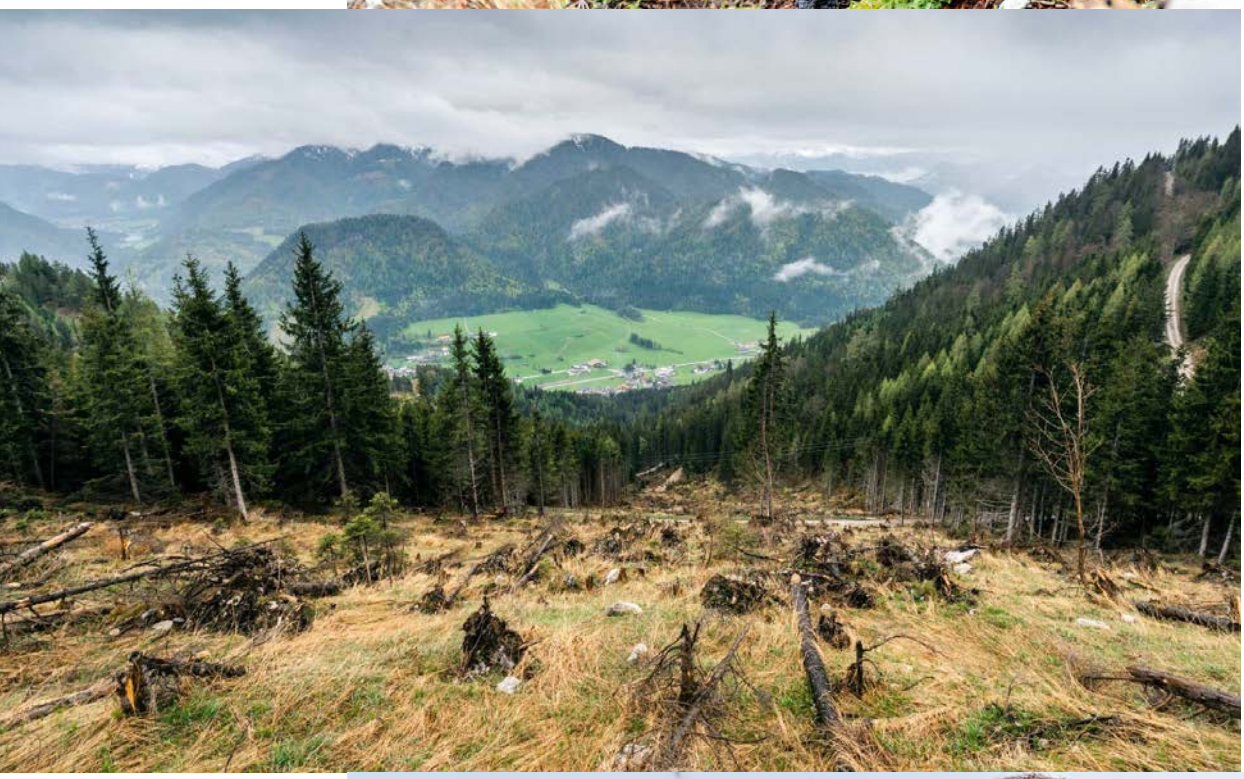
Im Berichtsjahr förderte Helvetia insgesamt 428 Projekte mit einer finanziellen Unterstützung von gesamthaft CHF 4.63 Mio.

**Gemeinwohlengagement: Anzahl Projekte und Unterstützungsbetrag[1]**

Eigener Indikator
Gemeinwohlengagement

| | Anzahl 2020 | **in CHF 2020** | Anzahl 2021 | **in CHF 2021** | Anzahl 2022 | **in CHF 2022** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Schweiz | 710 | 3 328 837 | 247 | 2 946 857 | 277 | 3 136 888[2] |
| Deutschland | 2 | 5 000 | 3 | 8 466 | 3 | 59 367 |
| Italien | 8 | 13 375 | 8 | 12 838 | 10 | 15 775 |
| Spanien | 32 | 799 854 | 49 | 805 609 | 62 | 731 194 |
| Österreich | 2 | 37 802 | 21 | 84 738 | 26 | 88 367 |
| Frankreich[3] | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 50 240 |
| Caser[4] | – | – | – | – | 49 | 547 665 |
| **Helvetia gesamt** | **754** | **4 184 868** | **328** | **3 858 508** | **428** | **4 629 496** |

[1] Die Kennzahlen 2020 und 2021 enthalten die Anzahl Projekte und die Unterstützungsbeträge der Stiftung Helvetia Patria Jeunesse (inkl. Schutzwaldengagement). Ab 2022 enthalten die Kennzahlen die Anzahl Projekte und die Unterstützungsbeträge der Stiftung IDEA helvetia (inkl. Schutzwaldengagement).
[2] Die humanitären Spenden anlässlich des Ukraine-Konflikts sind in der Kennzahl der Schweiz enthalten.
[3] Ausgaben für das Schutzwaldprojekt in Frankreich sind 2020 und 2021 in der Kennzahl für die Schweiz enthalten. Ab 2022 werden die Ausgaben Frankreich zugeordnet.
[4] Das Gemeinwohlengagement von Caser wird 2022 erstmals berücksichtigt.



Matthias Ruetz, Exklusivvertrieb von Helvetia Österreich, und Niki Hosp, Ex-Skirennläuferin und Mitglied des Helvetia Skiteams, unterstützen die Bewaldungsarbeiten im Waidring (Österreich) tatkräftig.

# Anhang.


78 Kennzahlen Mitarbeitende.

81 Weitere Kennzahlen Mitarbeitende.

82 Kennzahlen Umwelt.

85 Offenlegung gemäss EU-Taxonomie.

90 Mitgliedschaften in Verbänden und Initiativen.

91 Über diesen Bericht.

93 GRI-Inhaltsindex.

99 Index zum nichtfinanziellen Bericht.

110 Impressum.

# Kennzahlen Mitarbeitende.[1]

GRI 2-7

| | Gruppe | | | CH[2] | | DE | | ES | | IT | | AT | | FR | | Caser | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 | **2022** | Veränderung zum Vorjahr in % | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** |
| **Personalstruktur in Vollzeitäquivalenten (FTE)** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Geschäftsleitung | 75 | 74 | –1.3 | 30[3] | 33[3] | 8 | 7 | 9 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 10 | 9 |
| Führungskräfte | 1657 | 1748 | 5.5 | 670 | 684 | 104 | 102 | 80 | 82 | 130 | 136 | 69 | 68 | 72 | 98 | 532 | 579 |
| Fachspezialisten | 3388 | 3724 | 9.9 | 1762 | 1809 | 79 | 76 | 22 | 20 | 7 | 6 | 97 | 99 | 6 | 9 | 1415 | 1704 |
| Sachbearbeiter | 6192 | 6693 | 8.1 | 1586 | 1614 | 576 | 581 | 461 | 470 | 384 | 390 | 614 | 627 | 292 | 299 | 2280 | 2712 |
| Nachwuchskräfte | 313 | 295 | –5.5 | 204 | 187 | 27 | 27 | 3 | 0 | 11 | 20 | 16 | 17 | 22 | 19 | 30 | 25 |
| Aushilfen | 816 | 389 | –52.3 | 0 | 1 | 3 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 813 | 383 |
| **Mitarbeitende gesamt** | **12441[4]** | **12924[4]** | **3.9** | **4251** | **4328** | **796** | **797** | **575** | **579** | **539** | **557** | **802** | **818** | **399** | **433** | **5080** | **5412** |
| **Fluktuationsquote** (Austritte in % des Personalbestands) | **7.6** | **11.3[7]** | | **10.2** | **12.2** | **5.2** | **6.1** | **8.8** | **7.4** | **7.2** | **5.1** | **7.5** | **6.9** | **7.4** | **7.6** | **5.8** | **13.1** |
| Innendienst | 10427 | 11002 | 5.5 | 3149 | 3249 | 685 | 689 | 413 | 431 | 539 | 557 | 502 | 523 | 399 | 433 | 4741 | 5121 |
| Aussendienst | 2014 | 1921 | –4.6 | 1102 | 1080 | 111 | 109 | 162 | 148 | – | – | 300 | 295 | – | – | 339 | 291 |
| Befristet beschäftigte Frauen | 931 | 579 | –37.7 | 122 | 129 | 17 | 16 | 18 | 8 | 7 | 9 | 6 | 7 | 18 | 16 | 743 | 395 |
| Davon Stundenlöhner Frauen | – | 45 | – | – | 42 | – | 3 | – | 0 | – | 0 | – | 0 | – | 0 | – | 0 |
| Befristet beschäftigte Männer | 424 | 338 | –20.4 | 150 | 150 | 19 | 18 | 14 | 8 | 4 | 11 | 13 | 14 | 11 | 8 | 213 | 129 |
| Davon Stundenlöhner Männer | – | 67 | – | – | 65 | – | 2 | – | 0 | – | 0 | – | 0 | – | 0 | – | 0 |
| **Befristet Beschäftigte gesamt** | **1355** | **917** | **–32.3** | **273** | **320** | **35** | **36** | **32** | **16** | **11** | **20** | **19** | **21** | **29** | **24** | **956** | **524** |
| Unbefristet beschäftigte Frauen | 5402 | 6091 | 12.8 | 1245 | 1284 | 306 | 305 | 230 | 258 | 234 | 242 | 294 | 306 | 212 | 242 | 2881 | 3451 |
| Unbefristet beschäftigte Männer | 5685 | 5916 | 4.1 | 2734 | 2766 | 454 | 459 | 313 | 305 | 294 | 295 | 489 | 490 | 158 | 167 | 1243 | 1437 |
| **Unbefristet Beschäftigte gesamt** | **11086** | **12007** | **8.3** | **3979** | **4050** | **761** | **764** | **543** | **563** | **528** | **537** | **783** | **797** | **370** | **409** | **4124** | **4888** |

GRI 2-7
GRI 405-1

| | Gruppe | | | CH[2] | | DE | | ES | | IT | | AT | | FR | | Caser | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 | **2022** | Veränderung zum Vorjahr in % | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** |
| Teilzeitbeschäftigungsquote Frauen in % | 28.5 | 28.6 | 0.5 | 35.7 | 37.1 | 27.8 | 28.0 | 0.0 | 0.6 | 6.7 | 6.8 | 35.9 | 34.1 | 9.4 | 10.0 | 29.8 | 29.7 |
| Teilzeitbeschäftigungsquote Männer in % | 7.0 | 7.9 | 13.4 | 8.7 | 9.4 | 4.3 | 3.7 | 0.0 | 1.5 | 0.2 | 0.2 | 3.3 | 4.3 | 0.0 | 0.0 | 9.4 | 11.3 |
| **Teilzeitbeschäftigungsquote gesamt in %** | **17.9** | **18.6** | **3.8** | **17.4** | **18.4** | **13.8** | **13.5** | **0.0** | **1.1** | **3.1** | **3.2** | **15.5** | **15.7** | **5.4** | **6.0** | 24.0 | 24.4 |
| **Diversität** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ≤ 29 Jahre | 1 932 | 2 032 | 5.2 | 880 | 923 | 100 | 89 | 39 | 36 | 47 | 51 | 173 | 173 | 68 | 71 | 625 | 689 |
| 30 – 39 Jahre | 2 786 | 2 933 | 5.3 | 1 041 | 1 085 | 146 | 157 | 111 | 110 | 86 | 98 | 196 | 209 | 103 | 116 | 1 103 | 1 159 |
| 40 – 49 Jahre | 3 420 | 3 446 | 0.8 | 939 | 948 | 179 | 174 | 178 | 180 | 170 | 163 | 187 | 179 | 118 | 127 | 1 650 | 1 676 |
| 50 – 59 Jahre | 3 421 | 3 542 | 3.5 | 1 092 | 1 070 | 309 | 309 | 189 | 197 | 199 | 212 | 216 | 219 | 88 | 95 | 1 329 | 1 440 |
| ≥ 60 Jahre | 883 | 971 | 10.0 | 300 | 302 | 63 | 69 | 58 | 56 | 37 | 33 | 30 | 39 | 23 | 25 | 373 | 448 |
| Anteil Frauen ≤ 29 Jahre in % | 55.3 | 54.4 | –1.5 | 44.4 | 42.9 | 52.2 | 47.6 | 43.6 | 41.7 | 55.3 | 47.1 | 39.5 | 41.7 | 61.5 | 66.0 | 75.4 | 73.9 |
| Anteil Frauen 30 – 39 Jahre in % | 52.2 | 53.4 | 2.4 | 35.2 | 37.0 | 49.7 | 44.9 | 57.9 | 61.0 | 56.9 | 54.0 | 40.9 | 40.8 | 55.2 | 55.1 | 69.3 | 71.3 |
| Anteil Frauen 40 – 49 Jahre in % | 54.4 | 55.2 | 1.6 | 29.3 | 29.6 | 49.0 | 51.2 | 52.3 | 59.0 | 38.7 | 41.7 | 34.4 | 36.3 | 57.5 | 65.2 | 73.1 | 72.3 |
| Anteil Frauen 50 – 59 Jahre in % | 46.0 | 47.2 | 2.7 | 25.7 | 26.0 | 30.5 | 32.2 | 30.0 | 31.9 | 44.0 | 44.9 | 38.6 | 41.0 | 56.6 | 55.7 | 69.3 | 69.0 |
| Anteil Frauen ≥ 60 Jahre in % | 3.0 | 3.4 | 11.4 | 17.8 | 18.6 | 26.2 | 29.0 | 29.2 | 25.7 | 35.1 | 33.8 | 11.1 | 4.8 | 60.9 | 59.8 | 70.0 | 67.7 |
| **Anteil Frauen gesamt in %** | **50.9** | **51.6** | **1.4** | **32.2** | **32.6** | **40.5** | **40.2** | **43.2** | **45.9** | **44.8** | **45.1** | **37.4** | **38.3** | **57.6** | **60.3** | 71.3 | 71.1 |
| **Anteil Frauen in Führungspositionen in %** | **27.5** | **30.5** | **10.9** | **17.2** | **18.5** | **20.3** | **21.5** | **22.5** | **21.4** | **28.3** | **28.6** | **24.9** | **24.4** | **48.8** | **49.0** | 39.8 | 43.5 |
| Anteil Frauen in der Geschäftsleitung in % | 13.2 | 15.8 | 19.8 | 0.0 | 14.3[3] | 11.1 | 12.5 | 12.5 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 17.8 | 17.8 | 16.7 | 14.3 | – | 0.0 |
| Anteil Frauen im Verwaltungsrat in % | – | 22 | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |

GRI 404-1

| | Gruppe | | | CH[2] | | DE | | ES | | IT | | AT | | FR | | Caser[7] | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 | **2022** | Veränderung zum Vorjahr in % | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** | 2021 | **2022** |
| **Ausbildung: Durchschnitt in Stunden** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ausbildungsstunden Aussendienst | 34 | 36 | 6.1 | 26[5] | 27[5] | 29 | 37 | 70 | 96 | – | – | 46 | 49 | – | – | – | 30 |
| Ausbildungsstunden Innendienst | 17 | 16 | –5.1 | 13 | 16 | 27 | 18 | 16 | 16 | 16[8] | 28 | 47 | 63 | 22 | 27 | – | 16 |
| Ausbildungsstunden gesamt | 23 | 21 | –8.1 | 17 | 19 | 30 | 21 | 31 | 37 | 16 | 28 | 47 | 58 | 22 | 27 | – | 17 |
| | | | | | 15 | | –31 | | 19 | | 76 | | 24 | | 24 | | |
| Ausbildungsstunden Frauen | 21 | 18 | –14.4 | 15 | 19 | 32 | 22 | 27 | 34 | 16 | 28 | 34 | 53 | 22 | 30 | – | 15 |
| Ausbildungsstunden Männer | 24 | 32 | 34.3 | 17 | 19 | 29 | 20 | 34 | 39[6] | 17 | 28 | 54 | 61 | 21 | 23 | – | 22 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ausbildungsstunden Geschäftsleitung | 11 | 30 | 163.8 | 0 | 0 | 30 | 20 | 10 | 19 | 24 | 24 | 23 | 25 | 20 | 5 | – | 229 |
| Ausbildungsstunden Führungskräfte | 20 | 23 | 17.1 | 14 | 14 | 29 | 20 | 22 | 20 | 18 | 41 | 39 | 60 | 35 | 26 | – | 34 |
| Ausbildungsstunden Fachspezialisten | 20 | 13 | –33.9 | 20 | 20 | 30 | 20 | 17 | 13 | 17 | 24 | 18 | 31 | 43 | 15 | – | 5 |
| Ausbildungsstunden Sachbearbeiter | 20 | 22 | 11.2 | 8 | 14 | 31 | 21 | 34 | 39 | 16 | 25 | 32 | 41 | 19 | 27 | – | 22 |

[1] Summen in dieser Tabelle basieren auf ungerundeten Zahlen und können daher rundungsbedingte Differenzen ausweisen. Jahresvergleiche sind auf der Basis von ungerundeten Zahlen gerechnet.
[2] Die Kennzahlen für die CH umfassen auch einige im Ausland angesiedelte FTE (Aktive Rückversicherung Singapur und SpL International), welche aufgrund der geringen Grösse dieser Einheiten nicht separat ausgewiesen werden, sowie die Tochtergesellschaften Finovo AG, Helvetia Asset Management AG, Helvetic Warranty GmbH, Medicall AG und MoneyPark AG.
[3] Die Kennzahlen ‹Geschäftsleitung› in der Schweiz beinhalten neben der Konzernleitung auch die Geschäftsleitung von Helvetia Schweiz sowie der Tochtergesellschaften Finovo AG, Helvetia Asset Management AG, Helvetic Warranty GmbH, Medicall AG und MoneyPark AG.
[4] Inkl. Nachwuchskräfte und Aushilfen, im Gegensatz zu der im Geschäftsbericht genannten Gesamtzahl von 12 128 FTE.
[5] Die Ausbildungsstunden in den Tochtergesellschaften Finovo AG, Helvetia Asset Management AG, Helvetic Warranty GmbH, Medicall AG und MoneyPark AG konnten aus Systemgründen nicht zur Berechnung der Kennzahlen einbezogen werden. Die tatsächlichen Ausbildungsstunden pro Mitarbeitende in der Schweiz dürften daher über dem angegebenen Wert liegen.
[6] Die Ausbildungsstunden der Aussendienstmitarbeitenden werden in Spanien nicht nach Geschlechtern getrennt erfasst.
[7] Im Geschäftsjahr gab es gruppenweit keine signifikanten Fluktuationen bei den Mitarbeitendenzahlen.

# Weitere Kennzahlen Mitarbeitende.

## Externe Mitarbeitende

Helvetia arbeitet auch mit extern angestellten Mitarbeitenden zusammen, welche in der Regel exklusiv in einem bestimmten Pensum für Helvetia arbeiten und sehr umfassend in die Organisation von Helvetia eingebunden sind. Diese externen Mitarbeitenden verfügen meist über sehr spezifische Kenntnisse und sind vor allem in den IT-Bereichen tätig. Externe Mitarbeitende unterstützen ausserdem die Schaden-Sachbearbeitung, die Revision, die Versicherungsvermittlung, die Logistik oder den Präventionsdienst. GRI 2-8

Im Berichtsjahr wurde erstmals die Gesamtzahl der Arbeitnehmenden die keine Angestellten sind und deren Arbeit von der Organisation kontrolliert wird, erhoben. Aus Gründen der Praktikabilität wurde die Gesamtzahl der externen Arbeitnehmenden anders als bei den Mitarbeiterkennzahlen, in Anzahl Köpfen am Ende des Geschäftsjahres (31.12.2022) erhoben.

**Externe Mitarbeitende (in Köpfen) nach Land und Geschlecht, am Ende der Geschäftsjahres 2022**

| | Gruppe | CH | DE | ES | IT | AT | FR | Caser |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Gesamt** | 2 270 | 879 | 247 | 146 | 19 | 1 | 65 | 1 297 |
| **Davon männlich** | 57 % | 81 % | 76 % | 49 % | 47 % | 100 % | 38 % | 38 % |
| **Davon weiblich** | 43 % | 19 % | 24 % | 51 % | 53 % | 0 % | 62 % | 62 % |

## Jährliche Gesamtvergütung

Helvetia strebt eine faire Entlohnung aller Mitarbeitenden an. Grundsätzlich soll die Gesamtvergütung in allen Ländermärkten eine marktübliche Vergütungshöhe orientiert am Marktmedian sicherstellen. GRI 2-21

Im Berichtsjahr wurde erstmals die jährliche Gesamtvergütungsquote nach GRI Standard (Annual Total Compensation Ratio) erhoben. Sie spiegelt das Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der bestbezahlten Funktion im Unternehmen, in unserem Fall des Group CEO, und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung der Mitarbeitenden (ohne die Vergütung an die bestbezahlte Funktion) wider.

Durch die heterogene Zusammensetzung der Gruppe unterscheiden sich die Lohn- und Kaufkraftniveaus signifikant. Aus diesem Grund stützt sich die diesjährig ausgewiesene Gesamtvergütungsquote ausschliesslich auf Mitarbeitende in der Schweiz.

Bei der Berechnung der jährlichen Gesamtvergütung wurde die fixe, wie auch die kurzfristige und langfristige variable Vergütung berücksichtigt. Für Teilzeitbeschäftigte wurde die Gesamtvergütung auf eine Vollanstellung (FTE pay rate) hochgerechnet. Variable Komponenten werden erst im Folgejahr ausbezahlt und lagen zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung noch nicht vor. Aus diesem Grund stützt sich die jährliche Gesamtvergütung zeitverzögert auf das Geschäftsjahr 2021 ab. Die jährliche Gesamtvergütungsquote der Schweiz lag 2021 bei 16.8.

Um künftig die Entwicklung unseres Lohngefälles nachverfolgen zu können, haben wir für die Schweiz zusätzlich die jährliche Gesamtvergütungsquote auf Grundlage der fixen Vergütung berechnet. Diese Quote ist unabhängig vom Geschäftsergebnis und beträgt 10.0.

# Kennzahlen Umwelt.

GRI 305-1, 305-2, 305-3

## Helvetia Gruppe

| | Einheit | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021[2] | **2022[3]** | Veränderung zum Vorjahr in % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Verbrauch absolut** | | | | | | | | | |
| Strom | kWh | 26 944 323 | 30 701 325 | 27 367 507 | 25 555 560 | 22 245 066 | 38 318 776 | 39 884 532 | 4.1 |
| Wärme | kWh | 18 815 315 | 17 772 190 | 17 436 683 | 16 585 898 | 12 954 514 | 23 837 779 | 24 275 610 | 1.8 |
| Geschäftsverkehr | km | 47 925 503 | 50 646 913 | 48 300 739 | 48 644 847 | 33 882 548 | 36 002 844 | 47 138 824 | 30.9 |
| Papier | t | 665 | 695 | 676 | 625 | 581 | 709 | 506 | –28.6 |
| Wasser | $m^3$ | 139 011 | 142 363 | 116 862 | 132 710 | 81 806 | 236 530 | 290 897 | 23.0 |
| Abfall | t | 1 276 | 1 318 | 1 334 | 1 659 | 1 187 | 2 335 | 2 549 | 9.1 |
| Kühl- und Löschmittel | kg | | | | | | 2 | 4 | – |
| **Verbrauch pro Mitarbeitenden (FTE)** | | | | | | | | | |
| Strom | kWh | 4 157 | 4 593 | 3 938 | 3 585 | 3 066 | 3 448 | 3 368 | –2.3 |
| Wärme | kWh | 2 903 | 2 659 | 2 509 | 2 327 | 1 785 | 2 178 | 2 050 | –5.9 |
| Geschäftsverkehr | km | 7 395 | 7 576 | 6 951 | 6 824 | 4 669 | 3 290 | 3 981 | 21.0 |
| Papier | kg | 103 | 100 | 95 | 88 | 80 | 65 | 43 | –34.0 |
| Wasser | $m^3$ | 21 | 21 | 17 | 19 | 11 | 22 | 25 | 13.7 |
| Abfall | kg | 197 | 197 | 192 | 233 | 164 | 213 | 215 | 0.9 |
| Kühl- und Löschmittel | kg | | | | | | 0 | 0 | – |
| **$CO_2$-Emissionen absolut** | | | | | | | | | |
| Strom | t | 436 | 385 | 396 | 357 | 337 | 434 | 473 | 9 |
| Wärme | t | 3 368 | 3 016 | 2 926 | 2 960 | 2 418 | 5 406 | 5 486 | 1.5 |
| Geschäftsverkehr | t | 10 696 | 11 269 | 10 804 | 10 553 | 8 338 | 9 984 | 11 802 | 18.2 |
| Papier | t | 800 | 836 | 813 | 751 | 698 | 775 | 553 | –28.6 |
| Wasser | t | 104 | 107 | 88 | 99 | 61 | 157 | 193 | 23.0 |
| Abfall | t | 222 | 247 | 227 | 276 | 172 | 1 030 | 1 026 | –0.3 |
| Kühl- und Löschmittel | t | | | | | | 4 | 4 | 0 |
| **Total** | **t** | **15 626** | **15 859** | **15 254** | **14 996** | **12 025** | **17 789** | **19 538** | **10.0** |
| **$CO_2$-Emissionen pro Mitarbeitenden (FTE)** | | | | | | | | | |
| Strom | kg | 67 | 58 | 57 | 50 | 46 | 40 | 40 | 0.8 |
| Wärme | kg | 520 | 451 | 421 | 415 | 333 | 494 | 493 | –6.2 |
| Geschäftsverkehr | kg | 1 650 | 1 686 | 1 555 | 1 480 | 1 149 | 912 | 997 | 9.3 |
| Papier | kg | 123 | 125 | 117 | 105 | 96 | 71 | 47 | –34.0 |
| Wasser | kg | 16 | 16 | 13 | 14 | 8 | 14 | 16 | 13.7 |
| Abfall | kg | 34 | 37 | 33 | 39 | 24 | 94 | 87 | –7.9 |
| Kühl- und Löschmittel | kg | | | | | | 0.4 | 0.3 | –7.6 |
| **Total** | **kg** | **2 411** | **2 372** | **2 195** | **2 104** | **1 657** | **1 625** | **1 650** | **1.5** |

[1] In den Kennzahlen 2021 ist erstmals die Mitte 2020 akquirierte Tochtergesellschaft Caser zu 70.53 % mitberücksichtigt (entspricht dem Anteil der Helvetia Gruppe an der Caser Gruppe per 31.12.2021). Die Abweichungen gegenüber dem Vorjahr sind deshalb nicht repräsentativ.
[2] In den Kennzahlen 2022 ist die akquirierte Tochtergesellschaft Caser zu 80.00 % mitberücksichtigt (entspricht dem Anteil der Helvetia Gruppe an der Caser Gruppe per 31.12.2022).
[3] Die Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgte nach der Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) in der Version des Referenzjahres 2018. Die Umweltkennzahlen des Jahres 2022 wurden unabhängig überprüft.

vgl. auch S. 111, Assurance-Statement

## Ländermärkte

GRI 305-1, 305-2, 305-3

| | Einheit | CH 2022 | Trend | DE 2022 | Trend | IT 2022 | Trend | ES 2022 | Trend | AT 2022 | Trend | FR 2022 | Trend | Caser 2022 | Trend |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Verbrauch absolut** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Strom | kWh | 13 289 791 | ↘ | 1 596 998 | ↘ | 2 163 478 | ↘ | 1 646 197 | ↗ | 1 455 545 | ↘ | 1 638 843 | → | 22 617 100 | ↗ |
| Wärme | kWh | 7 862 227 | ↘ | 1 537 539 | ↘ | 1 517 948 | ↘ | 406 504 | ↘ | 1 063 391 | ↘ | – | | 14 860 000 | ↗ |
| Geschäftsverkehr | km | 28 551 593 | ↗ | 4 509 525 | ↗ | 2 278 039 | ↗ | 2 405 825 | ↗ | 3 013 465 | ↗ | 4 227 796 | ↗ | 2 690 726 | ↗ |
| Papier | t | 139 | ↘ | 16 | ↘ | 97 | ↘ | 38 | ↗ | 156 | ↗ | 5 | ↗ | 69 | ↘ |
| Wasser | m³ | 38 497 | ↗ | 2 960 | ↘ | 10 828 | ↘ | 2 940 | ↘ | 14 676 | ↗ | 3 357 | ↗ | 272 048 | ↗ |
| Abfall | t | 515 | ↗ | 93 | ↘ | 82 | ↗ | 27 | ↗ | 144 | ↗ | 37 | → | 2 063 | ↘ |
| Kühl- und Löschmittel | kg | 0 | → | | | | | | | 4 | → | | | | |
| **Verbrauch pro Mitarbeitenden (FTE)** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Strom | kWh | 3 071 | ↘ | 2 003 | ↘ | 3 886 | ↘ | 2 844 | ↗ | 1 780 | ↘ | 3 787 | ↘ | 4 179 | → |
| Wärme | kWh | 1 817 | ↘ | 1 928 | ↘ | 2 727 | ↘ | 702 | ↘ | 1 301 | ↘ | – | | 2 746 | → |
| Geschäftsverkehr | km | 6 597 | ↗ | 5 655 | ↗ | 4 092 | ↗ | 4 156 | ↗ | 3 686 | ↗ | 9 768 | ↗ | 497 | ↗ |
| Papier | kg | 32 | ↘ | 20 | ↘ | 175 | ↘ | 66 | ↗ | 191 | ↗ | 11 | ↗ | 13 | ↘ |
| Wasser | m³ | 9 | ↗ | 4 | ↘ | 19 | ↘ | 5 | ↘ | 18 | ↗ | 8 | ↗ | 50 | ↗ |
| Abfall | kg | 119 | ↗ | 117 | ↘ | 147 | ↗ | 47 | ↗ | 176 | ↗ | 86 | ↘ | 381 | ↘ |
| Kühl- und Löschmittel | kg | | | | | | | | | 5 | → | | | | |
| **$CO_2$-Emissionen absolut** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Total** | **t** | 9 175 | ↗ | 1 589 | ↗ | 1 115 | ↗ | 639 | ↗ | 1 178 | → | 942 | ↗ | 6 125 | → |
| Strom | t | 108 | ↗ | 13 | ↘ | 14 | → | 11 | ↗ | 20 | ↘ | 11 | → | 370 | ↗ |
| Wärme | t | 1 334 | ↘ | 425 | ↘ | 383 | ↘ | 102 | ↘ | 245 | ↘ | – | | 3 745 | ↗ |
| Geschäftsverkehr | t | 7 480 | ↗ | 1 113 | ↗ | 595 | ↗ | 471 | ↗ | 697 | ↗ | 909 | ↗ | 671 | ↗ |
| Papier | t | 152 | ↘ | 17 | ↘ | 106 | ↘ | 42 | ↗ | 171 | ↗ | 5 | ↗ | 76 | ↘ |
| Wasser | t | 26 | ↗ | 2 | ↘ | 7 | ↘ | 2 | ↘ | 10 | ↗ | 2 | ↗ | 180 | ↗ |
| Abfall | t | 76 | ↗ | 17 | ↗ | 10 | ↗ | 11 | ↗ | 31 | ↗ | 14 | → | 1 084 | ↘ |
| Kühl- und Löschmittel | t | | | | | | | | | 4 | | | | | |

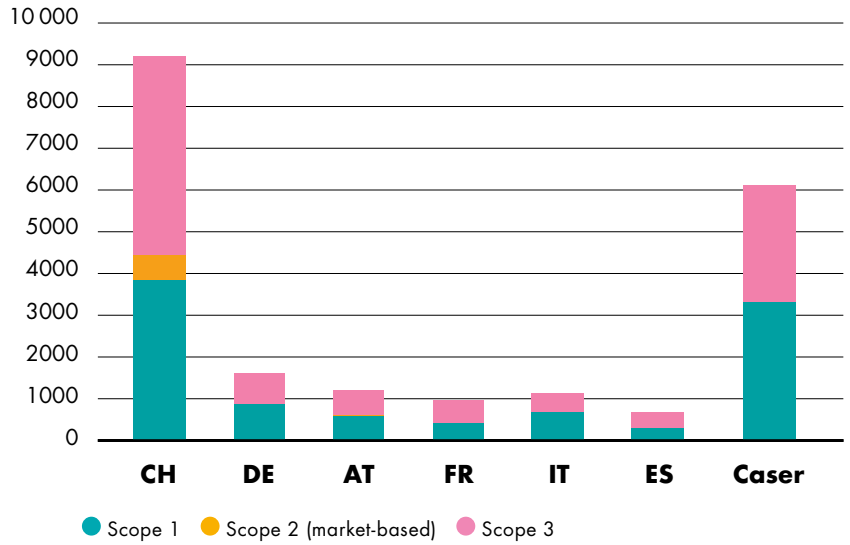
↘ Abnahme um > 2 % → +/– 2 % Änderung ↗ Zunahme um > 2 % im Vergleich zum Vorjahr.

GRI 305-1, 305-2, 305-3

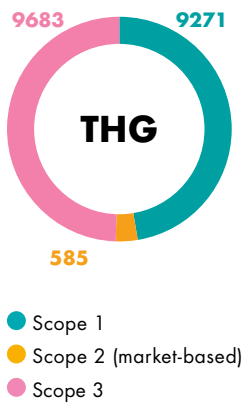
| | Einheit | CH 2022 | Trend | DE 2022 | Trend | IT 2022 | Trend | ES 2022 | Trend | AT 2022 | Trend | FR 2022 | Trend | Caser 2022 | Trend |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **$CO_2$-Emissionen pro Mitarbeitenden (FTE)** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Total** | kg | 2 120 | ↗ | 1 992 | ↗ | 2 003 | ↗ | 1 104 | ↗ | 1441 | → | 2 175 | ↗ | 1 132 | ↘ |
| Strom | kg | 25 | ↗ | 17 | ↘ | 26 | ↘ | 19 | ↗ | 25 | ↘ | 25 | ↘ | 68 | → |
| Wärme | kg | 308 | ↘ | 533 | ↘ | 688 | ↘ | 177 | ↘ | 300 | ↘ | – | | 692 | → |
| Geschäftsverkehr | kg | 1728 | ↗ | 1 396 | ↗ | 1 068 | ↗ | 814 | ↗ | 853 | ↗ | 2 101 | ↗ | 124 | ↗ |
| Papier | kg | 35 | ↘ | 22 | ↘ | 190 | ↘ | 72 | ↗ | 209 | ↗ | 12 | ↗ | 14 | ↘ |
| Wasser | kg | 6 | ↗ | 2 | ↘ | 13 | ↘ | 3 | ↘ | 12 | ↗ | 5 | ↗ | 33 | ↗ |
| Abfall | kg | 18 | ↗ | 22 | ↗ | 19 | ↗ | 19 | ↗ | 38 | ↗ | 33 | ↘ | 200 | ↘ |
| Kühl- und Löschmittel | kg | | | | | | | | | 5 | ↘ | | | | |

↘ Abnahme um > 2 % → +/– 2 % Änderung ↗ Zunahme um > 2 % im Vergleich zum Vorjahr.

**Treibhausgas-Bilanz der Helvetia Ländergesellschaften in t $CO_2$-eq (2022)[1]**




**Treibhausgas-Bilanz Helvetia Gruppe in t $CO_2$-eq (2022)[1]**




[1] Operative Systemgrenzen: Scope 1: stationärer Energiekonsum (Erdgas, Heizöl), Energieverbrauch für Geschäftsfahrten (eigene Flotte), Kältemittel | Scope 2: Fernwärme und Strombedarf | Scope 3: eingekaufte Güter (Papier und Wasser); Emissionen der Energiebereitstellung (Strom und Heizung); Abfall und Abwasser aus dem Betrieb, Geschäftsreisen (Verkehrsmittel von Drittparteien: Zug, Strasse und Flugreisen)

# Offenlegung gemäss EU-Taxonomie.

Offenlegung von taxonomiefähigen Wirtschaftsgütern und wirtschaftlichen Tätigkeiten gemäss der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung), Artikel 8

Am 6. Juli 2021 verabschiedete die Europäische Kommission den Delegierten Rechtsakt zur Ergänzung von Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung delVO (EU) 2021/2178, der grosse Unternehmen von öffentlichem Interesse mit mehr als 500 Mitarbeitenden verpflichtet, Informationen zur ökologischen Nachhaltigkeit ihrer Vermögenswerte und wirtschaftlichen Tätigkeiten zu veröffentlichen.

Berichterstattungspflichtige Unternehmen müssen den Teil ihrer Geschäftstätigkeit offenlegen, der von der Taxonomie-Verordnung betroffen ist. Im Falle von Finanzunternehmen (Banken, Vermögensverwalter, Versicherer) beziehen sich die wichtigsten Leistungsindikatoren (KPIs) auf den Anteil ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten an ihren Finanzierungstätigkeiten (wie Kreditvergabe, Investitionen und Versicherungen).

Der Delegierte Rechtsakt über die Offenlegung trat am 1. Januar 2022 in Kraft. Der Zeitplan sieht vor, dass alle berichtspflichtigen Unternehmen ab Januar 2022 zunächst den Anteil der finanzierten Wirtschaftstätigkeiten melden, welche gemäß Art. 1 Z 5 delVO (EU) 2021/2178 als taxonomiefähig eingestuft werden. Ab Januar 2024 wird zudem die Bewertung der taxonomiekonformen Ausrichtung dieser Tätigkeiten ergänzt. Darüber hinaus konzentrieren sich die Angaben zu den taxonomiefähigen Tätigkeiten im aktuellen Berichtszeitraum nur auf die Tätigkeiten, die in dem am 4. Juni 2021 verabschiedeten Delegierten Rechtsakt zu den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel beschrieben sind.

Weicht von EN ab

## Unser Ansatz

In Übereinstimmung mit Artikel 10 des Delegierten Rechtsakts über die Offenlegung der Angaben nach Art. 8 Taxonomie-Verordnung meldet Helvetia daher den Anteil ihrer Kapitalanlagen und Nicht-Leben-Versicherungsaktivitäten, die als taxonomiefähig gelten. Unser Offenlegungsansatz für 2022 spiegelt unser Verständnis und unsere Interpretation der Anforderungen der EU-Taxonomie und der Leitlinien der EU-Kommission wider. Mit der laufenden Umsetzung der EU- Taxonomie-Verordnung 2020/852 und der Entwicklung von Marktpraktiken werden sich die Verfügbarkeit und die Qualität der Informationen voraussichtlich verbessern. Dies kann sich auf die Berichterstattung auswirken und zu weiteren Detaillierungen der Angaben in künftigen Berichten führen.

## Anlagen

Alle verwalteten Vermögenswerte wurden im Bericht zur Taxonomiefähigkeit analysiert, wobei die Datenverfügbarkeit zwischen den Anlageklassen erheblich variiert. Fondsgebundene Vermögenswerte, die der Police der Versicherungskundinnen und -kunden zuzuordnen sind, wie auch selbstgenutzte Immobilien wurden ebenfalls in die Analyse einbezogen. Für Anlagefonds wurden wo möglich die einzelnen Bestandteile angeschaut und auf Fonds-ebene aggregiert, um eine möglichst hohe Transparenz zu erreichen.

Die Informationen wurden auf der Grundlage von MSCI ESG-Daten ermittelt. Da die Portfoliounternehmen ab 2022 zur Berichterstattung verpflichtet sind, haben sich die MSCI-Informationen seit dem letzten Jahr erheblich weiterentwickelt. Sie folgen aber weiterhin der gleichen Methodik und liefern die gleichen grundlegenden KPIs. Die Datenabdeckung wird sich im Laufe der Zeit noch weiter verbessern. Helvetia hat daher für die publizierten Informationen einen Best-Effort-Ansatz gewählt. In den Fällen, in denen die Emittenten noch keine relevanten Informationen offenlegen und ihre wirtschaftlichen Aktivitäten nicht systematisch und umfassend gemäss den Screening-Kriterien der Taxonomie abgebildet werden können, geben wir die Verfügbarkeit als ‹keine Daten› an, da die offengelegten Informationen nicht valide sind. Im Vergleich zum letztjährigen Reporting hat sich der Anteil taxonomiefähiger Vermögenswerte sichtlich reduziert. Dies ist der Weiterentwicklung der Daten zuzuschreiben, da in diesem Jahr explizit nur von Portfoliounternehmen direkt berichtete Daten verwendet werden konnten. Mit Schätzungen zeigte sich im Vorjahr ein etwas anderes Bild. Aus Sicht von Helvetia müssen die Informationen in Zukunft nicht nur verfügbar und vergleichbar sein, sondern auch reguliert und geprüft werden, um ihre Zuverlässigkeit zu gewährleisten. Nur Informationen, die in Übereinstimmung mit der NFRD (künftig CSRD) offengelegt werden, würden alle diese Kriterien erfüllen.

Analysiert wurden die folgenden Punkte:

1. Der Marktwert (inklusive aufgelaufener Zinsen) und der Anteil der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, wie von den Portfoliounternehmen berichtet, an der Bilanzsumme der investierten Unternehmen. Auch wenn MSCI die gemeldeten Daten weiterhin durch Schätzungen auf der Grundlage seiner eigenen Methodik ergänzt, wurden in Übereinstimmung mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen nur direkt gemeldete Daten verwendet.
2. Der Anteil der Wertpapiere im Sinne von Artikel 7 Absatz 3 (d. h. Forderungen an Unternehmen, die nicht dem NFRD unterliegen oder heute gemäss dem NFRD Bericht erstatten). Diese Informationen wurden ebenfalls neu von MSCI ESG bereitgestellt.
3. Der Anteil der staatlichen Anleihen (Anleihen von Zentralstaaten, Regionalregierungen, Gebietskörperschaften).
4. Der Anteil der Derivate am verwalteten Vermögen.

**Taxonomiefähigkeit der Vermögenswerte der Helvetia Gruppe und Ländermärkte**

| in CHF Mio. per 31.12.2022 | **Gruppe** | | **CH** | | **DE** | | **IT** | | **ES** | | **AT** | | **FR** | | **Caser** | | **SpM**[1] | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | in % | | in % | | in % | | in % | | in % | | in % | | in % | | in % | | in % |
| **Verwaltetes Vermögen** | 53626 | 100 | 33760 | 100 | 3770 | 100 | 896 | 100 | 4594 | 100 | 2241 | 100 | 455 | 100 | 4515 | 100 | 2644 | 100 |
| Davon: Staatliche Gegenparteien | 7302 | 14 | 3360 | 10 | 248 | 7 | 251 | 28 | 2048 | 45 | 202 | 9 | 41 | 9 | 1150 | 25 | 108 | 4 |
| **Für die Offenlegung der Förderfähigkeit berücksichtigte Vermögenswerte (Deckungsgrad)** | 46324 | 86 | 30400 | 90 | 3522 | 93 | 644 | 72 | 2546 | 55 | 2039 | 91 | 414 | 91 | 3365 | 75 | 2537 | 96 |
| **Umsatzbasiert** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Davon: taxonomiefähig | 9565 | **21** | 7955 | **26** | 396 | **11** | 83 | **13** | 316 | **12** | 364 | **18** | 38 | **9** | 239 | **7** | 78 | **3** |
| Davon: nicht taxonomiefähig | 36759 | 79 | 22445 | 74 | 3125 | 89 | 561 | 87 | 2230 | 88 | 1675 | 81 | 376 | 91 | 3126 | 93 | 2458 | 97 |
| **CapEx-basiert** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Davon: taxonomiefähig | 9784 | **21** | 8057 | **27** | 416 | **12** | 94 | **15** | 344 | **14** | 373 | **18** | 41 | **10** | 270 | **8** | 84 | **3** |
| Davon: nicht taxonomiefähig | 36540 | 79 | 22343 | 73 | 3106 | 88 | 550 | 85 | 2201 | 86 | 1666 | 81 | 373 | 90 | 3095 | 92 | 2453 | 97 |
| Davon: Derivate | 286 | 1 | 231 | 1 | 3 | 0 | – | 0 | – | 0 | 1 | 0 | – | 0 | 8 | 0 | 1 | 0 |
| Davon: Gegenparteien, welche nicht zur Berichterstattung gemäss NFRD verpflichtet sind | 17197 | 37 | 12407 | 41 | 1026 | 29 | 248 | 39 | 734 | 29 | 341 | 17 | 195 | 47 | 556 | 17 | 2196 | 87 |

[1] Speciality Markets Schweiz und International, inklusive Rückversicherung.

## Nicht-Leben-Versicherung

Für unsere Portfolios der Nicht-Leben-Versicherungen haben wir das gebuchte Bruttoprämienvolu- men der taxonomiefähigen Versicherungsprodukte erhoben. Erstmals wenden wir im Berichtsjahr die Taxonomie-Verordnung für die gesamte Helvetia Gruppe an.

Versicherungsprodukte werden gemäss Taxonomie in 8 Geschäftszweige (Lines of business) untergliedert. Produkte innerhalb dieser Geschäftszeige gelten als taxonomiefähig, wenn die Versicherungsbedingungen die Deckung von Risiken im Zusammenhang mit ‹Klimagefahren› im Sinne des Delegierten Rechtsakts zum Klimawandel vorsehen. Dazu zählen vor allem klassische Naturgefahren und deren klimabedingte Veränderungen oder Zunahmen, so zum Beispiel grössere akute Gefahren, wie Stürme, starke Niederschläge oder Hochwasser, aber auch Gefahren im Zusammenhang mit der Veränderung der Bodenbeschaffenheit, welche zu vermehrten Murgängen oder Bodenerosion führen, oder Gefahren im direkten Zusammenhang mit dem Anstieg der Temperaturen, wie Hitzewellen oder vermehrte Wald- und Flächenbrände.

In der Nicht-Leben-Versicherung sind Deckungen solcher Gefahren klassischerweise in vielen unserer Produkte inkludiert, welche sich damit automatisch als taxonomiefähig erweisen. Wie im vergangenen Berichtsjahr haben wir taxonomiefähige Produkte infolgedessen hauptsächlich in den drei Geschäftszweigen Motorfahrzeugversicherungen, See-, Luftfahrt- und Transportversicherungen sowie Feuer- und sonstige Sachversicherungen identifiziert. Neu hinzu kam eine geringe Anzahl taxonomiefähiger Produkte im Geschäftszweig Assistance-Versicherung, während weitere wenige taxonomiefähige Produkte keinem der von der Taxonomie vorgegebenen Geschäftszweige zugeordnet werden konnten und somit als ‹Andere› eingestuft wurden.

Nach wie vor bietet die Anwendung der Anforderungen der EU-Taxonomie einen gewissen Interpretationsspielraum. Dies spiegelt sich branchenweit in stark variierenden Anteilen der taxonomiefähigen Versicherungsprämien wider.

Für die Tabelle ‹Taxonomiefähigkeit der Nicht-Leben-Versicherungen› wurde für jedes Produkt die gesamte Prämie als taxonomiefähig eingestuft, wenn das Produkt die oben beschriebenen Kriterien der Taxonomiefähigkeit erfüllt. Daraus errechneten wir den Anteil der taxonomiefähigen Versicherungsprodukte am gesamten Bruttoprämienvolumen. Gruppenweit wurden mit dieser Methode 45.6 % des Bruttoprämienvolumens der Nicht-Leben-Versicherung als taxonomiefähig eingestuft, wobei die Spezialversicherungen den höchsten und Helvetia Frankreich den geringsten Anteil an taxonomiefähigen Versicherungsprämien auswiesen. Die Unterschiede zwischen den Einheiten ergeben sich vorwiegend aus dem unterschiedlichen Produktangebot, aber auch aus unterschiedlichen Produktstrukturen und damit verbundenen Unterschieden bei den Prämienaggregationen.

Für die Ländermärkte Schweiz und Italien sowie für unsere Spezialversicherungen erfolgte die Erhebung der Taxonomiefähigkeit zusätzlich nach einer verfeinerten Methodik. Statt die gesamte Prämie als taxonomiefähig einzustufen, wurden die genauen Anteile der Prämien jedes taxonomiefähigen Produkts berechnet, die tatsächlich Risiken im Zusammenhang mit ‹Klimagefahren› abdecken. Dies führte zu einem weit niedrigeren Anteil an taxonomiefähigen Versicherungsprämien am gesamten Bruttoprämienvolumen von 9 % (Schweiz), 4 % (Italien) und 14 % (Spezialversicherungen). In der Gesamtübersicht der Tabelle wurde jedoch die gruppenweit einheitliche Methodik angewendet. In den kommenden Jahren werden wir die Methodik zur Aufstellung der Taxonomiefähigkeit weiterentwickeln, wo dies für den Ausweis der Taxonomiekonformität, welcher ab Berichtsjahr 2023 gefordert sein wird, notwendig oder sinnvoll erscheint, immer mit dem Ziel, einen gruppenweit einheitlichen Ansatz anzuwenden.

**Taxonomiefähigkeit im Nicht-Leben-Versicherungsportfolio der Helvetia Gruppe und Ländermärkte**

| in Mio. EUR per 31.12.2022 | Gruppe | CH | DE | IT | ES | AT | FR | Caser | SpL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nicht-Leben-Versicherung** | | | | | | | | | |
| Bruttoprämien der Nicht-Leben-Versicherung | 6 147.6 | 1 809.4 | 682.0 | 557.3 | 416.1 | 396.4 | 466.4 | 1 202.1 | 618.0 |
| Taxonomiefähige Versicherungsprämien | 2 801.9 | 470.2 | 401.6 | 199.2 | 162.8 | 150.2 | 100.3 | 717.1 | 600.6 |
| Anteil der taxonomiefähigen Versicherungsprämien | 45.6 % | 26.0 % | 58.9 % | 35.7 % | 39.1 % | 37.9 % | 21.5 % | 59.7 % | 97.2 % |

# Mitgliedschaften in Verbänden und Initiativen.

GRI 2-28

**Gruppe**
- UN Global Compact
- FSB Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- CDP (Carbon Disclosure Project)
- Principles for Responsible Investment (PRI)
- RE100 and EP100 (The Climate Change Organisation)
- CEO4climate

**Schweiz**
- Schweizerischer Versicherungsverband
- Swiss Sustainable Finance (SSF)
- Swisscleantech
- Verband für nachhaltiges Wirtschaften, öbu
- Klimastiftung Schweiz (Swiss Climate Foundation)

**Deutschland**
- Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V., Berlin
- Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V., München
- Deutsche Kernreaktor-Versicherungsgemeinschaft (GbR), Köln
- Pharma-Rückversicherungs-Gemeinschaft (GbR), München
- Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., Berlin
- Berufsbildungswerk der Versicherungswirtschaft Rhein-Main (BWV) e. V., Wiesbaden

**Spanien**
- Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (UNESPA)
- Istituto per la Certificazione Etica ed Ambientale (ICEA)
- POOL Riesgos Medioambientales

**Italien**
- Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA)

**Österreich**
- Österreichischer Versicherungsverband (VVO)

**Frankreich**
- France Assureurs (Fédération Française de l'Assurance)
- Comité d'Etudes et de Services des Assureurs Maritimes et Transports (CESAM)
- Groupement d'Assurance de Risques Exceptionnels (GAREX)
- CLUSTER MARITIME FRANÇAIS
- La Réunion Aérienne
- Gestion de l'Assurance et de la Réassurance des Risques Attentats et Actes de Terrorisme (GAREAT)
- Groupement des Dirigeants Lyonnais de Sociétés d'Assurances
- Syndicat des Assureurs Maritimes et Transport de Lyon
- Propeller Club
- Groupement français de co-réassurance pour les risques environnementaux (Assurpol)
- Asso Directeurs & Responsables Compagnies Assurances (régions Nord, PACA Languedoc-Roussillon
- Pôle de compétitivité Transactions Electroniques Sécurisées
- Ecole 42 Le Havre
- Fédération Internationale de la Construction, de l'Urbanisme et de l'Environnement
- Association des compagnies d'assurances (Bordeaux, Nantes)
- Club des Exportateurs Lorraine - Grand Est

# Über diesen Bericht.

Mit diesem Bericht informiert die Helvetia Holding AG zum sechsten Mal über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten in der gesamten Gruppe. Für die Jahre 2012 bis 2016 erfolgte eine Berichterstattung für die Ländermärkte Schweiz und Spanien. In Übereinstimmung mit der länderspezifischen Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95 dient der Bericht zugleich der Offenlegung der nichtfinanziellen Informationen der Ländermärkte Deutschland und Spanien. Die Ländergesellschaften Italien und Österreich veröffentlichen eigenständige Nachhaltigkeitsberichte, die auf den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht der Helvetia Gruppe verweisen. GRI 2-1

## Zeitraum

Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht der Helvetia Holding AG aufgeführten Daten und Informationen auf das Geschäftsjahr 2022 (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022). Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich publiziert und ergänzt den Geschäftsbericht 2022. GRI 2-3

## Entitäten

Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht der Helvetia Holding AG aufgeführten Daten und Informationen auf alle Tochtergesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen. Wenn im Bericht von ‹Helvetia› gesprochen wird, ist jeweils die Helvetia Gruppe gemeint. Ende Juni 2020 übernahm Helvetia eine Mehrheitsbeteiligung an der spanischen Unternehmensgruppe Caser. Caser verfügt über eine eigene nichtfinanzielle Berichterstattung. In diesem Bericht wurden Nachhaltigkeitsinformationen von Caser integriert, sofern diese zum Zeitpunkt der Berichterstattung verfügbar waren. Falls noch keine Angaben gemacht werden konnten, wurde das an den entsprechenden Stellen im Bericht explizit vermerkt. GRI 2-1, 2-2

Tochtergesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen werden, wo im Bericht nicht besonders vermerkt, wie vollkonsolidierte Entitäten berichterstattet: Alle Mitarbeitenden, Verbräuche und Emissionen werden berücksichtigt. Liegen Daten oder Informationen für eine Tochtergesellschaft nicht vor, so wird dies an den entsprechenden Stellen explizit vermerkt. Tochtergesellschaften mit Minderheitsbeteiligungen können dem Geschäftsbericht entnommen werden. Sie werden im Nachhaltigkeitsbericht nicht berücksichtigt. Fusionen, Erwerbe und Veräusserungen werden im Rahmen der finanziellen Berichterstattung berücksichtigt.

## Methodik

Wir haben die vorliegenden Informationen sorgfältig mit Hilfe der Nachhaltigkeits-Datenmanagementplattform WeSustain zusammengetragen. Fehlende Umweltkennzahlen für einzelne Standorte oder Tochtergesellschaften wurden auf Basis der Vollzeitäquivalente (FTE) hochgerechnet und mit in die Gesamtrechnung einbezogen. Bei der Hochrechnung von Energieverbräuchen wurden jeweils die länderspezifischen Strommixe als Berechnungsgrundlage verwendet. Im Bericht werden die Daten untergliedert nach Ländermärkten (AT, CH, DE, ES, FR, IT) sowie Caser ausgewiesen. Die Tochtergesellschaften werden dem jeweiligen Land zugerechnet und nicht einzeln ausgewiesen. Die Kennzahlen für die Schweiz umfassen auch einige im Ausland angesiedelte FTE (Aktive Rückversicherung Singapur und SpL International), welche aufgrund der geringen Grösse dieser Einheiten nicht separat ausgewiesen werden, sowie die Tochtergesellschaften Finovo AG, Helvetia Asset Management AG, Helvetic Warranty GmbH, Medicall AG und MoneyPark AG. GRI 2-2

Die Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgte nach der Methodik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) in der Version des Referenzjahres 2018.

## Interne und externe Qualitätssicherung

Die im Nachhaltigkeitsbericht publizierten Informationen und Daten wurden durch interne Spezialistinnen und Spezialisten geprüft und durch die Konzernleitung und den Nominations- und Vergütungsausschuss (NVA) des Verwaltungsrates freigegeben. GRI 2-14

Auf freiwilliger Basis und im Auftrag von Helvetia werden die Umweltkennzahlen der gesamten Helvetia Holding AG inklusive Tochtergesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen extern und unabhängig durch Swiss Climate AG einer prüferischen Durchsicht (limited assurance) unterzogen. Swiss Climate ist ein unabhängiges Beratungsunternehmen in den Bereichen $CO_2$-Management, Nachhaltigkeit, $CO_2$-Kompensation und Energie, mit Hauptsitz in Bern. GRI 2-5

## Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Es hat keine umfassende Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen des Vorjahresberichts gegeben. Einzelne Anpassungen aufgrund der Datenqualität sind bei den jeweiligen Daten vermerkt. GRI 2-4

## Global Reporting Initiative (GRI)

Helvetia Holding AG hat den Bericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 erstellt. Einen Überblick über die ausgewählten Standards und die entsprechenden Verweise erhalten Sie im GRI-Inhaltsindex. Gleichzeitig dient dieser Bericht als Basis für den im Jahr 2023 einzureichenden Fortschrittsbericht (COP) des UN Global Compact und die Berichte an die Initiativen von CDP und RE 100.

## SIX Exchange Regulation

Zur besseren Information der Marktteilnehmer nutzt Helvetia als eines von rund 30 an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen die Möglichkeit, auf der Website der SIX Exchange Regulation ihren Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Mit ihrer freiwilligen Meldung bestätigt Helvetia, dass sie einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt (Opting In gemäss Art. 9 Ziff. 2.03 Richtlinie Regelmeldepflichten), und verpflichtet sich, den Nachhaltigkeitsbericht innert acht Monaten nach dem Abschlussstichtag des Jahresabschlusses auf ihrer Website während 5 Jahren zu veröffentlichen.

## $CO_2$-Kompensation

Im Rahmen der $CO_2$-Kompensation werden gemäss dem Prinzip der ‹Equity Share›-Methodik nur die Emissionen der konsolidierten Anteile an den Tochtergesellschaften kompensiert. Bei Caser wurden neu 80 % der Emissionen angerechnet (2021: 70.53 %).

# GRI-Index.

CONTENT INDEX ADVANCED SERVICE 2023

GRI 1

Für den ‹Content Index – Advanced Service› überprüfte GRI Services, dass der GRI-Index klar und in Übereinstimmung mit den Standards dargestellt und dass die Verweise aller GRI-Angaben korrekt sind und auf die entsprechenden Stellen des Nachhaltigkeitsberichts hinweisen, wo die relevanten Inhalte zu finden sind. Der GRI-Service wurde in der deutschen Version des Berichts durchgeführt.

Anwendungserklärung
Helvetia Holding AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1.1.2022 bis am 31.12.2022 berichtet.

**Verwendeter GRI 1: GRI 1 Grundlagen 2021**
**Allgemeine Angaben**

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort/Seite | Kommentare und weitere Dokumente |
|---|---|---|---|
| **Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken** | | | |
| **GRI 2: Allgemeine Angaben 2021** | 2-1: Organisationsprofil | 6, 7, 91 | |
| | 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | 91 | |
| | 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | 91, 110 | |
| | 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | 92 | |
| | 2-5: Externe Prüfung | 92 | |
| **Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen** | | | |
| **GRI 2: Allgemeine Angaben 2021** | 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | 6, 7, 10 | 2-6c) Relevante Geschäftspartner der Helvetia Gruppe sind:<br>Italien: Banco Desio, Cassa di Risparmio di Asti, Civibank<br>Caser: Ibercaja Banco, Unicaja Banco<br>Gruppen Asset Management: Privera AG<br>Es hat keine relevanten Veränderungen in 2-6 im Vergleich zum Vorjahr gegeben. |
| | 2-7: Angestellte | 7, 78–79 | |
| | 2-8: Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind | 81 | |

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort/Seite | Kommentare und weitere Dokumente |
|---|---|---|---|
| **Unternehmensführung** | | | |
| **GRI 2: Allgemeine Angaben 2021** | 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung | 23, 24 Geschäftsbericht 23–51 | |
| | 2-10: Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | 24 | An der Generalversammlung 2022 wurden der Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrates sowie der fixen und variablen Vergütung der Konzernleitung mit jeweils mehr als 90% der Stimmen akzeptiert. Genaue Stimmverhältnisse können dem Protokoll der Jahresversammlung, S. 9 entnommen werden. Die nächste Generalversamm-lung findet am 28.04.2023 statt. |
| | 2-11: Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans | Geschäftsbericht S. 26 | |
| | 2-12: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | 23 | |
| | 2-13: Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | 24-25 | |
| | 2-14: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | 92 | |
| | 2-15: Interessenskonflikte | Organisations-reglement, S. 10, S. 30<br><br>Code of Compliance, S. 10<br><br>Geschäftsbericht S. 28–32, 39–43 | |
| | 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen | 34, 36 | |
| | 2-17: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | 23 | |
| | 2-18: Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | Geschäftsbericht S. 52, 58 | Der Verwaltungsrat wird nicht unabhängig bewertet, aber die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten auch keine variable Vergütung. |
| | 2-19: Vergütungspolitik | Geschäftsbericht S. 54, 58–68 | |
| | 2-20: Verfahren zur Festlegung der Vergütung | Geschäftsbericht S. 52–54, 62–67 | |
| | 2-21: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | 81 | |

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort/Seite | Kommentare und weitere Dokumente |
|---|---|---|---|
| **Strategie, Richtlinien und Praktiken** | | | |
| **GRI 2: Allgemeine Angaben 2021** | 2-22: Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung | 3 | |
| | 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen | 33, 36<br>Code of Compliance | Siehe Code of Compliance, publizierte, gruppenweit gültige Weisung. Genehmigung durch Verwaltungsrat und Konzernleitung. Das Kapitel Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung konkretisiert Aktiväten im Rahmen der Sorgfaltspflichten.<br>Information Security Policy. Interne, gruppenweit gültige Weisung, Genehmigung durch Konzernleitung. Datenschutz-Policy der Gruppe. Interne, gruppenweit gültige Weisung. Genehmigung durch Konzernleitung.<br>Datenschutz-Policy der Gruppe. Interne, gruppenweit gültige Weisung. Genehmigung durch Konzernleitung. Siehe Auszüge Hinweise zum Datenschutz bei Helvetia, Datenschutzinformation zur Verwendung Ihrer Daten<br>Helvetia Erklärung zur Vermeidung nachteiliger Nachhaltigkeitsauswirkungen, publizierte Erklärung. Gruppenweit gültig. Genehmigung durch Chief Investment Officer. |
| | 2-24: Einbeziehung politischer Verpflichtungen | 31, 32, 36 | |
| | 2-25: Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen | 12, 34, 38 | |
| | 2-26: Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | 32 | |
| | 2-27: Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen | 36 | |
| | 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen | 21, 90 | |
| **Einbindung von Stakeholdern** | | | |
| **GRI 2: Allgemeine Angaben 2021** | 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | 19–21 | |
| | 2-30: Tarifverträge | 72 | |

## GRI 1: Grundlagen 2021

### Wesentliche Themen

| | | | |
|---|---|---|---|
| **GRI 3: Wesentliche Themen 2021** | 3-1: | Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen | 12–13 |
| | 3-2: | Liste der wesentlichen Themen | 13 |

### Kundenorientierung

| | | | |
|---|---|---|---|
| **GRI 3: Wesentliche Themen 2021** | 3-3: | Management von wesentlichen Themen | 46–48 |
| **GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016** | 417-2: | Verstösse im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung | 46 |
| **Eigener Indikator** | | Messung der Kundenzufriedenheit | 47 |

### Produkt- und Dienstleistungsangebot zur Förderung eines verantwortungsvollen Kundenverhaltens

| | | | |
|---|---|---|---|
| **GRI 3: Wesentliche Themen 2021** | 3-3: | Management von wesentlichen Themen | 41–45 |
| **Branchenbezogene Angaben zu Finanzdienstleistungen 2013** | FS 8: | Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden | 42, 45 |

### Berücksichtigung von ESG-Faktoren im Underwriting

| | | | |
|---|---|---|---|
| **GRI 3: Wesentliche Themen 2021** | 3-3: | Management von wesentlichen Themen | 41–45 |
| **Eigener Indikator** | | Begründete Ausnahmefälle der Ausschlussliste | Auslassung: Für unsere Ausschlussliste möchten wir künftig die Anzahl begründete Ausnahmefälle ausweisen. Wir implementieren derzeit den entsprechenden Prozess. |

### Integration von ESG in das Investitionsmanagement

| | | | |
|---|---|---|---|
| **GRI 3: Wesentliche Themen 2021** | 3-3: | Management von wesentlichen Themen | 50–55 |
| **Eigener Indikator** | | Anteil Anlagen mit hohem ESG-Risiko | 53 |
| **Eigener Indikator in Entwicklung** | | Carbon Footprint des Anlagenportfolios | Auslassung: Aktuelle Daten liegen noch nicht vor. Erstmalige Publikation 2023. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Dekarbonisierung** | | | |
| **GRI 3: Wesentliche Themen 2021** | 3-3: Management von wesentlichen Themen | 50, 57–62 | |
| **GRI 305: Emissionen 2016** | 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | 82–84 | |
| | 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | 82–84 | |
| | 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | 82–84 | |
| **Mitarbeiterengagement und -entwicklung** | | | |
| **GRI 3: Wesentliche Themen 2021** | 3-3: Management von wesentlichen Themen | 65–72 | Wir haben keine nachteiligen Auswirkungen identifiziert. |
| **GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016** | 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | 67, 80 | |
| | 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | 69 | |
| **GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016** | 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | 79 | |
| **Eigener Indikator** | Mitarbeiterzufriedenheit | 66 | |
| **Förderung nachhaltige Entwicklung** | | | |
| **GRI 3: Wesentliche Themen 2021** | 3-3: Management von wesentlichen Themen | 64, 73–75<br>Website Helvetia Schutzwald | |
| **GRI 415: Politische Einflussnahme 2016** | 415-1: Betrag abgerufene Parteispenden | 35 | |
| **Eigener Indikator** | Gepflanzte Bäume im Rahmen des Schutzwaldengagements | 73 | |
| **Datenschutz** | | | |
| **GRI 3: Wesentliche Themen 2021** | 3-3: Management von wesentlichen Themen | 33 | |
| **GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016** | 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten | 38 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Gute Unternehmensführung und Unternehmenskultur** | | | |
| **GRI 3: Wesentliche Themen 2021** | 3-3: Management von wesentlichen Themen | 22–26, 64 | |
| **GRI 205: Antikorruption 2016** | 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | 31, 37 | Die Anzahl der Geschäftspartner, denen die Antikorruptionspolitik und -verfahren der Organisation mitgeteilt wurden, wird aktuell noch nicht erhoben. |
| | 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen | 36 | |
| **Ganzheitliches Risikomanagement** | | | |
| **GRI 3: Wesentliche Themen 2021** | 3-3: Management von wesentlichen Themen | 27–30 | Da die Wirksamkeit der ergriffenen Massnahmen aktuell noch nicht bewertet werden kann, hat auch das Stakeholderengagement noch nicht stattgefunden. |
| **Eigener Indikator** | | | Keine Informationen verfügbar. Grund ist die geringe Datenqualität aufgrund fehlender international anerkannter Methodik.<br>Helvetia möchte sich in Zukunft auf die ‹Global guidance on the integration of environmental, social and governance risks into insurance underwriting› abstützen. Diese wurde im November 2019 seitens UNEP FI und PSI veröffentlicht. Eine Berichterstattung wird entsprechend für die Strategieperiode 2025 vorbereitet. |
| **Gesellschaftliches Engagement** | | | |
| **GRI 3: Wesentliche Themen 2021** | 3-3: Management von wesentlichen Themen | 73–75 | |
| **Eigener Indikator** | Gemeinwohlengagement | 75 | |

# Index zum nichtfinanziellen Bericht.

Index zu nichtfinanziellen Angaben gemäss Vorgaben der spanischen Gesetzgebung (Ley 11/2018 en materia de Información No Financiera y Diversidad)

Die folgende Tabelle zeigt, wo die gemäss spanischer Gesetzgebung zur nichtfinanziellen Berichterstattung geforderten Angaben im Bericht zu finden sind.

**Nichtfinanzielle Angaben nach Ley 11/2018**

| | Umweltbelange | Arbeitnehmer- und Sozialbelange | Achtung der Menschenrechte | Bekämpfung von Bestechung und Korruption |
|---|---|---|---|---|
| Richtlinien, Due-Diligence-Prozesse | Nachhaltigkeits-Governance<br>Nachhaltigkeits-Risikomanagement | Nachhaltigkeits-Governance<br>Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz<br>Nachhaltigkeits-Risikomanagement | Nachhaltigkeits-Governance<br>Nachhaltigkeits-Risikomanagemen | Nachhaltigkeits-Governance<br>Business Ethics<br>Nachhaltigkeits-Risikomanagement |
| Ergebnisse und Indikatoren | Betrieblicher $CO_2$-Fussabdruck<br>Kennzahlen Umwelt | Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz | Nachhaltigkeits-Risikomanagement | Business Ethics |
| Wesentliche Risiken und Risiko-management | Nachhaltigkeits-Risikomanagement | Nachhaltigkeits-Risikomanagement | Nachhaltigkeits-Risikomanagement | Nachhaltigkeits-Risikomanagement |

**Nichtfinanzielle Angaben nach Ley 11/2018**

| Aspekte | Unterthemen und Indikatoren | Verweis | Kommentare |
|---|---|---|---|
| **Geschäftsmodell** | | | |
| Geschäftsmodell | – | Helvetia Gruppe | |
| **Umweltbelange** | | | |
| Umweltverschmutzung | Massnahmen zur Vermeidung, Reduktion oder Kompensation von $CO_2$- und anderen Emissionen (Luftschadstoffe, Lärm und Licht) | Entwicklung der gruppenweiten Treibhausgasemissionen<br>Betrieblicher $CO_2$-Fussabdruck<br>Klimarating von CDP<br>Unabhängige Prüfung und Kompensation der Emission aus unserem Geschäftsbetrieb<br>Nachhaltige Beschaffung<br>Kennzahlen Umwelt | |
| Kreislaufwirtschaft und Abfallmanage-ment | Massnahmen für Abfallvermeidung, Recycling und Wiederverwendung | Nachhaltige Beschaffung | |
| | Massnahmen gegen Food Waste | – | In unserer Wesentlichkeitsanalyse wurde dieses Thema als weniger relevant für die Versicherungsbranche eingestuft. |

**Nichtfinanzielle Angaben nach Ley 11/2018**

| Aspekte | Unterthemen und Indikatoren | Verweis | Kommentare |
|---|---|---|---|
| Nachhaltiges Ressourcen-management | Wasserverbrauch und Wassermanagement in Abstimmung mit der lokalen Verfügbarkeit | Nachhaltige Beschaffung<br>Kennzahlen Umwelt | |
| | Materialverbrauch und Massnahmen für effizienten Materialverbrauch | Kennzahlen Umwelt | Als Versicherungsunternehmen fokussieren wir im Bereich Materialverbrauch auf den Papierverbrauch. |
| | Direkter und indirekter Energieverbrauch, Massnahmen für Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien | Betrieblicher $CO_2$-Fussabdruck<br>Unabhängige Prüfung und Kompensation der Emission aus unserem Geschäftsbetrieb | |
| Klimawandel | $CO_2$-Emissionen | Entwicklung der gruppenweiten Treibhausgasemissionen<br>Unsere Ambitionen und Fort-schritte<br>Klimarating von CDP<br>Betrieblicher $CO_2$-Fussabdruck<br>Unabhängige Prüfung und Kompensation der Emission aus unserem Geschäftsbetrieb<br>Kennzahlen Umwelt | |
| | Massnahmen zur Anpassung an den Klimawandel | Verantwortungsbewusstes Investieren.<br>Nachhaltigkeits-risiko-Managementt | |
| | Mittel- und langfristige $CO_2$-Reduktionsziele und damit verbundene Massnahmen | Nachhaltiger Geschäftsbetrieb<br>Entwicklung der Treibhausgas-emissionen nach Emissionsquellen<br>Entwicklung der gruppenweiten Treibhausgasemissionen | |
| Biodiversität | Massnahmen für Schutz oder Wiederher-stellung der Biodiversität, Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität und Geschäftstätigkeiten in Schutzgebieten | – | In unserer Wesentlichkeitsana-lyse wurde dieses Thema als weniger relevant für die Versi-cherungsbranche eingestuft. |

**Nichtfinanzielle Angaben nach Ley 11/2018**

| Aspekte | Unterthemen und Indikatoren | Verweis | Kommentare | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Arbeitnehmer- und Sozialbelange.** | | | | | |
| Beschäftigung | Gesamtzahl Mitarbeitende nach Geschlecht, Alter, Land und Mitarbeiterkategorie | Kennzahlen Mitarbeitende | | | |
| | Durchschnittliche Zahl der unbefristeten, befristeten und Teilzeitverträge, aufgeschlüsselt nach Alter | | Alter | Arbeitsvertrag | Jahresdurchschnitt |
| | | | < 29 | Unbefristet | 21 |
| | | | | Befristet | 10 |
| | | | | Teilzeit | 0 |
| | | | 29–39 | Unbefristet | 113 |
| | | | | Befristet | 10 |
| | | | | Teilzeit | 0 |
| | | | 40–49 | Unbefristet | 176 |
| | | | | Befristet | 7 |
| | | | | Teilzeit | 0 |
| | | | ≥ 50 | Unbefristet | 259 |
| | | | | Befristet | 1 |
| | | | | Teilzeit | 2 |
| | Entlassungen nach Geschlecht, Alter und Berufskategorie | – | Berufskategorie | Geschlecht | Alter (Jahre) |
| | | | Gruppe 2 Niveau 4 | Männlich | 46 |
| | | | Gruppe 2 Niveau 5 | Männlich | 79 |
| | | | Gruppe 2 Niveau 5 | Weiblich | 29 |
| | | | Gruppe 2 Niveau 6 | Männlich | 43 |

**Berufsgruppe 1**

Allgemeine Kriterien: Die dieser Berufsgruppe angehörenden Arbeitnehmenden verfügen über eine eigene Autonomie und Verantwortung für den Bereich oder die Arbeitseinheit, die ihnen zur Erfüllung ihrer Aufgaben anvertraut wurde. Eine solche Leistung besteht in der Ausführung von Aufgaben im Zusammenhang mit Forschung, Untersuchung, Analyse, Beratung, Planung, Bewertung und Prognose oder anderen ähnlichen Aufgaben oder in der Organisation und Kontrolle der auszuführenden Arbeitsprozesse und gegebenenfalls der Arbeitnehmer, die diese ausführen sollen, sowie in deren Motivation, Integration und Schulung.
Ausbildung: Technische und fachliche Kenntnisse und/oder eine Mindestausbildung, die einem mittleren Hochschulabschluss entspricht.
Höhe der Vergütung: Zu Vergütungszwecken werden sie in die Stufen 1, 2 und 3 eingeteilt.

**Berufsgruppe 2**

Allgemeine Kriterien: Die dieser Berufsgruppe angehörenden Arbeitnehmenden verfügen über ein gewisses Mass an Selbstständigkeit bei der Ausführung ihrer Aufgaben, um Aufgaben im Rahmen ihrer Zuständigkeit auszuführen bzw. zu erledigen sowie bei der Lösung technischer oder praktischer Probleme in ihrem Tätigkeitsbereich vorzugehen. Zu diesem Zweck müssen sie die üblichen Regeln, Richtlinien oder Verfahren des Unternehmens befolgen.
Ausbildung: Einzigartige Kenntnisse der Funktionen, Aufgaben und Arbeitsabläufe mit einem Ausbildungsniveau, das mindestens dem Abitur, einem höheren Berufsausbildungszyklus oder einem vergleichbaren Niveau entspricht, oder deren Äquivalente gemäss den geltenden Bildungsvorschriften.
Höhe der Vergütung: Für Vergütungszwecke werden sie in die Stufen 4, 5 und 6 eingeteilt.

**Berufsgruppe 3**

Allgemeine Kriterien: Arbeitnehmende, die dieser Gruppe angehören, führen Aufgaben oder Pflichten instrumentellen und vorhersehbaren Inhalts gemäss vorher festgelegten Anweisungen aus oder führen gemäss den Regeln, Richtlinien oder gewöhnlichen Verfahren, die im Unternehmen regelmässig angewandt werden, nicht-komplexe Arbeitsvorgänge aus, für die sie die direkte und enge Aufsicht des Vorgesetzten oder des Dienstverantwortlichen haben.
Ausbildung: Der Tätigkeit angemessene Kenntnisse, die durch ein gewisses Mass an Spezialisierung oder instrumentellen Fähigkeiten ergänzt werden.
Höhe der Vergütung: Für Vergütungszwecke werden sie in die Stufen 7 und 8 eingeteilt.
In der Gruppe 3 und für maximal zwei Jahre vor dem Zugang zur Gruppe 2 befinden sich die Teleassistenz- und Teleoperationsstellen der Reiseunterstützungsstellen.

**Nichtfinanzielle Angaben nach Ley 11/2018**

| Aspekte | Unterthemen und Indikatoren | Verweis | Kommentare |
|---|---|---|---|
| Beschäftigung | Durchschnittliche Vergütung nach Geschlecht, Alter und Berufsgruppe. Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied | – | |

| Alter | Frauen | Männer | Durchschnitt |
|---|---|---|---|
| <29 | 19 531.67 € | 22 184.73 € | 19764.78 € |
| Gruppe 1 | 0.00 € | 0.00 € | 0.00 € |
| Gruppe 2 | 22 182.81 € | 24 568.98 € | 23 716.78 € |
| Gruppe 3 | 17 637.99 € | 19 502.46 € | 18 632.38 € |
| 29–39 | 28 892.75 € | 28 113.73 € | 28 597.26 € |
| Gruppe 1 | 46 619.88 € | 41 207.13 € | 44 454.78 € |
| Gruppe 2 | 30 643.16 € | 29 223.05 € | 30 078.75 € |
| Gruppe 3 | 18 964.76 € | 18 473.47 € | 18 806.85 € |
| 40–49 | 28 593.02 € | 36 523.14 € | 31 782.79 € |
| Gruppe 1 | 49 863.81 € | 50 583.18 € | 50 223.49 € |
| Gruppe 2 | 28 436.26 € | 36 132.91 € | 31 743.42 € |
| Gruppe 3 | 20 206.98 € | 19 503.51 € | 20 048.13 € |
| ≥50 | 35 440.31 € | 47 572.57 € | 43 835.84 € |
| Gruppe 1 | 52 196.38 € | 63 000.90 € | 60 749.96 € |
| Gruppe 2 | 33 002.72 € | 40 356.78 € | 37 992.97 € |
| Gruppe 3 | 20 476.36 € | 19 165.83 € | 20 214.26 € |
| Durchschnitt | 30 235.13 € | 40764.27 € | 35 848.22 € |

Ohne Direktion.
Fixe und variable Lohnbestandteile einbezogen.
Die Merkmale der Gruppen 1, 2 und 3 sind auf der vorhergehenden Seite aufgeführt.

| Berufsgruppen | Lohndurchschnitt Männer | Lohndurchschnitt Frauen | Lohnunterschied 2021 |
|---|---|---|---|
| Gruppe 1 | 60 024.11 € | 50 364.61 € | 16% |
| Gruppe 2 | 36 913.96 € | 30 218.64 € | 18% |
| Gruppe 3 | 19 120.66 € | 19 527.15 € | –2% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Vergütung gleicher oder durchschnittlicher Arbeitsplätze | – | Keine Daten für den Sektor vorhanden. |
| | Durchschnittliche Vergütung von Geschäftsleitung und Aufsichtsorganen, einschliesslich variabler Vergütung, Sitzungsgeldern und Spesenvergütung | | Information im Bericht Helvetia Seguros SFCR 2021, S. 16: Compensación actual de los miembros del Comité de Dirección y Consejo de Administración. |

| Geschlecht | Durchschnittliche Vergütung | Variable Vergütung p. P. |
|---|---|---|
| Direktion | | |
| Männer | 210 513.08 € | 36 793.58 € |
| Frauen* | – | – |
| Verwaltungsrat | | |
| Männer | 151 401.24 € | 31 158.05 € |
| Frauen | – | – |
| Total (Direktion und Verwaltungsrat) | | |
| Männer | 192 779.53 € | 35 102.92 € |
| Frauen | – | – |

*Nur eine Frau in der Direktion, deshalb keine Angaben.

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Zahlungen in Vorsorgepläne | | Information im Bericht Helvetia Seguros SFCR 2021, S. 16: Compensación actual de los miembros del Comité de Dirección y Consejo de Administración. |
| | Richtlinien zur Beschränkung der ständigen Erreichbarkeit der Mitarbeitenden | – | Bei Helvetia Seguros bestehen keine spezifischen Richtlinien. Die Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeiten ist jedoch nicht vorgeschrieben. |
| | Mitarbeitende mit Behinderungen | | |

| Geschlecht | Anzahl |
|---|---|
| Männer | 3 |
| Frauen | 3 |
| Total | 6 |

**Nichtfinanzielle Angaben nach Ley 11/2018**

| Aspekte | Unterthemen und Indikatoren | Verweis | Kommentare |
|---|---|---|---|
| Arbeitsbedingungen | Regelung der Arbeitszeit | – | Die Jahresarbeitszeit bei Helvetia Seguros beträgt 1692 Stunden für eine Vollzeitstelle.<br><br>Anzahl Mitarbeitende nach Vertragsart<br>Vertragsart / Männer / Frauen / Total<br>Unbefristet / 313 / 247 / 560<br>Befristet / 9 / 18 / 27<br>Total / 323 / 266 / 589<br><br>Anzahl Beschäftigte nach Art des Arbeitstages<br>Winterarbeitszeit oder gleiche Arbeitszeit im gesamten Jahr: Arbeitszeit mit Mittagspause / Durchgehende Arbeitszeit; Sommerarbeitszeit* / Total<br>Anzahl Beschäftigte / 581 / 2 / 580 / 583<br>Anzahl Arbeitstage pro Jahr / 176 / 247 / 71 / 247<br>Anzahl Arbeitsstunden pro Woche / 39 / 35 / 35 / 37.84<br>Art der Arbeitszeit / Flexibel / Fix / Fix<br>*nur im Falle eines Unterschieds zwischen Winter- und Sommerarbeitszeit |
| | Gesamtzahl Absenzen in Stunden | – | Anzahl Mitarbeitende: Männer 216, Frauen 282<br>Anzahl Abwesenheitsstunden: Männer 19920, Frauen 31848<br>Total 498 / 51768 |
| | Massnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sowohl Müttern wie auch Vätern zugute kommen | Diversity & Inclusion | Helvetia Seguros verfugt über einen Gleichstellungsplan, der Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben fur alle Mitarbeitenden vorsieht.<br><br>Massnahmen:<br>Sensibilisierung aller Arbeitnehmenden, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ein Thema ist, das Frauen und Männer gleichermassen betrifft. HR ist verantwortlich, ein entsprechendes Modul in den Ausbildungsplan der Mitarbeitenden zu integrieren.<br><br>Einführung einer internen Regelung, dass Sitzungen möglichst während den Standardarbeitszeiten, bevorzugt vormittags, abgehalten werden sollen. HR ist verantwortlich, alle Mitarbeitenden via Mail darüber zu informieren.<br><br>Jeder Mitarbeitende erhält eine Broschüre über die im Unternehmen geltenden Rechte und die vorhandenen Schlichtungsstellen. Die Information wird auch im Intranet publiziert, HR ist für die Umsetzung verantwortlich.<br><br>Folgende Mitarbeitenden haben Vorrang bei der Festlegung oder Änderung der Arbeitsschichten, soweit mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar: Mitarbeitende mit Situationen der Mutterschaft oder Vaterschaft, biologischer oder Adoptivmutterschaft oder Pflege von Verwandten bis zum zweiten Grad der Blutsverwandtschaft. Zur Prüfung der Wirksamkeit wird am Jahresende eine Statistik über die beanspruchten Wechsel erstellt. HR ist für die Umsetzung verantwortlich.<br><br>Flexibilisierung der Essenszeiten, so dass sie weniger als eine, aber nicht mehr als zwei Stunden betragen können Hierüber wird im Intranet berichtet. HR ist für die Umsetzung verantwortlich. |

**Nichtfinanzielle Angaben nach Ley 11/2018**

| Aspekte | Unterthemen und Indikatoren | Verweis | Kommentare |
|---|---|---|---|
| Arbeitssicherheit und Gesundheit | Voraussetzungen für Arbeitssicherheit und Gesundheit | Gesundheit und Sport | Helvetia Seguros verfügt über einen eigenen Präventionsdienst als spezifische und multidisziplinäre Organisationseinheit für die Prävention beruflicher Risiken mit den Schwerpunkten Arbeitssicherheit, Ergonomie und Psychosoziologie.<br>Der Präventionsdienst fungiert als Kommunikationskanal und koordiniert alle Vorfälle, die ein Mitarbeiter in diesen Disziplinen haben kann. Auf der anderen Seite arbeiten wir in den Bereichen Arbeitshygiene und Arbeitsmedizin als externer Präventionsdienst der Gruppe mit Preving in Navarra und Quiron Prevención im übrigen Land zusammen. Helvetia Seguros verfügt am Hauptsitz in Sevilla, am Hauptsitz in Madrid und am Hauptsitz in Pamplona über einen ärztlichen Dienst, der sich um die gesundheitlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden kümmert. Helvetia Seguros bietet allen Mitarbeitenden sowohl die Erstuntersuchung als auch die periodische Vorsorgeuntersuchung auf jährlicher Basis an. Helvetia Seguros bietet allen Mitarbeitenden eine Grippeimpfung an. Arbeitnehmende haben 15 Stunden pro Jahr für Arztbesuche zur Verfügung.<br>Sicherheit am Arbeitsplatz:<br>Es werden Schulungen und Informationen über berufliche Gefahren am Arbeitsplatz angeboten. In allen Zentren und an allen Arbeitsplätzen wird eine Risikobewertung und eine präventive Massnahmenplanung durchgeführt. In der Zentrale wird ein Selbstschutzplan und in den Geschäftsstellen ein Notfallprotokoll geführt. Erste-Hilfe-Schulungen. |
| | Arbeitsunfälle (inkl. Häufigkeit und Schweregrad) und Auftreten von Berufskrankheiten nach Geschlecht | – | Geschlecht / Anzahl / Arbeitsunfälle / Verletzungsgrad / Berufskrankheiten<br>Frauen / 4 / Leicht / Arbeitsunfall<br>Männer / 4 / Leicht / Arbeitsunfall |
| Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis | Sozialer Dialog und Vorgehen bezüglich Information, Konsultation und Verhandlung mit Mitarbeitenden | Mitarbeitendengespräche und Nachfolgemanagement | |
| | Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter Tarifverträge fallen | Mitarbeitendenvertretung<br>Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag | |
| | Inhalt der Tarifverträge, insbesondere bezüglich Gesundheit und Sicherheit | Mitarbeitendenvertretung | * |

* Die wichtigsten Elemente des neuen Tarifvertrags sind im Folgenden zusammengefasst:

1. Laufzeit des Abkommens (Art. 3.1)
- Die Laufzeit beträgt fünf Jahre, vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2024.

2. Telearbeit (Art. 25)
- Regelmässige Telearbeit (30% des Arbeitstages in drei Bezugsmonaten) ist im Gesetz 10/2021 über Fernarbeit geregelt, ausgenommen Telearbeit, die sich aus Covid-19 ergibt, sowie Telearbeit von weniger als 30% des Arbeitstages.
- Die Entschädigung für Verbrauchsmaterial wird auf 2 € pro Tag Vollzeit-Fernarbeit festgesetzt. Dieser Betrag gilt ab dem Inkrafttreten des Abkommens und wird ab dem 1. Januar 2023 aktualisiert.
- Den Telearbeitern müssen die notwendigen Mittel und Werkzeuge zur Verfügung gestellt werden, damit sie ihre Arbeit verrichten können, darunter mindestens ein Computer, Tablet, Smart PC oder ähnliches.
- Unternehmen können im Rahmen von Tarifverhandlungen Systeme, Vergütungen oder Bedingungen für Telearbeit vereinbaren, die die in der Vereinbarung geregelten ersetzen oder ergänzen.

3. Verpflegungszuschuss (Art. 47)
- Der Betrag des Verpflegungszuschusses bleibt für die Jahre 2020, 2021 und 2022 bei 11.10 €. Für die Jahre 2023 und 2024 würde der Betrag um 0.10 € pro Jahr erhöht werden.

4. Lohnerhöhungen (Art. 41 ff.)
- 2020: 0.5%
- 2021: 1%
- 2022: 1%. Wenn der VPI im Jahr 2021 gleich oder höher als 2% ist, würde die feste Erhöhung im Jahr 2022 1.2% betragen. Ausserdem würde nach Ende 2022 eine Korrektur von 120% für das Jahr 2022 vorgenommen, wenn der VPI in diesem Jahr 2% oder mehr betragen hätte.
- 2023-2024: Anwendung der traditionellen Formel (BIP + VPI) mit den Tabellen des letzten Tarifvertrags.

5. Zwangsversetzung in den Ruhestand (Art. 67.1)
- Um den Generationswechsel im Sektor zu erleichtern, wurde eine Klausel aufgenommen, die die Zwangsversetzung in den Ruhestand bei Erreichen des ersten ordentlichen Rentenalters des Arbeitnehmers regelt. Diese Pensionierung hat zwangsläufig zur Folge, dass das Unternehmen einen neuen Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit und auf Vollzeitbasis einstellt, ohne dass dieser Arbeitnehmer demselben Niveau oder derselben Berufsgruppe angehören muss.

6. Subcontracting (D.A. Ninth)
- Es wird die Verpflichtung eingegangen, sich bis zum 31. Dezember 2022 im Rahmen der sektoralen Beobachtungsstelle mit der Vergabe von Unteraufträgen zu befassen, wobei der jeweils geltende Rechtsrahmen zu berücksichtigen ist.

7. Lohngefälle (Art. 94)
- Es wird zugesagt, die Möglichkeit zu prüfen, im Rahmen der im Abkommen vorgesehenen Gleichstellungskommission ein Kompendium bewährter Verfahren zur Bekämpfung des Lohngefälles zu erstellen.

8. Digitale Abschaltung und digitale Rechte (Art. 10 ff.)
- Das Recht auf Abschaltung und andere digitale Rechte werden auf der Grundlage der Bestimmungen der anwendbaren Norm geregelt, wobei den Unternehmen ein Spielraum für die Konkretisierung ihres Inhalts entsprechend ihren Gegebenheiten und Besonderheiten bleibt.

9. Arbeitszeitregistrierung (Art. 62 ff.)
- Die vom Gesetz geforderte Regelung dieser Materie wurde aufgenommen und lässt den Unternehmen Raum für die Festlegung grundlegender Aspekte wie die Spezifizierung der effektiven Arbeitszeit, die Regelung der Registrierung von Über- und Unterschreitungen der Arbeitszeit sowie die Definition der Zeiten und Pausen, die nicht als effektive Arbeitszeit angesehen werden.

10. Gleichstellung, Mitverantwortung und Massnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt
- Im Rahmen des Mutterschutzes haben schwangere Frauen ab der 30. Schwangerschaftswoche Anspruch auf eine bezahlte Reduzierung ihrer Arbeitszeit um 25 % (Art. 53.9B.12).
- Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat ist eine bezahlte Freistellung für die Zeit vorgesehen, die der andere Elternteil als die biologische Mutter für die Teilnahme an Kursen oder Techniken zur Geburtsvorbereitung benötigt, und zwar bis zu einer Höchstdauer von 10 Stunden (Art. 59.1h).
- Bezahlter Urlaub von einem Arbeitstag bei der Geburt eines Enkelkindes, erweiterbar auf Situationen der Adoption oder Pflege (Art. 59.1d).
- Arbeitnehmerinnen, die als Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt anerkannt sind, können eine finanzielle Unterstützung von bis zu 1 000 € beantragen, um die Kosten zu decken, die sich aus einer solchen Situation ergeben können, wie z. B. Umzug, Rechtsbeistand oder psychologische Hilfe (Art. 96.2).
- Sie können auch eine bezahlte Freistellung beantragen, um für die erforderliche Zeit vor Gerichts- und Verwaltungsorganen zu erscheinen (Art. 96.6).

11. Berufliche Einstufung (Art. 19.4)
- Die funktionale Mobilität zwischen den Berufsgruppen I und II ist für Personen zulässig, die besondere Vertrauensfunktionen ausüben.

12. Arbeitszeit
- Ab dem 1. Januar 2024 wird ein zusätzlicher Urlaubstag eingeführt. Diese Erhöhung des Urlaubsvolumens betrifft jedoch nicht die Unternehmen, die zu diesem Zeitpunkt bereits eine Anzahl von Urlaubstagen, freien Tagen, arbeitsfreien Tagen usw. von mindestens 26 Tagen festgelegt haben (Artikel 58 Absatz 1). Ab diesem Zeitpunkt wird die tägliche Arbeitszeit um acht Stunden verkürzt, von 1 700 Stunden pro Jahr auf 1 692 Stunden (Art. 53.1). Die Mittagspause kann, falls vereinbart, weniger als eine Stunde, aber nicht mehr als zwei Stunden betragen (Art. 53.9.A.b). Der Urlaub von zwei Arbeitstagen für die Geburt, Adoption oder Pflege eines Kindes wird abgeschafft (Art. 59.1.b).
- Der Heiratsurlaub beginnt mit dem ersten Arbeitstag nach dem auslösenden Ereignis (Art. 59.1.a). Der Eheurlaub beginnt mit dem ersten Arbeitstag nach dem auslösenden Ereignis (Art. 59.1.a). Die Anzahl der Arbeitstage für die Geburt eines Kindes, die Adoption oder die Aufnahme eines Kindes in eine Pflegefamilie wird um zwei Tage gekürzt (Art. 59.9.). Arbeitnehmer, die sich einer onkologischen Behandlung unterziehen, haben Anspruch auf eine bezahlte Reduzierung ihrer Arbeitszeit um bis zu 25 % für die Dauer der Behandlung (Art. 59.6).

13. Sektoraler Mindestlohn (Anhang IV)
- Der sektorale Mindestlohn wird ab November 2021 auf 14 000 € erhöht.

14. Soziale Sicherheit
- Ab dem 1. Januar 2022 wird die Kapitalsumme der Lebensversicherung von 25 000 auf 27 000 € erhöht und bei Unfalltod verdoppelt (Art. 66.1). Die Unternehmen können der Belegschaft flexible Vergütungssysteme im Bereich der sozialen Sicherheit vorschlagen (Art. 67.6).
- Die Regelung der beitragsorientierten Versicherung wird an die geltenden Vorschriften angepasst (Art. 68).

15. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Die Unternehmen berücksichtigen die Geschlechterperspektive bei der Verhütung berufsbedingter Risiken, indem sie Risikobewertungen und Unfallberichte mit geschlechtsspezifischen Informationen erstellen und medizinische Untersuchungen mit differenzierten Tests je nach den berufsbedingten Risiken des jeweiligen Geschlechts durchführen. (Artikel 79 Absatz 4).
- Schwangeren Arbeitnehmerinnen wird auf ihren Wunsch hin ab der 24. Schwangerschaftswoche Telearbeit gewährt, um Risiken auf Reisen zu vermeiden, sofern das Unternehmen diese Art von Arbeit für ihren Arbeitsplatz vorgesehen hat (Art. 81).

16. Strafbare Handlungen und Sanktionen (Art. 70)
- Es werden neue strafbare Handlungen aufgenommen, wie z. B. die Nichteinhaltung der Verpflichtungen des täglichen Arbeitsregisters, die Nichtmitteilung eines Interessenkonflikts an das Unternehmen sowie die Unrichtigkeit oder der Mangel an Wahrhaftigkeit der Angaben über Eignung und Leumund.

**Nichtfinanzielle Angaben nach Ley 11/2018**

| Aspekte | Unterthemen und Indikatoren | Verweis | Kommentare |
|---|---|---|---|
| Aus- und Weiterbildung | Richtlinien für Aus- und Weiterbildung | Aus- und Weiterbildung<br>Nachhaltigkeitsperspektiven für Mitarbeitende | |
| | Gesamtzahl Stunden für Aus- und Weiterbildung nach Mitarbeiterkategorie | Kennzahlen Mitarbeitende | Wir berichten in Übereinstimmung mit den GRI-Standards die durchschnittlichen Stunden pro Mitarbeitende (nicht Gesamtzahl Stunden). |
| Barrierefreiheit | Zugänglichkeit für Personen mit Behinderung | Digitale Barrierefreiheit | Anzahl der eingestellten Personen mit einer Behinderung: 0<br>Physische Zugänglichkeit der Einrichtungen: In Pamplona und Madrid sind die Gebäude behindertengerecht ausgestattet. In der Hauptverwaltung in Sevilla wurde der Aufzug so umgebaut, dass er für Mitarbeitende mit körperlichen Behinderungen zugänglich ist. Zugang über eine Rampe. |
| Gleichstellung | Massnahmen zur Sicherstellung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern | Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz<br>Diversity & Inclusion* | Helvetia Seguros entwickelt im Rahmen ihres Gleichstellungsplans die folgenden Massnahmen zur beruflichen Förderung und Einstufung:<br>HR ist für die Umsetzung dieser Massnahmen verantwortlich.<br>Hevetia Seguros führt ein Verzeichnis der durchgeführten Beförderungen, einschliesslich des Geschlechts des beförderten Mitarbeiters/der beförderten Mitarbeiterin sowie des Herkunfts- und des Zielortes. Dieses Verzeichnis muss die Datenschutzbestimmungen einhalten. HR ist für die Umsetzung und jährliche Auswertung zuständig.<br>Die Mitarbeitenden werden im Intranet über freie Stellen informiert, einschliesslich der Information über die erforderlichen Anforderungen und Bedingungen für die Stelle an jedem Arbeitsplatz, wobei die verfügbaren Stellen immer intern veröffentlicht werden, bevor eine externe Auswahl erfolgt.<br>Bekanntgabe von Karrieremöglichkeiten im Intranet.<br>Verabschiedung von Gleichstellungsmassnahmen die bei gleicher Eignung und Befähigung für die Stelle den Zugang oder die Beförderung von Frauen auf freie Positionen ermöglichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, einschliesslich Führungspositionen und verantwortliche Manager.<br>Förderung der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, durch einen internen Prozess zur Identifizierung und Entwicklung von Talenten. Diese Massnahme wird mit internen Trainingsangeboten unterstützt. |

* ANHANG I. Präventions- und Interventionsprotokoll für die Behandlung von Beschwerden und/oder Situationen sexueller Belästigung und/oder aufgrund des Geschlechts bei HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, SA DE SEGUROS Y REASEGUROS

1. Präambel | Die spanische Verfassung erklärt, dass die Würde der Person eine der Grundlagen der politischen Ordnung und des sozialen Friedens darstellt, und erkennt das Recht jeder Person auf Nichtdiskriminierung, auf Gleichbehandlung, auf die freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit und auf ihre körperliche und moralische Unversehrtheit an.

Das Estatuto de los Trabajadores sieht insbesondere das Recht der arbeitenden Menschen auf Achtung ihrer Privatsphäre und auf Berücksichtigung ihrer Würde vor, einschliesslich des Schutzes vor Belästigungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Überzeugung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, der Identität und/oder des Geschlechtsausdrucks sowie vor sexueller Belästigung, sexueller Belästigung und Belästigung am Arbeitsplatz.

Das Organgesetz 3/2007 vom 22. März über die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern (LO 3/2007) und das Königliche Gesetzesdekret 6/2019 vom 1. März über dringende Massnahmen zur Gewährleistung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf (RD 6/2019) verpflichten die Unternehmen, Arbeitsbedingungen zu fördern, die sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts verhindern, und spezifische Verfahren zu deren Verhinderung einzurichten und Beschwerden oder Klagen von Personen, die davon betroffen sind, stattzugeben (Artikel 48. 1 des LO 3/2007), um auf diese Weise die Würde, Integrität und Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer zu gewährleisten. Genau zu diesem Zweck sieht die Vorschrift vor, dass Massnahmen festgelegt werden können, die mit den Vertretern der Arbeitnehmer ausgehandelt werden müssen, wie die Ausarbeitung und Verbreitung von Kodizes bewährter Praktiken, die Durchführung von Informationskampagnen oder Schulungsmassnahmen.

Das vorliegende Protokoll wurde mit der Verpflichtung verabschiedet, derartige Situationen zu verhindern, da es sich um Angriffe auf die Würde handelt, die dem Arbeitsumfeld schaden und unerwünschte Auswirkungen auf die Gesundheit, die Moral, das Vertrauen und das Selbstwertgefühl der Menschen haben.

Nicht nur aufgrund des gesetzlichen Auftrags, sondern auch aufgrund der Überzeugung und des gemeinsamen Interesses sowohl der Geschäftsführung von HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, SA DE SEGUROS Y REASEGUROS (HELVETIA) als auch der in der Gleichstellungskommission vertretenen Arbeitnehmervertreter, derartige Situationen zu verhindern und gegebenenfalls angemessen zu behandeln. Im Rahmen des Gleichstellungsplans des Unternehmens haben sich die Vertreter der Arbeitnehmer und der Gleichstellungskommission auf dieses Protokoll geeinigt, das dazu beitragen soll, ein Arbeitsumfeld zu erhalten, das frei von Mobbing ist, in dem die Würde der Arbeitnehmer geachtet und die Entwicklung der Menschen gefördert wird.

**Nichtfinanzielle Angaben nach Ley 11/2018**

| Aspekte | Unterthemen und Indikatoren | Verweis | Kommentare |
|---|---|---|---|
| | Gleichstellungsplan gemäss Gesetzgebung | | Helvetia Seguros verfügt über einen Gleichstellungsplan mit Massnahmen für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern sowie zur Verhinderung von geschlechterspezifischer Diskriminierung. Jährlich wird ein Bericht erstellt zum Stand der Umsetzung. Helvetia hat auch einen Massnahmenplan zur Prävention von Mobbing erstellt.<br>Die folgenden Massnahmen werden in den Ausbildungsplan integriert, wobei HR für die Umsetzung zuständig ist:<br>Die für die einzelnen Arbeitsplätze zuständigen Personen erhalten eine spezielle Schulung zur Prävention von sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts.<br>Aufnahme des spezifischen Moduls zur Prävention von sexueller Belästigung und/oder Belästigung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität in die Gleichstellungsschulung.<br>Erstellung eines Jahresberichts über Fälle von sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts, über die dem Unternehmen gemeldeten Fälle, über die Anzahl der Fälle, in denen die Instruktorenkommission eingesetzt wurde, über die eingereichten Beschwerden und deren Lösung. |
| | Massnahmen bezüglich Beförderung | Mitarbeitendengespräche und Nachfolgemanagement | |
| | Richtlinien gegen sexuelle Belästigung und jegliche Diskriminierung bezüglich Geschlecht, Behinderung oder anderer Kriterien, Richtlinien bezüglich Diversität | Diversity & Inclusion | Gezielte Schulungen für zuständige Personen über das Protokoll zur Prävention von sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts.<br>Aufnahme des spezifischen Moduls zur Prävention von sexueller Belästigung und/oder Belästigung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtsidentität in die Gleichstellungsschulung.<br>Erstellung eines Jahresberichts über Fälle von sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts. Bericht enthält Anzahl der gemeldeten Fälle insgesamt, und Fälle in denen die Instruktorenkommission eingesetzt wurde, sowie die eingereichten Beschwerden und deren Lösung. |

**Nichtfinanzielle Angaben nach Ley 11/2018**

| Aspekte | Unterthemen und Indikatoren | Verweis | Kommentare |
|---|---|---|---|
| **Achtung der Menschenrechte.** | | | |
| Achtung der Menschenrechte | Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt | Nachhaltigkeits-Risikomanagement | Helvetia Seguros sorgt für die Einhaltung der Vorschriften, im Einklang mit der gesamten Gruppe. |
| | Vermeidung menschenrechtlicher Risiken und Massnahmen zu Linderung, Bearbeitung und Wiedergutmachung im Fall von Menschenrechtsverletzungen | Nachhaltigkeits-Risikomanagement | |
| | Beschwerdemechanismen für Menschenrechte | – | Keine |
| | Förderung und Einhaltung der ILO-Konventionen für Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen | Mitarbeitendenvertretung | |
| | Ausschluss von Zwangsarbeit | Nachhaltigkeits-Risikomanagement<br>Verantwortungsbewusstes Investieren | |
| | Ausschluss von Kinderarbeit | Nachhaltigkeits-Risikomanagement<br>Verantwortungsbewusstes Investieren | |
| **Bekämpfung von Bestechung und Korruption.** | | | |
| Bestechung und Korruption | Massnahmen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption | Business Ethics | |
| | Massnahmen gegen Geldwäscherei | Business Ethics | |
| | Beiträge an Stiftungen oder Non-Profit-Organisationen | Unterstützungsbeiträge<br>Gemeinwohlengagement | |
| **Gesellschaft** | | | |
| Bekenntnis zur nachhaltigen Entwicklung | Wirkungen auf Beschäftigung und lokale Entwicklung | Gesellschaftliches Engagement | Helvetia Seguros verfügt über einen hohen Anteil an unbefristeten Arbeitsverträgen und hohe Stabilität in der Belegschaft. Während der Pandemie setzten wir die Auswahlverfahren und die Umwandlung in unbefristete Verträge fort. Zusammenarbeit mit Universitäten, Bildungszentren und Business Schools mit Arbeitsvermittlung. |
| | Wirkungen auf Gesellschaft, lokale Gemeinschaften und Regionen | Gesellschaftliches Engagement<br>Stiftung IDEA helvetia | |
| | Beziehungen und Dialog mit lokalen Gemeinschaften | Stakeholderengagement | |
| | Partnerschaften oder Sponsoring | Gesellschaftliches Engagement | |

**Nichtfinanzielle Angaben nach Ley 11/2018**

| Aspekte | Unterthemen und Indikatoren | Verweis | Kommentare |
|---|---|---|---|
| Lieferkette | Integration von sozialen, geschlechtsbezogenen und ökologischen Kriterien in Beschaffungsrichtlinien | Nachhaltige Beschaffung | |
| | Einbezug ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung in Beziehungen zu Lieferanten | Nachhaltige Beschaffung | |
| | Bewertung und Überprüfung von Lieferanten und Resultate | Nachhaltige Beschaffung | |
| Kunden | Massnahmen für Kundengesundheit und -sicherheit | – | In unserer Wesentlichkeitsanalyse wurde dieses Thema als weniger relevant für die Versicherungsbranche eingestuft. |
| | Beschwerdemechanismen für Kunden, eingetroffene Beschwerden und deren Schlichtung | Datenschutz | |
| Steuern | Erträge nach Ländern | | Lokale Erträge vor Steuern Helvetia Seguros 2022: € 31 573 278.26 |
| | Steuern | | Ertragssteuern 2022: € 6 897 712.18 (beinhaltet die Schlusszahlung von IS 2021 und die Anzahlungen für 2022) |
| | Unterstützung durch öffentliche Hand | | Helvetia Seguros hat 2022 staatliche Zuschüsse in der Höhe von € 25 000 erhalten. |

# Impressum.

Der Nachhaltigkeitsbericht der Helvetia Gruppe ist in deutscher und englischer Sprache erhältlich.

## Kontaktstellen

GRI 2-3

**Investor Relations**

**Philipp Schüpbach**
Head of Investor Relations
E-Mail: philipp.schuepbach@helvetia.ch

**Corporate Sustainability**

**Dr. Kaspar Hartmann**
Chief Sustainability Officer
E-Mail: kaspar.hartmann@helvetia.ch

**Susanne Lucarelli**
Head of Corporate Sustainability Reporting
E-Mail: susanne.lucarelli@helvetia.ch

**Texte**
Susanne Lucarelli, Kaspar Hartmann
Helvetia Versicherungen

**Design und Umsetzung**
Linkgroup AG, Zürich

**Beratung GRI-Reporting**
ELEVATE Limited, Zürich

**Publikationsdatum**
22.03.2023

Copyright © 2022
by Helvetia Gruppe, St. Gallen

SWISS CLIMATE
Sustainable Business

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-191

# Verifizierungsstatement: $CO_2$-Footprint Helvetia Gruppe AG 2022 (Zusammenfassung)

## GEGENSTAND DER PRÜFUNG

Swiss Climate wurde von der Helvetia Gruppe beauftragt, die Daten hinsichtlich des $CO_2$-Footprints 2022 des Unternehmens zu prüfen. Swiss Climate führte die Prüfung in Übereinstimmung mit dem Standard «AA1000AS v3 Type 2 moderate-level assurance» durch.

Swiss Climate hat folgende Elemente geprüft:

- Verwendete Standards für die Berechnung des $CO_2$-Footprints
- Rohdaten: Genauigkeit und Nachvollziehbarkeit
- Angewandte Methodologie des $CO_2$-Footprints, einschliesslich organisatorische und operative Systemgrenzen, Datenqualität, Umrechnungsfaktoren, Emissionsfaktoren, Rechnungswege; mit Fokus auf die Nachvollziehbarkeit und Plausibilität der einzelnen Angaben
- Definierte Verantwortlichkeiten, Prozesse und Systeme zur Erfassung und Konsolidierung der Bilanzdaten.

Organisatorische/geographische Systemgrenzen: Helvetia wendet den Ansatz «operational control» an bei der Bestimmung der Systemgrenze. Diese umfasst 2022 11'841.23 Vollzeitäquivalente (VZÄ) in der Schweiz, Deutschland, Österreich, Frankreich, Italien und Spanien. Im 2020 hat Helvetia den spanischen Versicherer Caser akquiriert. Dieser ist daher im Jahr 2022 für den $CO_2$-Footprint zu 80 % (entspricht dem Anteil der Helvetia Gruppe an der Caser Gruppe per 31.12.2022) berücksichtigt.

Operative Systemgrenzen:
Scope 1: stationärer Energiekonsum (Erdgas, Heizöl), Energieverbrauch für Geschäftsfahrten (eigene Flotte), Kältemittel
Scope 2: Fernwärme und Strombedarf
Scope 3: eingekaufte Güter (Papier und Wasser); Emissionen der Energiebereitstellung (Strom und Heizung); Abfall und Abwasser aus dem Betrieb, Geschäftsreisen (Verkehrsmittel von Drittparteien: Zug, Strasse und Flugreisen)

## $CO_2$-FOOTPRINT

Swiss Climate hat folgende Treibhausgasemissionen für das Jahr 2022 verifiziert:

| | t $CO_2e$ | kg $CO_2e$/FTE |
|---|---|---|
| Scope 1, Total | 9’271 | 783 |
| Scope 2 (location-based), Total | 8’752 | 739 |
| Scope 2 (market-based), Total | 585 | 49 |
| Scope 3, Total | 9’683 | 818 |
| **Total Scope 1 + Scope 2 (location-based) + Scope 3** | **27’705** | **2’340** |
| **Total Scope 1 + Scope 2 (market-based) + Scope 3** | **19’538** | **1’650** |

## URTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prozesse und Verfahren liegt kein Hinweis dafür vor, dass die zur Verfügung gestellten und eingeforderten Dokumente zur Datensammlung und Berechnung des $CO_2$-Footprints die Leistung des Unternehmens in Sachen $CO_2$-Management nicht korrekt wiedergeben oder nicht im Wesentlichen richtig sind, den internationalen Standards wie ISO 14064-1 und Greenhouse Gas Protocol nicht entsprechen, und der $CO_2$-Footprint die Kriterien der Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit nicht erfüllt.

## UNTERSCHRIFTEN SWISS CLIMATE

Leitender Auditor:

Luka Blumer, Consultant

Bern, 16. März 2023

Interner Review:

Benjamin Walter, Consultant

Bern – Geneva – Zurich – Hamburg contact@swissclimate.ch www.swissclimate.ch +41 31 343 03 30

12-11541 05.23

**Helvetia Versicherungen**
T 058 280 10 00 (24 h), www.helvetia.ch

einfach. klar. helvetia
Ihre Schweizer Versicherung