

Nachhaltigkeitsbericht 2023



groupemutuel

de durabilit
cht 2023 Re
tenibilità 2
de durabi
chhaltigke
Relazione s
2023 Susta
sulla soste

rté 2023 Na
elazione su
023 Sustai
lité  2023
itsbericht
sulla soste
ustainability re
enibilità 20

Ein nachhaltiges Engagement

Kapitel 1

 Editorial


Kapitel 3

 Fürsorglicher
Arbeitgeber


Kapitel 5

 Proaktiver
Gesundheitspartner


Kapitel 2

 Unser Nachhaltigkeits-
ansatz

Kapitel 4

 Citizen Company

Kapitel 6

 Verantwortungsvoller
Akteur



Kapitel 1

Editorial



Im Jahr 2024 veröffentlichen wir zum ersten Mal einen Nachhaltigkeitsbericht. Damit wollen wir **unserer Unternehmenspolitik Sichtbarkeit verleihen und für Transparenz sorgen**, sowohl in Bezug auf Personal-, Sozial- und Umweltfragen als auch, was die Respektierung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption anbelangt.

In diesem Bericht stellen wir unsere Fortschritte, Verpflichtungen und zukünftigen Pläne vor und reagieren damit auf die Erwartungen unserer Anspruchsgruppen im Hinblick auf die Nachhaltigkeit bei der Groupe Mutuel.



Bereits seit mehreren Jahren engagieren wir uns in Themenbereichen, für welche die Nachhaltigkeit von Bedeutung ist.

- Seit der Einführung einer ESG-Charta 2020 arbeiten wir daran, **Nachhaltigkeit in unsere Anlagetätigkeiten zu integrieren**. Dadurch sind wir heute hinsichtlich verantwortungsvoller Investitionen gut positioniert. Tatsächlich ist der CO₂-Fussabdruck unseres Portfolios an Wertschriftenanlagen geringer als derjenige unserer Konkurrenz. Wir sind uns jedoch bewusst, dass unsere Immobilienanlagen ein grosses Optimierungspotenzial aufweisen.
- Die Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. **Wir legen grossen Wert auf die berufliche und menschliche Entwicklung aller Personen, die unser Unternehmen bilden**. Die Groupe Mutuel ist bestrebt, allen Mitarbeitenden ein qualitativ hochstehendes Arbeitsumfeld, vorteilhafte Arbeitsbedingungen und attraktive Sozialleistungen zu bieten.
- Das Kundenerlebnis gehört seit drei Jahren zu unseren strategischen Hauptprioritäten, und das soll auch für die kommenden drei Jahre so bleiben. Um für positive Kundenerfahrungen zu sorgen, nehmen wir die **Bedürfnisse unserer Kundschaft ernst, unterstützen unsere Versicherten** und schaffen mittels einer **transparenten und klaren Kommunikation** Vertrauen.
- Mit der Fondation Groupe Mutuel nehmen wir unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung wahr, indem wir **gemeinnützige Organisationen und Einzelversicherte unterstützen**.
- Die Verringerung des CO₂-Fussabdrucks unserer operativen Tätigkeiten stellt einen wichtigen Ansatzpunkt für positive Veränderungen dar**. Daher haben wir 2023 eine erste CO₂-Bilanz lanciert, die uns als Grundlage für die Festlegung von Verbesserungsmaßnahmen dienen soll.

Wir sind bestrebt, unsere gesellschaftlichen und ökologischen Verpflichtungen zu strukturieren, zu konsolidieren und zu erweitern und die Modalitäten unserer Unternehmensführung zu klären, um konkret festzuhalten, was Nachhaltigkeit für die Groupe Mutuel bedeutet. **Dadurch wollen wir die Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstrategie verankern und gezielte Massnahmen** zur Umsetzung eines realistischen und damit erfolgreichen Plans einführen.

Angesichts steigender Risiken aufgrund des Klimawandels, wirtschaftlicher Unsicherheit, gesellschaftlicher Herausforderungen wie der Überalterung der Bevölkerung und sich deutlich verändernder gesetzlicher Bestimmungen **nehmen wir unsere Verantwortung als Unternehmen wahr und streben einen nachhaltigeren Kurs an.**

Wir sind überzeugt, dass dieses Engagement der Groupe Mutuel neue Chancen bietet und die Zukunft des Unternehmens sichert.

Karin Perraudin
Thomas Boyer





«Unser Nachhaltigkeitsprozess wird entsprechend den Prioritäten und im Einklang mit den Ressourcen der Groupe Mutuel schrittweise vorangetrieben. **Wir werden uns die nötige Zeit nehmen, um dieses Thema fest in unserem Unternehmen zu verankern.»**

Thomas Boyer
Generaldirektor

«Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie zu integrieren, **bedeutet, unsere Verantwortung mit konkreten Inhalten zu füllen**, die sowohl unseren Mitarbeitenden als auch der Gesellschaft zugutekommen.»

Karin Perraudin
Präsidentin



Kapitel 2

Unser Nachhaltig- keitsansatz




Auftrag und Werte

Als einziger globaler Personenversicherer in der Schweiz wollen wir als Ansprechpartner im Bereich der Gesundheit und der Vorsorge für Privat- und Unternehmenskunden anerkannt werden.

Da bei uns die Menschen im Mittelpunkt stehen, ist uns Fürsorge für unsere Kundschaft in jedem Lebensabschnitt ausserordentlich wichtig.

Das Zuhören und persönliche Beziehungen mit den Menschen sind unsere wichtigsten Triebfedern bei der Entwicklung umfassender, personalisierter und nachhaltiger Dienstleistungen für Privatpersonen und Unternehmen.

Da wir uns der Komplexität unseres Fachgebiets bewusst sind, verhelfen wir diesen bei ihren Erfahrungen zu mehr Klarheit. Ganz im Sinne der Ursprünge unseres Unternehmens handeln wir proaktiv und wirken so vorbeugend. Auf diese Weise können wir die Erwartungen unserer Kundschaft in ganz unterschiedlichen Situationen optimal erfüllen.



Wir bieten unserer Kundschaft Sicherheit, indem wir ihre individuellen und langfristigen Bedürfnisse auf innovative Weise vorwegnehmen. Als kundennaher Partner bemühen wir uns jeden Tag, die Beziehung zu den Menschen ganz neu zu erfinden, um gemeinsam die Prävention und die gegenseitige Unterstützung zu verbessern. Dadurch verhelfen wir unserer Kundschaft zu mehr Gelassenheit und meistern die gesellschaftlichen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Gesundheit und der Vorsorge in der Schweiz.

Verantwortung

Mit den passenden Dienstleistungen bringen wir unsere Kundschaft auf den richtigen Weg und gewährleisten dadurch die Nachhaltigkeit des Systems. Zu diesem Zweck setzen wir jeden einzelnen Franken respektvoll und verantwortungsbewusst ein. Auch mit dem Know-how und den Kraftreserven unserer Mitarbeitenden sowie den verfügbaren Ressourcen gehen wir gewissenhaft um. **Die Strategie der Groupe Mutuel, die 2023 für den Zeitraum 2024–2026 überarbeitet wurde, basiert auf 5 in 15 Programme unterteilte Schwerpunkte, mit denen wir unsere Unternehmensziele erreichen wollen.** Nachhaltigkeit ist Teil des Programms «Verantwortung» und des Schwerpunkts «Engagement». Mit dem Programm «Verantwortung» wollen wir unseren Anspruchsgruppen ein nachhaltiges, den Vorschriften entsprechendes und sicheres Umfeld bieten.

Ressourcen

2023 haben wir bei der Groupe Mutuel die Stelle einer Projektleiterin Nachhaltigkeit geschaffen und entsprechende Mittel zur Verfügung gestellt. Sie hat die Aufgabe, **die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens zu entwickeln und umzusetzen.** Im Bereich verantwortungsbewusste Investitionen können wir auf die Unterstützung der Firma Conser – ESG verifizier SA und bei der Erstellung einer CO₂-Bilanz auf die Unterstützung der Firma Alterna zählen.

Ziele

Wir haben uns eingehend mit dem Thema Nachhaltigkeit befasst, um so eine Strategie und einen Aktionsplan zu erarbeiten. **Wir stützen uns auf einen integrierten, pragmatischen Ansatz und wollen dabei** unter Berücksichtigung der verfügbaren Ressourcen und des Zeitplans der Groupe Mutuel **die gesetzlichen Anforderungen sogar übertreffen.**

Anspruchsgruppen

Wir konnten die internen und externen Anspruchsgruppen der Groupe Mutuel bestimmen und **mit ihnen einen Dialog zum Thema Nachhaltigkeit in die Wege leiten.** Dieser Dialog wird derzeit gerade implementiert und weiterentwickelt.

Relevante Herausforderungen

Um die für die Groupe Mutuel wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, haben wir 2022 unsere Anspruchsgruppen befragt. Unsere Mitarbeitenden füllten einen quantitativen Fragebogen aus, und wir führten eine qualitative Studie mit Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Verwaltungsrats und unseren wichtigsten externen Anspruchsgruppen durch.

Dadurch konnten wir für die Groupe Mutuel die Hauptherausforderungen bestimmen und in vier Themenbereiche gliedern: fürsorglicher Arbeitgeber, Citizen Company, proaktiver Gesundheitspartner und verantwortungsvoller Akteur.



Co-Workers & Workspace Fürsorglicher Arbeitgeber

Günstige Bedingungen für die Entfaltung der Mitarbeitenden schaffen



Gemeinschaften & Entwicklung Citizen Company

Einen Beitrag zur positiven Entwicklung des lokalen Ökosystems leisten



Produkte & Kundschaft Proaktiver Gesundheitspartner

Begleitung der Versicherten auf einer langfristigen Vertrauensbasis und Etablierung als ihr bevorzugter Gesundheitspartner



Umwelt Verantwortungsvoller Akteur

Optimierung der Massnahmen zum Schutz der Umwelt und zur verantwortungsvollen Nutzung natürlicher Ressourcen

Engagement

Wir nehmen am Programm Swiss Triple Impact teil, um unseren Beitrag zu den UNO-Zielen für nachhaltige Entwicklung zu ermitteln und bei der Identifizierung der wichtigsten verbesserungswürdigen Bereiche Unterstützung zu erhalten.



Umfang des Berichts

Es handelt sich um den **Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft Groupe Mutuel Holding AG**. Die Gesellschaft Groupe Mutuel Vorsorge-GMP wird hier nicht berücksichtigt.

Geschäftsmodell der Groupe Mutuel

Unser Geschäftsmodell als Versicherer konzentriert sich auf mehrere Kernbereiche, darunter Personalmanagement, Technologie und Daten, Verwaltung sowie Preisgestaltung und Versicherungsmathematik **für die Gestaltung und Entwicklung von Versicherungsprodukten.**

Unser Modell umfasst auch den Direktverkauf und den Vertrieb über Makler, die Verwaltung von Verträgen und den Kundenservice sowie die Verwaltung von Leistungen (Schadenfälle, Einkauf von Leistungen, medizinischer Dienst).

Die Gewinnmarge des Unternehmens erwirtschaften wir mit eben-diesen Aktivitäten, wobei wir die Kosten und Einnahmen aus Versicherungsprämien und Finanzanlagen ausgleichen.


	Infrastruktur Service-Center, Agenturen, digitale Plattformen	■ ■
Generaldirektion	Human Resources	■
Technologie / Leistungen	Technologie und Data & Analytics	■
Dienstleistungen	Administration und Kontrolle Kompetenzen in den Bereichen Recht, Gesetzgebung, Versicherungsmathematik, Organisation & Risikomanagement, Geschäftskontinuität, Informationssicherheit, Qualität und Datenschutz	■
Generaldirektion	Kommunikation	■
Finanzen	Asset- und Risikomanagement Immobilienanlagen	■ ■



Marge*

- Nachhaltigkeitsthemen**
- Co-Workers & Workspace
 - Umwelt
 - Produkte & Kundschaft
 - Gemeinschaft & Entwicklung

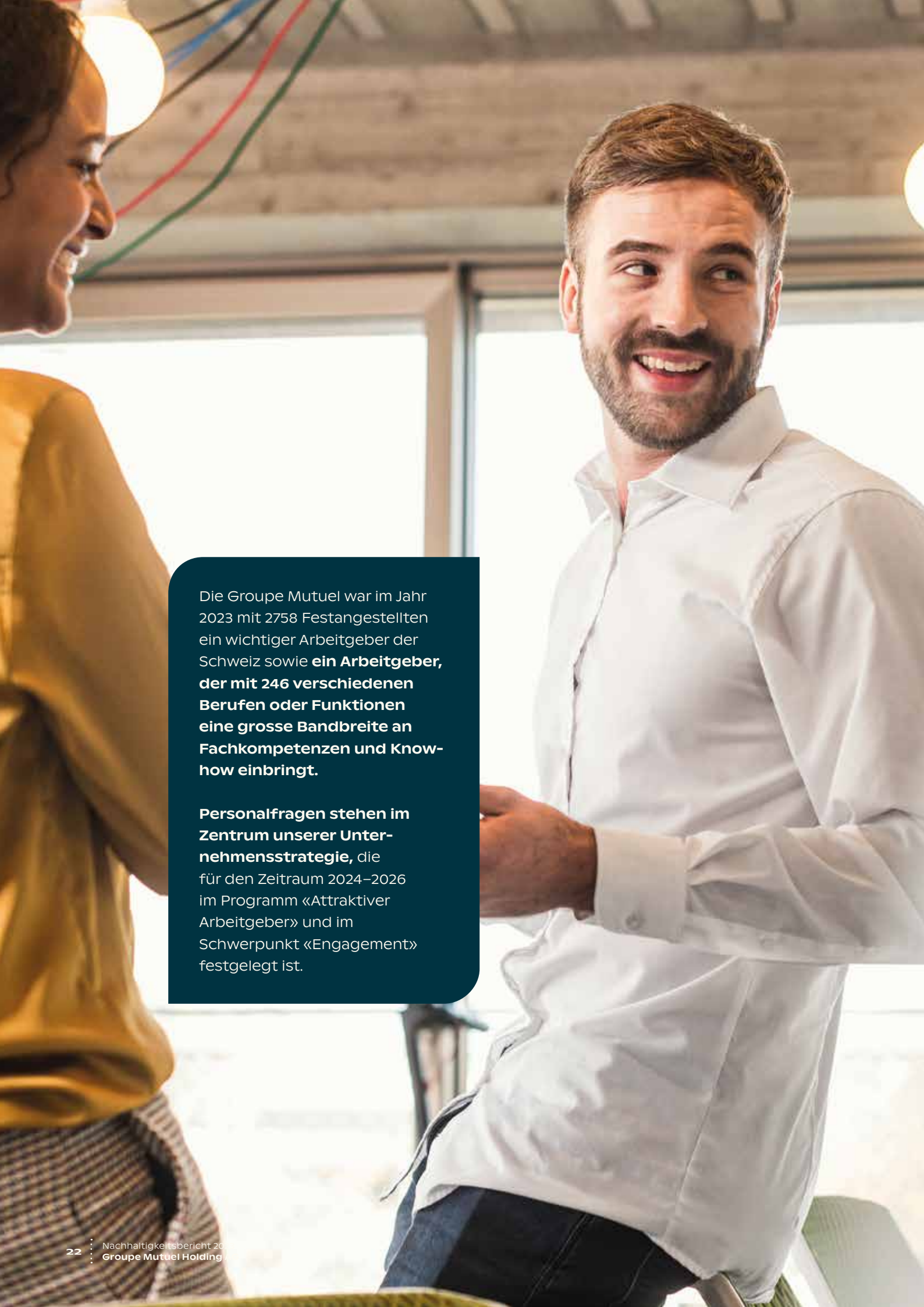
* Die technische Marge der Grundversicherung (OKP) ist null.



Kapitel 3

Fürsorglicher Arbeitgeber





Die Groupe Mutuel war im Jahr 2023 mit 2758 Festangestellten ein wichtiger Arbeitgeber der Schweiz sowie **ein Arbeitgeber, der mit 246 verschiedenen Berufen oder Funktionen eine grosse Bandbreite an Fachkompetenzen und Know-how einbringt.**

Personalfragen stehen im Zentrum unserer Unternehmensstrategie, die für den Zeitraum 2024–2026 im Programm «Attraktiver Arbeitgeber» und im Schwerpunkt «Engagement» festgelegt ist.

Arbeitsbedingungen **und Sozialleistungen**

Mitarbeitende mit unbefristeten Arbeitsverträgen erhalten Rabatte und Beteiligungen an den Krankenversicherungsprämien. Dieser Vorteil wird auf Familienmitglieder von Mitarbeitenden ausgeweitet, die mindestens 50 Prozent erwerbstätig sind.

In Bezug auf Lohnfortzahlungen bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Mutter- bzw. Vaterschaft sowie Adoption bieten wir Leistungen, die über die gesetzliche Verpflichtung hinausgehen.

Wir organisieren die Arbeit flexibel: Für Mitarbeitende, mit Ausnahme von Personen in der Probezeit, Temporärangestellten unter sechs Monaten, Lernenden und Praktikanten (und anderen Sonderregeln für Grenzgänger), besteht die Möglichkeit, Telearbeit zu leisten (zu Hause, an einem anderen Standort der Groupe Mutuel oder in einem Co-Working-Bereich), und zwar bis zu 50 Prozent der Arbeitszeit (maximal zwei Tage), je nach Relevanz der Tätigkeit und Organisation der Abteilung.

Um das Arbeitsaufkommen zu überwachen, nehmen Vorgesetzte mit Unterstützung der HR-Businesspartner eine Kontrolle der Überstunden und des Ferienbezugs vor. Bei hoher Arbeitsbelastung wird eine einheitsübergreifende Unterstützung aktiviert, und von September bis Januar stellen wir Temporärpersonal ein.

Die Arbeitszeiten sind von 7.30 bis 19 Uhr festgelegt, und wir bieten Jahresarbeitszeit, wobei das Arbeitszeitmodell, d. h. die Anzahl der Ferienwochen, frei gewählt werden kann.

Teilzeitarbeit wird erleichtert: 32 Prozent der Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit (davon 85 Prozent Frauen und 15 Prozent Männer).



Als Bestätigung unserer **Lohngleichheit** haben wir im Jahr 2022 das Label **We Pay Fair** erhalten. Die Kontrolle durch eine unabhängige Instanz ergab eine Differenz von 0,7 Prozent zugunsten der Frauen, ohne dass dabei die Verkaufsfunktionen berücksichtigt wurden, und eine Differenz von 3,4 Prozent zugunsten der Männer in allen Funktionen (gemäss dem Bund ist eine Abweichung von bis zu 5 Prozent akzeptabel).

Wir sind bemüht, die Kluft zwischen den Geschlechtern weiter zu verringern und den Mitarbeitenden in Sachen Lohn mehr Transparenz zu bieten.



Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis

Im Laufe des Jahres führen wir zahlreiche Veranstaltungen und Events durch, um die Nähe zwischen den Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung zu fördern. Auch Treffen (Roadshows, Personalabendessen, Austausch-sitzungen über Teams usw.) werden regelmässig organisiert.

Mit unserem jährlichen Leistungs- und Entwicklungszyklus verfolgen wir zudem das Ziel, **allen Mitarbeitenden positive Erfahrungen bei der Groupe Mutuel zu garantieren.** Im Jahr 2023 hatten 2200 Mitarbeitende ihr jährliches Leistungsgespräch mit ihren Vorgesetzten. Dabei geht es jeweils um die Bewertung des Vorjahres, ein Feedback zur aktuellen Situation und die Festlegung von Zielen. Im Rahmen des jedes Jahr mit allen Mitarbeitenden (2579 Personen im Jahr 2023) durchgeführten Karriereentwicklungsgesprächs werden die Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten bewertet und Entwicklungsmaßnahmen festgelegt. **Aufgrund der festgelegten Ziele können alle Mitarbeitenden in ihrer Tätigkeit Sinn finden und wissen, wie sie in ihrem Bereich zur Kundenzufriedenheit und zum Unternehmensergebnis beitragen können.**

• Sobald die Team- und Bereichsziele bekannt sind, schlagen die Mitarbeitenden individuelle Ziele vor, die sie mit ihren Vorgesetzten im Leistungsgespräch besprechen. Die individuellen Ziele werden in Übereinstimmung mit den Zielen des Bereichs und der Strategie der Groupe Mutuel festgelegt. Im Jahr 2023 bezogen sich zwei dieser Ziele auf das Kundenerlebnis (Gewichtung von mindestens 35 Prozent).

• Das Vergütungsmodell setzt sich für Mitarbeitende und das Management (mit unbefristetem Arbeitsvertrag) aus einem festen und einem variablen Anteil zusammen. Der variable Teil (Bonus von 3 bis 5 Prozent des Jahresgehalts, je nach Hierarchiestufe) wird anhand der **individuellen Leistung** sowie **jener der Groupe Mutuel** berechnet.

• Im Laufe des Jahres 2023 haben wir eine Verschlankung der Organisationsstruktur vorgenommen, Titel abgeschafft und Funktionsebenen reduziert, um die Agilität und Effizienz der Organisation zu erhöhen. Mit dieser Anpassung der Organisation und der Harmonisierung der Funktionen der Mitarbeitenden sollen unsere Effizienz sowie das bereichsübergreifende Arbeiten und die Autonomie innerhalb unseres Unternehmens verbessert werden.

Gesundheit am Arbeitsplatz **und Arbeitsumfeld**

Unsere betriebliche Gesundheitspolitik hat den Auftrag, das physische und psychische Gleichgewicht und die Tatkraft der Mitarbeitenden der Groupe Mutuel im Alltag zu stärken. Dies wirkt sich direkt auf ihre Arbeitszufriedenheit, ihr Engagement und ihre Loyalität aus.

Jedes Jahr im Mai lancieren wir in Zusammenarbeit mit schweiz.bewegt die **Groupe Mutuel Move Challenge**. Im Mai 2023 haben sich 575 Mitarbeitende bei verschiedenen sportlichen Aktivitäten verausgabt und über eine Million Bewegungsminuten gesammelt. Dank dieses sportlichen Einsatzes konnte **die Groupe Mutuel CHF 8000** an die Vereine Resiliam (Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, die mit einer schweren Krankheit, einer Behinderung oder dem Tod eines Angehörigen konfrontiert sind) und NCBI Schweiz (Engagement für die Beseitigung von Vorurteilen, Rassismus und Diskriminierung, für Gewaltprävention und konstruktive Konfliktlösung) **spenden**.

Im November 2023 wurde die Groupe Mutuel zum ersten Mal als **«Friendly Work Space»** zertifiziert, ein von der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz verliehenes Label.



Dieses Label belohnt eine **systematische und nachhaltige betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)** anhand von sechs Qualitätskriterien, die vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) unterstützt werden.



Betriebliche Gesundheitsförderung und Unternehmenspolitik



Aspekte der Personalverwaltung und Arbeitsorganisation



Planung der betrieblichen Gesundheitsförderung



Soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility)



Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung Unternehmen



Bewertung der betrieblichen Gesundheitsförderung



Die Umfrage zum Engagement, die im September 2023 bei allen Mitarbeitenden der Groupe Mutuel durchgeführt wurde, erreichte eine Teilnahmequote von 77 Prozent und einen Gesamtindex von 7,24 von 10 möglichen Punkten. Das Arbeitsumfeld wurde mit 7,9 von 10 Punkten bewertet.

Wir führten einen architektonischen Leitfaden für die Innenausstattung der Standorte ein, der die Konzentration und die Performance erleichtern und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden gewährleisten soll.

Auf diese Weise haben alle Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz, der so eingerichtet ist, dass sie sich dort wohlfühlen (ergonomisch verstellbare und anpassbare Möbel und Werkzeuge, Luftqualität, Akustik und Licht). Bei Bedarf stehen ihnen Rückzugsmöglichkeiten in ruhiger Umgebung oder an einem vertrauenswürdigen Ort zur Verfügung.

Die Mitarbeitenden haben rund um die Uhr Zugang zu einer externen, kostenlosen und anonymen Beratungshotline, die berufliche, private, soziale, psychologische und rechtliche Themen abdeckt, darunter auch Suchtthemen.



Ausbildung und Talent-Management

Wir bieten vorteilhafte Voraussetzungen, um die **Entwicklung der Mitarbeitenden zu fördern**. Zu diesem Zweck leisten wir einen finanziellen Beitrag für Weiterbildungen, der zwischen 75 und 100 Prozent der Kosten deckt. Ferner rechnen wir die Weiterbildungszeit als Arbeitszeit an.

Im Jahr 2023 haben 221 Mitarbeitende von diesem finanziellen Beitrag für ihre Weiterbildung profitiert.

Auch ein spezielles Ausbildungsangebot für Führungskräfte bieten wir an. Es handelt sich um Online- oder Präsenzkurse: Gesundheit und Absenzenmanagement, verantwortungsvolle Manager und fürsorgliche Führungskräfte, Frauen-Leadership, Teamleitungszertifikat oder Personalbeschaffung.

Insgesamt nahmen im Jahr 2023 130 Verantwortliche an diesen Weiterbildungen teil, was 41 Prozent aller Führungskräfte entspricht.

Eine von der Generaldirektion validierte Überprüfung der Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden zielt darauf ab, unsere Talente zu identifizieren und bei uns zu behalten und gleichzeitig die langfristige Verfügbarkeit von Kompetenzen zu gewährleisten.

Die Talentüberprüfung erfolgt bis in die Führungspositionen hinauf. Die Identifizierung von aufstrebenden Talenten erfolgt bei unseren Mitarbeitenden auf niedrigeren Organisationsebenen.

Für Schlüsselpositionen, die einen erheblichen Einfluss auf die Erreichung der Unternehmensziele haben, wird ein Nachfolgekonzept erstellt. Im Jahr 2023 konnte auf diese Weise sichergestellt werden, dass 100 Prozent der 2022 identifizierten High Potentials gehalten und an das Unternehmen gebunden wurden.

Mitarbeitende können die Präferenzen und Wünsche für ihre Karriereentwicklung jederzeit über unser internes Tool mitteilen. Ein Mobilitätsausschuss hilft bei Versetzungen und der Umsetzung von Karriereentwicklungswünschen. Bis 2023 konnten so 24 Personen versetzt werden. Wir verfügen zudem über ein Mentoring-Projekt für Talente, das die Entwicklung von Fähigkeiten über die verschiedenen Einheiten hinweg und von sozialen Kompetenzen fördern soll.

1814: Anzahl der Mitarbeitenden, die 2023 an einer oder mehreren Präsenz- oder Online-Weiterbildungen teilgenommen haben.



Schlüssel-Indikatoren



Zufriedenheit
der Mitarbeitenden:
Gesamtindex



Zufriedenheit
der Mitarbeitenden:
Aspekt «Leadership»

Performance 2023

7,24/10

7,94/10

Ziel 2023

≥7,3

≥8,0

**Quelle,
Berechnungsmethode**

Jährliche Engagement-Umfrage
bei allen Mitarbeitenden
(Antwortquote 77 Prozent)

Jährliche Engagement-Umfrage
bei allen Mitarbeitenden
(Antwortquote 77 Prozent)



Kapitel 4

Citizen Company



Einhaltung der **Menschenrechte**

Angesichts der Branchen und der Länder, in denen die Groupe Mutuel aktiv ist, **sind das Risiko von Menschenrechtsverletzungen und die damit verbundenen Herausforderungen und Probleme relativ begrenzt**. Folglich ist das Unternehmen nur selten mit Situationen konfrontiert, die zur Einhaltung der Menschenrechte eine verstärkte Umsetzung der Sorgfaltspflicht erfordern würden. Trotzdem verfügen wir auch über präventive Massnahmen, um diese Risiken zu verringern.



Das **Thema** wird auch am Einführungstag für neue Mitarbeitende **behandelt**.



Spezielle **E-Learning-Module**, die jährlich oder alle zwei Jahre erneuert werden, sind für alle Mitarbeitenden obligatorisch.



Für jeden Bereich des Unternehmens werden **Compliance- und Risikobeauftragte** ernannt.



An die im Verhaltenskodex aufgeführten **Pflichten** wird auf den Bildschirmen in den Cafeterias sowie in regelmässigen Online-Mitteilungen aufmerksam gemacht.



Der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat werden **vierteljährlich Berichte** über die Einhaltung der internen und externen Vorschriften vorgelegt.

Verhaltenskodex

Die Groupe Mutuel erarbeitete einen Verhaltenskodex, der sieben Verpflichtungen aufzeigt, die sich aus unseren Werten ergeben: Integrität, Professionalität, Respekt, Vertrauen, Vertraulichkeit, Compliance und Risikokultur.

Dieser Verhaltenskodex ist von allen Mitgliedern der Führungsorgane und allen Mitarbeitenden der Groupe Mutuel und ihren Tochtergesellschaften einzuhalten, unabhängig von ihrer Funktion, ihrer Position oder ihrem Tätigkeitsbereich. Die Mitarbeitenden werden ermutigt, Verletzungen des Verhaltenskodex direkt ihren Vorgesetzten oder gegebenenfalls dem HR-Businesspartner oder dem Chief Compliance Officer zu melden.

Sollte es nicht möglich sein, den Vorfall intern zur Sprache zu bringen, steht eine externe Meldeplattform zur Verfügung.

Meldeplattform

Schwerwiegende Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder das geltende Schweizer Recht können von allen Mitarbeitenden anonym auf einer Plattform gemeldet werden.

Diese wird von einem externen Partner verwaltet, und die Meldungen erfolgen über ein online verfügbares Formular oder über eine spezielle Telefon-Hotline. Diese Plattform steht für alle Arten von Diskriminierung, Belästigung, illegale Aktivitäten, Verstöße gegen das Gesetz und interne Betriebsrichtlinien oder andere Handlungen, die nicht mit dem Verhaltenskodex übereinstimmen, zur Verfügung.

Jede Meldung wird vom Mediationsausschuss begutachtet. Dieser entscheidet, ob der Fall abgeschlossen, an die zuständigen Stellen der Groupe Mutuel weitergeleitet oder eine Mediation und/oder eine Untersuchung eingeleitet wird. **Im Jahr 2023 sind über diese Plattform 24 Meldungen übermittelt worden.** In 62 Prozent der Fälle handelte es sich um Themen aus dem Personalbereich und in 30 Prozent der Fälle um solche aus dem Bereich der Einhaltung von Vorschriften, während der Rest aus dem Rechtsbereich stammte.



Meldung von Ereignissen oder Zwischenfällen

Bei der Groupe Mutuel gibt es die Möglichkeit, Zwischenfälle über ein Online-Formular dem Risikomanagement-Team zu melden. Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden, sämtliche Vorfälle und Gegebenheiten zu melden, die sich negativ auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens auswirken, z. B. finanzielle Verluste, Störungen der Geschäftstätigkeit, Imageschäden, externe oder interne Regelverstöße oder Verletzungen der physischen und/oder psychischen Integrität von Mitarbeitenden.

Anhand dieses Prozesses können Schwachstellen oder Missstände innerhalb der Tätigkeiten sowie ihre Ursachen und Auswirkungen erkannt, die Probleme behoben und weitere ähnliche Vorfälle verhindert werden. **Im Jahr 2023 wurden 350 Ereignisse gemeldet. Bei 19 davon handelte es sich um Zwischenfälle, beim Rest um unwichtige Ereignisse.** Für 28 dieser unwichtigen Ereignisse wurde ein Aktionsplan erstellt. Die Unterscheidung zwischen einem schwerwiegenden Ereignis (Vorfall) und einem unwichtigen Ereignis (schwaches Signal) basiert auf unserer Skala zur Beurteilung der Folgeschwere der Auswirkungen.

Integritäts-Charta

Unsere Integritäts-Charta legt die Grundsätze und Regeln für die Prävention und Beeinträchtigung der persönlichen physischen und psychischen Integrität bei der Groupe Mutuel fest. Mit diesem Dokument verpflichtet sich die Geschäftsleitung der Groupe Mutuel zu:

- Vorbeugung jeglicher Form von Belästigung durch Information und Ausbildung der Mitarbeitenden
- Umgang mit und Behandlung von Belästigungssituationen am Arbeitsplatz und bei externen Aktivitäten, die vom Unternehmen organisiert werden
- Schutz aller Mitarbeitenden, die Opfer von Belästigung werden, durch Einrichtung einer internen und/oder externen Unterstützungs- und Beschwerdemöglichkeit
- Begleitende Massnahmen zur Förderung einer harmonischen und vollständigen Rückkehr an den Arbeitsplatz
- Verhinderung jeglicher Form von Repressalien gegenüber Personen, die einen Vorfall melden, und gegenüber Bona-fide-Zeugen
- Ergreifung aller erforderlichen Massnahmen zur Wiederherstellung eines positiven Arbeitsklimas
- Ergreifung der erforderlichen Sanktionen

Anlagen

Dank einer Partnerschaft mit dem ISS Engagement Pool ist es seit Anfang 2022 möglich, einen Engagement-Dialog mit Unternehmen zu führen, deren Aktivitäten gegen ökologische, soziale und Governance-Grundsätze (ESG) verstossen.

So wurde 2023 mit 14 Unternehmen ein Dialog zu den Themen Menschenrechte, Arbeitsrecht, Umwelt oder Korruption gesucht, während die 13 Dialoge, die 2022 aufgenommen worden waren, fortgesetzt wurden.

Diskriminierung und Risikogruppen

Die Groupe Mutuel fördert bei der Einstellung von Mitarbeitenden die Vielfalt. Zu diesem Zweck arbeiten wir mit Organisationen wie der IV (Invalidenversicherung) oder der Stiftung IPT (Integration für alle) zusammen und bemühen uns um die Umsetzung konkreter Massnahmen zur Aufwertung ganz unterschiedlicher Bewerbungen. **Diese Bemühungen zielen darauf ab, einer Vielzahl von Profilen im Einstellungsverfahren eine Chance zu geben.**

Die Groupe Mutuel engagierte sich auch dafür, Frauen in Führungspositionen zu befördern. Im Jahr 2023 wies die Geschäftsleitung der Groupe Mutuel einen Frauenanteil von 19 Prozent auf (2022 waren es 13 Prozent). Neben der Geschlechtszugehörigkeit gehört es zur DNA unseres integrativen Arbeitsansatzes, Menschen aus verschiedenen Kulturen und Menschen mit Behinderungen gleiche Chancen bei der Einstellung zu ermöglichen. **Nicht zuletzt berücksichtigen wir auch die verschiedenen Generationen: Wir bieten flexible Lösungen für Senioren und wertschätzen die Generation Z (15–24 Jahre).**

• Zudem baute die Groupe Mutuel eine Partnerschaft mit ORIF [Westschweizer Organisation für Integration und Berufsausbildung) auf, die Menschen mit Integrationsbedarf oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen orientiert, ausbildet und integriert. Dank dieser Zusammenarbeit kann unser Unternehmen zweimal pro Jahr einen jungen Menschen für ein achtwöchiges Praktikum einstellen.

• Auch Jugendliche mit Behinderungen oder anderen Schwierigkeiten bekommen bei uns die Möglichkeit, eine Berufslehre zu absolvieren. In Zusammenarbeit mit der IV oder auch im Rahmen der Massnahme AccEnt (Begleitung im Unternehmen) des Programms FORJAD (Ausbildung für junge Erwachsene in Schwierigkeiten) des Kantons Waadt werden Anpassungsmassnahmen ergriffen, um die Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung fair zu gestalten (Nachbetreuungscoaching, Anpassung der Prüfungsbedingungen).

• **Im Jahr 2023 kamen vier Jugendliche, die eine Lehre als Informatiker oder kaufmännischer Angestellter absolvierten, in den Genuss dieser Integrationsmassnahmen.**



Verantwortungsbewusstes Investment

Prinzip

Im Jahr 2020 verfassten wir unsere eigene ESG-Charta. Die daraus abgeleitete Anlagepolitik verfolgt eine langfristige Investitionslogik und zwei Hauptziele:

- **Eine treuhänderische Pflicht, die eine effiziente Verwaltung des Kapitals und das Erreichen einer angemessenen finanziellen Rentabilität gewährleistet**
- **Eine gesellschaftliche Verantwortung, um eine nachhaltige Wirtschaft zu finanzieren**

Ein gezielter Prozess legt die Anlageziele und -beschränkungen fest, die von Groupe Mutuel Asset Management (GMAM SA) auf Wunsch ihrer Kundschaft übernommen und angewendet werden. Er ergänzt die ESG-Charta, ist untrennbar mit ihr verbunden und gilt für alle derzeit und künftig verwalteten Anlageklassen.

Wir sind eine Partnerschaft mit der Firma **Conser – ESG verifier SA** in Genf eingegangen, um eine regelmässige Bewertung unserer Portfolios vorzunehmen. Vor einer potenziellen Investition können auch Analysen von Investmentfonds und Unternehmen durchgeführt werden. Ziel dieser Bewertungen und Analysen ist die Optimierung der verschiedenen ESG-Kriterien.

Das Verwaltungsziel besteht darin, ein mit den Grundsätzen der ESG-Charta übereinstimmendes ESG-Rating zu erhalten.

Konkret bedeutet dies eine nachweisbare Reduzierung der CO₂-Emissionen, den Ausschluss von sensiblen, gegen internationale Standards verstossenden Sektoren sowie Investitionen mit positiven Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Governance. Mithilfe unserer Partnerschaft mit dem Unternehmen CANOPIA können wir Verbesserungsmöglichkeiten bei den ESG-Auswirkungen ermitteln, insbesondere bei den CO₂-Emissionen der Portfoliounternehmen, und so Anpassungen bei der Positionierung vornehmen.

Wertpapieranlagen: Ansätze

Bei den Wertschriftenanlagen entschied sich die Groupe Mutuel für fünf komplementäre Ansätze.

Integration von ESG-Kriterien

Beim Analyseprozess und Portfoliomanagement berücksichtigen wir ökologische, soziale und Governance-Kriterien. Auf diese Weise stellen wir eine nachhaltige Rendite, einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung, eine Vorwegnahme von Risiken und eine Übereinstimmung zwischen unseren Werten und unseren Anlageentscheidungen sicher.

Anwendung von Ausschlusskriterien

Wir nehmen strenge Sektorausschlüsse für die Bereiche nicht konventionelle Waffen, physische Nahrungsmittelrohstoffe und Pornografie vor. Zudem setzen wir Ausschlüsse für konventionelle Waffen mit einer bestimmten Toleranzmarge durch.

Investitionen in innovative Lösungen mit grosser Wirkung

Wir wollen den Anteil, der in Anlagen mit grossen ökologischen, sozialen oder realwirtschaftlichen Auswirkungen investiert wird, z. B. saubere Technologien, Infrastruktur oder nachhaltige Anleihen und Mikrofinanzierungen, je nach Marktchancen schrittweise erhöhen.

Ausübung von Stimmrechten und engagierter Aktionärsdialog

Aus Gründen der Effizienz und des Pragmatismus entscheidet sich die Groupe Mutuel gemäss den Stimmempfehlungen der Ethos-Stiftung für eine systematische Ausübung des Stimmrechts

für direkt gehaltene Schweizer Aktien. Um einen Dialog mit den Aktionären zu schaffen, delegieren wir die Verantwortung dafür an einen externen Dienstleister, den ISS Engagement Pool.

Klimapolitik

In Übereinstimmung mit der Politik der Schweizerischen Eidgenossenschaft und dem internationalen Klimaabkommen von Paris legt die Groupe Mutuel einen spezifischen Aktionsplan für ihre Wertpapieranlagen fest. Langfristig werden wir Unternehmen ausschliessen, die im Kohleabbau und/oder in der kohlebasierten Stromerzeugung sowie in der Förderung und/oder Produktion von Schiefergas und Erdöl tätig sind. Wir verringern schrittweise den CO₂-Fussabdruck des Portfolios und tragen dazu bei, die CO₂-Emissionen von Unternehmen, die in der Förderung fossiler Brennstoffe tätig sind, zu senken, indem wir:

↳ pro Sektor die **effizientesten Unternehmen** fördern

↳ die Exposition **gegenüber fossilen Brennstoffen** einschränken, insbesondere bei Unternehmen, die keinen Ausstiegsplan haben

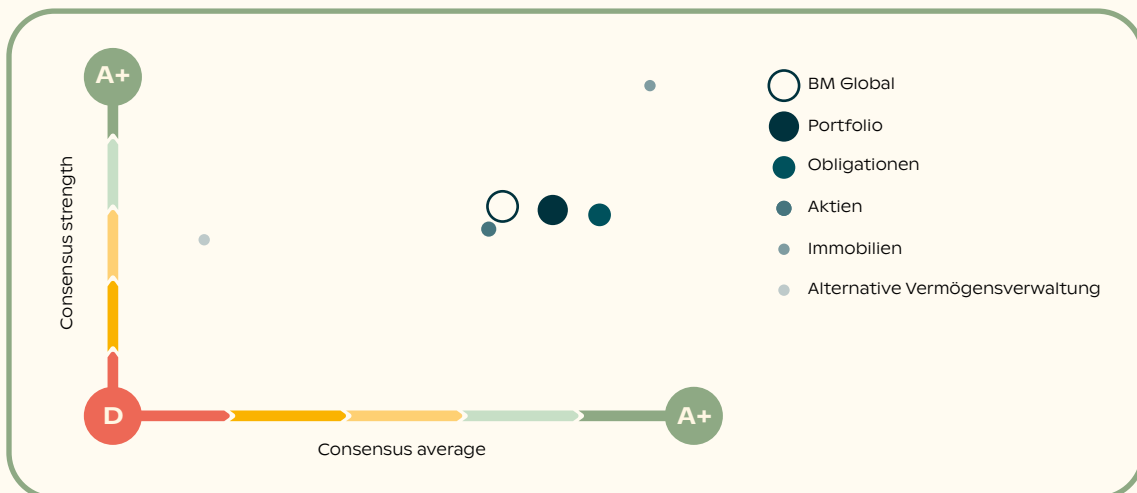
↳ **investitionen in grüne Technologien, Infrastruktur** oder in andere Themen, die im Rahmen des «Impact Investing» vorgeschlagen werden, fördern

↳ eine **regelmässige Bewertung des Portfolios** vornehmen, um die Fortschritte und die Erreichung der Ziele zu überprüfen

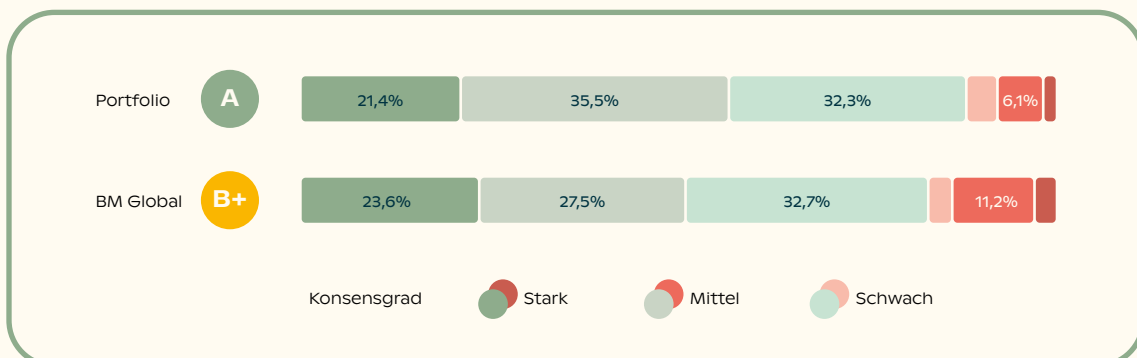
Wertpapieranlagen: Bewertung

Die ESG-Qualität der konsolidierten Portfolios der Gesellschaften der Groupe Mutuel Holding AG **erhielt** nach dem Audit 2023 von Conser – ESG verifizier SA **die Gesamtbewertung «A»**. Dies ist die **zweitbeste mögliche Bewertung**. Der Referenzindex wurde mit «B+» benotet.

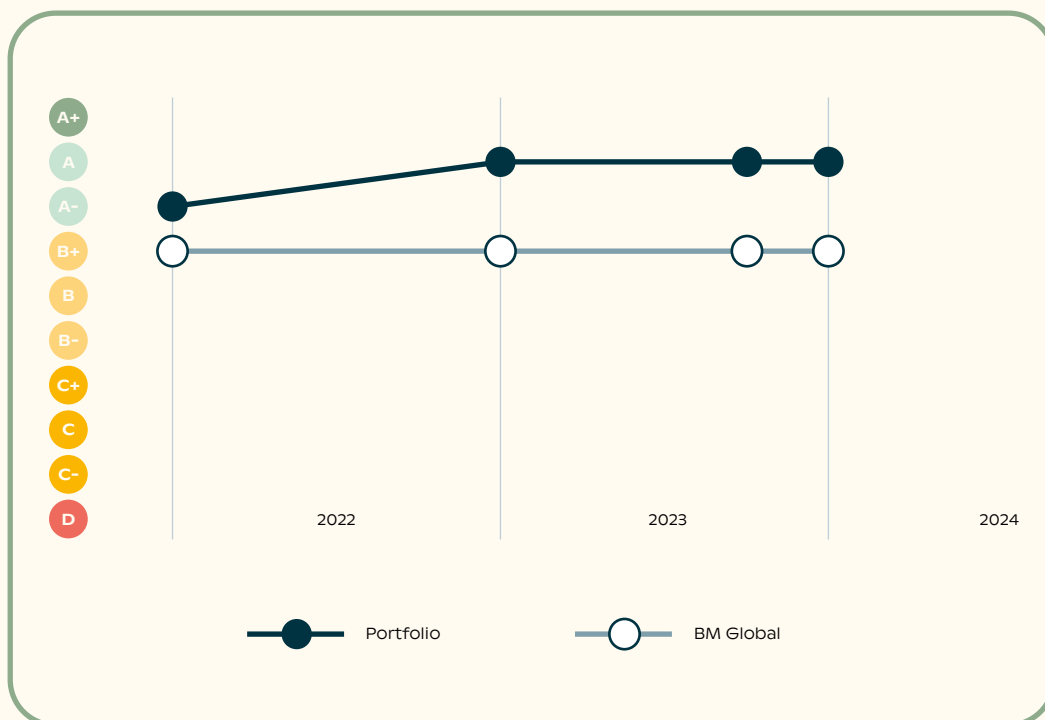
Conser – ESG verifizier SA wendet die ESG Consensus®-Methode an, wobei die Basispositionen aller Investmentfonds mit verfügbaren Daten und die Positionen der direkt gehaltenen Anlagen gesammelt werden. Die ESG-Ratings der verschiedenen Agenturen werden berücksichtigt, um einen Durchschnittswert (Consensus Average) zu berechnen, der zusätzlich nach seiner Stärke (Consensus Strength) bewertet wird, um potenzielle Konvergenzen oder Divergenzen in den Ansätzen zu eruieren.



Der Anteil der Aussteller, die mit einem sehr positiven ESG-Consensus® hinsichtlich ihres Umgangs mit Nachhaltigkeitsthemen bewertet wurden, liegt bei 21,4 Prozent. Der Deckungsgrad der Vermögenswerte für die Ratingbewertung beträgt 85 Prozent. Wir arbeiten derzeit daran, bestimmte Anlageklassen zu entwickeln, um diesen Deckungsgrad zu erhöhen und die Transparenz der Bewertung zu verbessern.



Die Entwicklung seit Ende 2021 deutet auf eine Verbesserung und dann auf eine Beibehaltung des zweitbesten möglichen Ratings auf der Skala von Conser – ESG verifizier SA hin.



Eine weitere unabhängige Analyse kam zum Schluss, dass die Groupe Mutuel mit unserer Strategie, den CO₂-Fussabdruck unserer ausländischen Aktien und Anleihen schrittweise zu reduzieren, in Kombination mit einem überdurchschnittlichen «Impact Investing»-Ziel auf einem Kurs ist, der als konform mit den Zielen des internationalen Pariser Klimaabkommens angesehen werden kann – also einer Begrenzung der durchschnittlichen globalen Erwärmung auf einen Anstieg von +1,5 °C im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter. Die bereits erzielten Erfolge zeigen, dass die Groupe Mutuel den fortschrittlichsten Bestimmungen des Target Setting Protocol der UN-Convened Net Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) voll und ganz entspricht.

Die Groupe Mutuel beteiligte sich an den drei letzten Klimaverträglichkeitstests der PACTA-Finanzportfolios (Bewertung der Kapitalübergangsbewertung des Pariser Abkommens) des Bundesamts für Umwelt (BAFU). Die letzten Ergebnisse dieses Tests stammen aus dem Jahr 2022 und basieren auf den Daten von 2021. 2024 wird die Groupe Mutuel erneut am PACTA-Test teilnehmen.



Wertpapieranlagen: Risikomanagement

Die GMAM SA führt A-priori- oder A-posteriori-Analysen sowie eine Überwachung der Positionen durch. Dadurch wird das Risiko der Portfolios in Bezug auf mehrere Aspekte gemildert, nämlich das kurz- oder langfristige Risiko eines finanziellen Verlusts, aber auch das Image-Risiko der Groupe Mutuel.

Die Richtlinien des oben erwähnten Anlageprozesses kommen in jedem Portfolio der Gesellschaften der Groupe Mutuel Holding AG zur Anwendung. Die GMAM SA hat Zugang zu den ESG-Berichten des unabhängigen externen Analysten ISS ESG Solutions. Im Fall einer Investition werden die Unternehmen danach bei den vierteljährlichen ESG-Punktzahlen mit der ESG Consensus®-Methode von Conser – ESG verifier SA verglichen.

Wir befolgen die Ausschlussempfehlungen der Schweizerischen Vereinigung für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen (SVVK), eines Zusammenschlusses wichtiger Schweizer Pensionskassen und Sozialversicherungen. Die SVVK stützt sich bei ihren Empfehlungen auf die von der Schweiz ratifizierten internationalen Übereinkommen, die im Bundesgesetz über das Kriegsmaterial (KMG) verankert sind. Nach dem KMG sind die Herstellung von Antipersonenminen, Streumunition, chemischen und biologischen Waffen sowie die Herstellung von Atomwaffen für Staaten, die nicht über Atomwaffen verfügen, ausdrücklich verboten.

Alle anderen öffentlich zugänglichen Datenquellen wie Jahresberichte und Unternehmenswebsites, Presseartikel sowie die Bloomberg-Informationen-datenbank werden ebenfalls herangezogen, um das ESG-Risiko zu beurteilen.

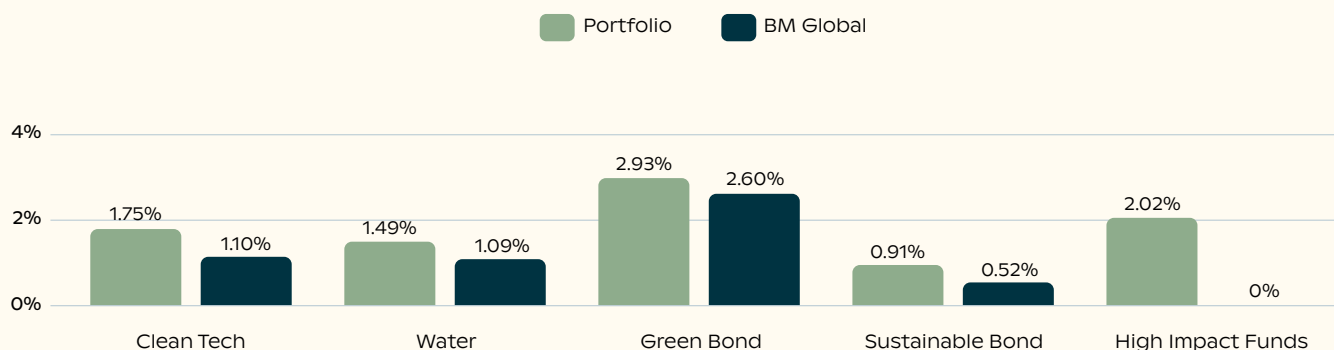
Wertpapieranlagen: Kennzahlen

Portfolios der Gesellschaften der Groupe Mutuel	Ergebnisse 2023 (per 31.12.2023)	Referenzindex
CO ₂ -Emissionen (tCO ₂ eq)	2314130	3662950
CO ₂ -Intensität (tCO ₂ eq/USD Mio. Umsatz)	65,24	102,54

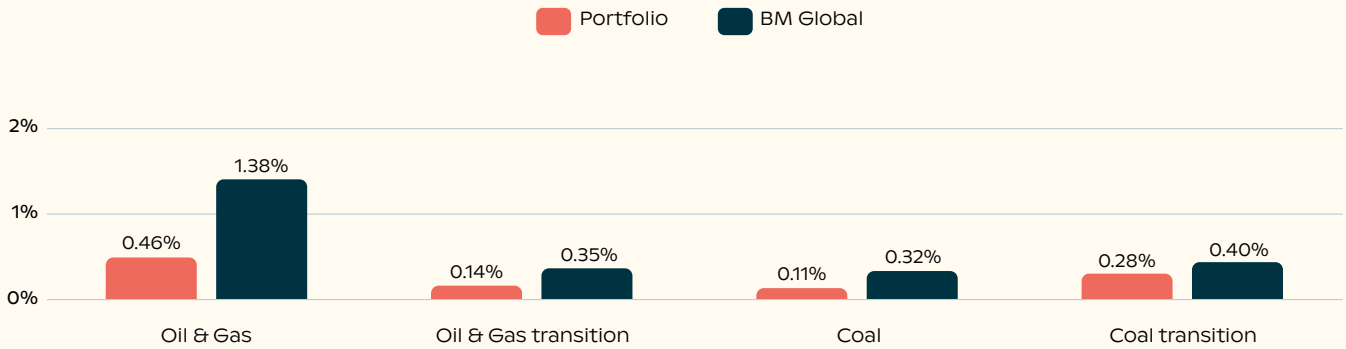
Die Groupe Mutuel ist formell keiner extern überwachten Netto-Null-Emissions-Verpflichtung angeschlossen. **Wir haben uns jedoch das Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen des Aktienanteils, der fast 75 Prozent der Emissionen und der Kohlenstoffintensität des Portfolios ausmacht, um 7 Prozent pro Jahr zu senken.**

32 Prozent der Anlagesumme in den Segmenten «Aktien» und «Anleihen» werden in Unternehmen investiert, die sich verpflichtet haben, ihre CO₂-Emissionen zu reduzieren, um die globale Erwärmung mit einem Ziel von maximal +2 °C entsprechend der Science Based Targets Initiative (SBTi) oder der Transition Pathway Initiative (TPI) zu begrenzen. Die Hälfte dieser Unternehmen befindet sich zudem bereits auf einem Kurs, der die globale Erwärmung auf +1,5 °C begrenzen soll. Im Gegensatz dazu beträgt der Anteil der nicht entsprechend umstrukturierten Unternehmen nur 0,51 Prozent.

Investitionen in Produkte mit positiven Auswirkungen:
insgesamt 9,10% des verwalteten Vermögens gegenüber 5,31% für den Referenzindex.

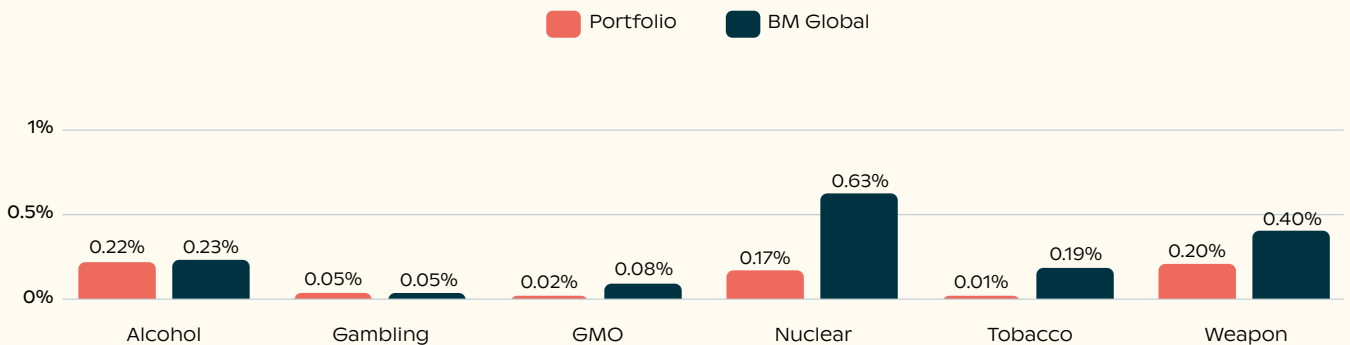


Investitionen in Unternehmen mit negativen Auswirkungen auf das Klima:
insgesamt 0,99% des verwalteten Vermögens gegenüber 2,45% für den Referenzindex.

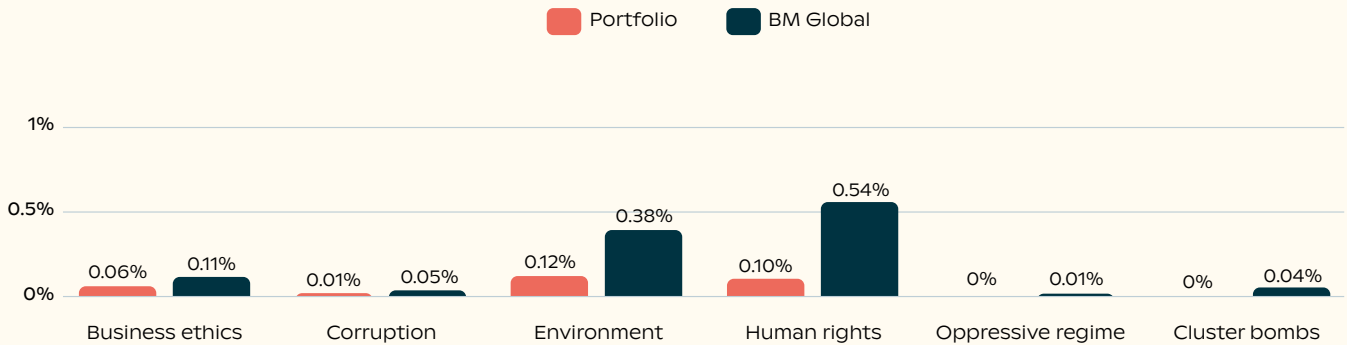


Hier werden auch Unternehmen aus den Sektoren Erdöl und Gas und Kohle berücksichtigt, die Verpflichtungen zur Energiewende und damit zur schrittweisen Reduzierung ihrer Treibhausgas emittierenden Aktivitäten eingegangen sind. Eine Vernachlässigung dieser im Übergang befindlichen Unternehmen würde die Erreichung der Ziele erschweren. Es findet ein Dialog statt, um Unternehmen, die sich noch nicht zu einer Reduzierung ihrer Emissionen verpflichtet haben, dazu zu bewegen, dies zu tun.

Investitionen in sensible Sektoren:
insgesamt 0,67% des verwalteten Vermögens gegenüber 1,58% für den Referenzindex.



Investitionen in Unternehmen, die gegen internationale Standards verstossen:
insgesamt 0,29% des verwalteten Vermögens gegenüber 1,13% für den Referenzindex.



Immobilienanlagen

Die Groupe Mutuel verpflichtet sich, die Nachhaltigkeitsanforderungen auch bei Immobilienanlagen umzusetzen.

Die in der ESG-Charta unseres Unternehmens festgelegten ESG-Kriterien werden bei der Bewertung potenzieller Akquisitionen und bei der Immobilienverwaltung berücksichtigt.

Um unsere Verpflichtungen zu erfüllen, prüfen wir jedes Projekt individuell und setzen alles daran, damit diese Kriterien eingehalten werden. Ansonsten ist der Erwerb von Immobilien unter bestimmten Bedingungen und je nach Sanierungsmöglichkeiten möglich. **Gebäude, die für solche Massnahmen nicht geeignet sind, sind somit de facto ausgeschlossen.**

2022 entwickelten wir eine Immobilienstrategie, die für alle Immobilien, die der Groupe Mutuel Holding AG (Verwaltungs- und Mietobjekte) gehören, gilt. **Die wichtigste Säule dieser Immobilienstrategie ist die Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklungspolitik, um unser Immobilienportfolio effizient verwalten zu können.**

Ökologische Kriterien

Angesichts der aktuellen klimatischen Herausforderungen werden Gebäudeeigentümer, insbesondere institutionelle Akteure, nachdrücklich dazu ermutigt, die vom Bund formulierten Erwartungen in Bezug auf die Klimaziele für die Jahre 2030 und 2050 zu erfüllen.

Um diese Ziele zur Reduzierung der direkten und indirekten CO₂-Emissionen im Zusammenhang mit Gebäuden zu erreichen, legen wir für unsere Immobilieninvestitionen einen Aktionsplan mit einem klaren Sanierungspfad fest.

Wir nehmen Umweltmassnahmen vor, z. B. eine bessere Isolierung (Wände, Dächer, Fenster), der Austausch von Energiequellen für die Heizung, die Erneuerung der Beleuchtung in den Gemeinschaftsbereichen durch LED-Lampen mit Bewegungsmeldern, der Austausch von Haushaltsgeräten durch Geräte der Energieeffizienzklasse A oder die Ausstattung der Gebäude mit Fotovoltaikanlagen.

Wir haben 2018 mit unserem Partner Signa-Terre SA zusammen die Energieüberwachung unserer Gebäude eingeführt. Dadurch haben wir einen besseren Überblick über unsere Gebäude (Verwaltungs- und Mietgebäude) und deren Energieverbrauch, was uns ermöglicht, die Prioritäten für die zu ergreifenden Massnahmen festzulegen.

Seit 2022 ist die Groupe Mutuel Partner des Schweizer Unternehmens ECCO2 Solutions AG, das eine innovative Lösung zur präzisen Heizungssteuerung anbietet, die den Verbrauch minimiert. Bisher wurden über 40 Gebäude der Groupe Mutuel mit diesem Monitoring- und Optimierungssystem ausgerüstet, was zu einer erwarteten Verbrauchssenkung von bis zu 15 Prozent pro Gebäude führte. Die automatische Konsolidierung und Analyse der Daten macht die Überwachung der Energieeffizienz des Portfolios und des Plans zur Reduzierung des CO₂-Ausstosses möglich.

Der Übergang zu erneuerbaren Energien ist Teil der Überlegungen bei unseren Renovierungsprojekten. Er erfolgt schrittweise und vorrangig bei Gebäuden mit erhöhtem Bedarf, wobei die Auswirkungen der Arbeiten auf die Erträge berücksichtigt werden.

Die geografische Lage der durch die Groupe Mutuel erworbenen Immobilien ist ein integraler Bestandteil der Auswahlkriterien. Die Nähe zu Infrastrukturen (Einkaufszentren, Sportzentren, Gesundheitseinrichtungen) wird angestrebt, um die Auswirkungen des Verkehrs zu verringern, sanfte Mobilität zu fördern und den Zugang für die Nutzenden zu erleichtern. Die Groupe Mutuel prüft auch den Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln, die Verkehrsanbindung und die Ausstattung der Gebäude.

Governance-Kriterien

Um die Anwendung transparenter, ehrlicher und konformer Praktiken durch die Mitarbeitenden und Partner zu gewährleisten, wird von der Groupe Mutuel sowohl intern als auch extern eine Integritäts-Charta unterzeichnet. Darüber hinaus verfügen wir über Richtlinien, um Korruption zu bekämpfen, Fairness bei der Vergabe von Aufträgen zu gewährleisten und Interessenkonflikte zu vermeiden.

Soziale Kriterien

Die Groupe Mutuel führt Gespräche mit Anspruchsgruppen wie Immobilienagenturen, Dienstleistern oder Lokalbehörden, um die Gestaltung von Projekten und die Verwaltung des bestehenden Immobilienbestands zu überdenken.

Ausserdem erachten wir die Mietparteien als eine wesentliche Anspruchsgruppe. Wir wollen den Kontakt zu den Mietparteien verstärken und erleichtern, um möglichst effektiv auf ihre Bedürfnisse eingehen und diese erfüllen zu können. Unser Schwerpunkt liegt auf dem Komfort und der Lebensqualität der Nutzenden unseres Immobilienbestandes.

- Zu diesem Zweck wird die Wahl der Materialien sowohl bei neuen Projekten als auch bei Renovierungen überprüft. Materialien müssen neben ihren schall- und wärmetechnischen Eigenschaften auch Umweltaanforderungen erfüllen und möglichst geringe schädliche Auswirkungen haben.
- Die Belebung der Quartiere ist ein wichtiger Aspekt. Die Groupe Mutuel plant mehrere Massnahmen zur Schaffung von Gemeinschaftsräumen, um das Quartierleben zu fördern. Diese Implementierung soll schrittweise erfolgen.

Kennzahlen

(Die angegebenen Werte beziehen sich auf 2022, da die Daten für 2023 noch nicht veröffentlicht wurden.)

Gebäudebestand Daten 2022	Groupe Mutuel	Durchschnitt des institutionellen Schweizer Bestandes	Ziele des des Bundes 2030	Ziele des des Bundes 2050
Gewichtete Durchschnittsbewertung	Gut	Gut		
Gesamt-Energieetikette	C	C		
Wärmeausgabenindex (WAI) in MJ/m²/Jahr	444 (Etikette C)	428	350	230
Durchschnittliche CO₂-Emissionen in kgCO₂eq/m²/Jahr	29,35 (Etikette C)	25,26	15	5

Die Energieskala umfasst Noten von A bis G, wobei A die beste Note ist.

Die Werte zeigen, dass Anstrengungen zur Verbesserung der Energieversorgung unseres Gebäudebestands und im Hinblick auf eine schrittweise Annäherung an die Klimaziele unternommen werden müssen. Zu diesem Zweck haben wir einen mehrjährigen Investitionsplan für Sanierungsarbeiten erarbeitet. Im Plan wird auch die wirtschaftliche Performance berücksichtigt

Engagement in den Gemeinschaften, **lokales Engagement**

Fondation Groupe Mutuel

Die Stiftung Groupe Mutuel setzt sich für Gesundheit und Prävention ein, indem sie sich in Form von ausserordentlichen Nothilfeleistungen für einzelne Versicherte, durch die Unterstützung von Forschungs- und Studienprojekten sowie die Auszahlung von Fördergeldern an gemeinnützige Vereine und Projekte engagiert.

Deshalb übernimmt die Stiftung Groupe Mutuel ausnahmsweise die durch eine Krankheit oder einen Unfall entstandenen, ungedeckten Kosten, um Versicherten zu helfen, die ihre Situation nur mit Mühe oder gar nicht selbst bewältigen können. Der Förderungsfonds hat zum Zweck, Institutionen, Vereine oder andere Einrichtungen, die sich für die Gesundheit von Kindern, Jugendlichen und älteren Menschen in der Schweiz einsetzen, finanziell zu unterstützen.

Ausserdem **finanziert die Fondation Groupe Mutuel Studien zum Thema Überbehandlung und übermässige Pflege und unterstützt wissenschaftliche Projekte, die zur Verbesserung des Schweizer Gesundheitssystems beitragen.** Im Jahr 2023 verfolgten wir beispielsweise in Partnerschaft mit dem Universitätsspital Basel, dem Hôpital de La Tour und dem Lehrstuhl für Gesundheitsökonomie der Universität Basel (Value-Based Healthcare) ein Pilotprojekt zur innovativen, wertbasierten Preisgestaltung in der Gesundheitsversorgung und zusammen mit der Universität Lausanne und Unisanté ein Projekt zur besseren Koordination der Versorgung chronischer Patienten in der Schweiz.

Die Fondation Groupe Mutuel unterstützt auch grosse Projekte langfristig. In der Westschweiz unterstützen wir seit mehreren Jahren in Form einer Partnerschaft mit RTS und der Glückskette die Stiftung Cœur à Cœur.

Beitrag zur Entwicklung innovativer Technologien

Die Groupe Mutuel ist seit 2021 zusammen mit dem EPFL Innovation Park Hauptsponsor des Inkubators Tech4Eva.

Es handelt sich um eine Innovationsplattform für FemTech-Startups und disruptive Projekte, deren Ziel es ist, Lösungen zur Förderung von Technologien im Bereich der Frauengesundheit voranzutreiben.

Im Jahr 2023 wurden 20 Start-ups und Projekte in den Bereichen Schwangerschaft und Wochenbett, Wellness, Menstruationsgesundheit, Fruchtbarkeit und Unfruchtbarkeit, Menopause, psychische Gesundheit, Familienleben, Prävention, Behandlung, Pflege und Onkologie begleitet.

**TECH4
EVA**

Lokaler Einkauf

Wir beziehen unser Mobiliar fast ausschliesslich von Schweizer Herstellern und unser Büromaterial von lokalen oder regionalen Anbietern.

Dadurch unterstützen wir die Wirtschaft vor Ort und garantieren gleichzeitig die Qualität und Zuverlässigkeit der gekauften Produkte.

Frisches Obst, Kaffee, Milch und andere Produkte für unsere Cafeterias beziehen wir nach Möglichkeit von lokalen oder regionalen Betrieben.

Auf diese Weise können wir die Wirtschaft in den Regionen unserer Verwaltungszentren unterstützen und die Frische und Qualität der eingekauften Produkte gewährleisten. Indem wir mit lokalen Betrieben zusammenarbeiten, begrenzen wir auch unseren transportbedingten CO₂-Fussabdruck.

A close-up photograph of a group of diverse young women laughing joyfully outdoors. The woman in the foreground is laughing with her mouth wide open, showing her teeth. Other women in the background are also laughing, creating a sense of genuine happiness and camaraderie. The lighting is bright, suggesting a sunny day.

Kapitel 5

Proaktiver Gesundheitspar

A close-up, high-angle photograph of a group of young women laughing and hugging outdoors. The woman in the center is seen in profile, smiling broadly. To her left, another woman is laughing with her mouth wide open. The scene is bright and sunny, with green foliage in the background. The overall mood is joyful and celebratory.

Partner

Fairness der Praktiken

Kampf gegen Korruption

Auf der Grundlage der geltenden Schweizer Gesetzgebung sowie unseres internen Verhaltenskodex sind in einer Richtlinie die Grundsätze und Regeln, die bei der Behandlung von Interessenkonflikten zu berücksichtigen sind, genauer definiert. Diese Richtlinie zu Interessenkonflikten umfasst insbesondere die Regeln für die Annahme von Spenden, Geschenken und anderen Vorteilen sowie den Umgang mit Nebentätigkeiten, die von den Angestellten neben ihrer Haupttätigkeit bei der Groupe Mutuel ausgeübt werden können.

Im Lauf des Jahres 2023 haben übrigens alle Mitarbeitenden ein obligatorisches E-Learning zu diesem Thema absolviert.

Die Unterschriften sowie die Entscheidungs- und Finanzkompetenzen aller Angestellten der Groupe Mutuel unterliegen ebenfalls einem Reglement, dem Reglement Unterschriften & Kompetenzen. **Es basiert auf der geltenden Schweizer Gesetzgebung sowie den Statuten und Organisationsreglementen der Groupe Mutuel Holding AG und ihrer Tochtergesellschaften.**

Operativ gilt das Prinzip der doppelten Unterschrift für jede Bestellung von Leistungen oder Material. Ein Ausschreibungsverfahren ist obligatorisch für jeden Vertrag, dessen Wert einen bestimmten Betrag übersteigt.

Die vorhandenen Mechanismen zur Berichterstattung über Verstösse gegen die Unternehmensrichtlinien und jede Behandlung mit einem unethischen oder unfairen Aspekt sind bereits ausführlich beschrieben worden. Dazu gehören die von einem externen Partner betriebene Beschwerdeplattform sowie das Online-Formular zur Meldung von Vorkommnissen an das Risikomanagement-Team.

Fair Play

Die Stiftung für Konsumentenschutz hat 2023 die allgemeinen Versicherungsbedingungen der Modelle Telmed, Hausarzt und HMO (Ärzteneetz) der zehn grössten Krankenkassen in der Schweiz verglichen.

Unser Fairplay wurde gelobt, denn die Groupe Mutuel ist der einzige Versicherer, der die Kriterien für faire Sanktionsbestimmungen erfüllt. So erfolgt eine Übertragung vom flexiblen (kostengünstigeren) Modell in das Standardmodell der Krankenversicherung erst nach dem dritten Verstoss, und wir verweigern keine Leistungen.

Kundenerfahrung

Um die Erfahrungen unserer Kundschaft zu verstehen und zu verbessern und gleichzeitig das Datenschutzgesetz einzuhalten, haben wir im Jahr 2023 folgende Programme eingeführt:



Zufriedenheitsumfragen nach einem Besuch in der Agentur oder einem Termin mit einem Versicherungs- und Vorsorgeberater.



Besuche von Testkunden in 26 Agenturen, **um die Kundenerfahrung zu erleben** und anschliessend der obersten Verwaltung des Vertriebsbereichs **eine ausführliche Analyse zu überreichen**. Diese Umfragen haben gezeigt, wie wichtig die eingeleiteten Schritte zur kontinuierlichen Verbesserung des Kundenempfangs und wie nützlich die Projekte zur Schaffung und Modernisierung von Agenturen sind.



Kontinuierliche Weiterentwicklung unseres CRM-Tools (Customer Relationship and Interaction Management), **Digitalisierung und Optimierung** von Schlüsselprozessen in der Beziehung zur (potenziellen) Kundschaft. **Umfassende Schulung** der Nutzerinnen und Nutzer des CRM und **Begleitung vor Ort**.



Entwicklungsplan für die Kundenberater in den Agenturen mit dem Ziel, die **Mitarbeitenden**, die in der Kundenberatung und -betreuung am Schalter tätig sind, **zu binden und zu engagieren**.



Fokus auf die **Digitalisierung und die Online-Selbstbedienung**.



Kundeninformation

Wir stellen ein Kundenpanel auf, um unsere Standardschreiben zu überprüfen, zu verbessern und zu vereinfachen. Um übertriebene Kommunikation zu vermeiden, zentralisieren wir die Marketingmassnahmen gegenüber der Kundschaft. Und für alle Mitteilungen an mehr als 5000 Personen haben wir 2023 einen Marketingprozess eingeführt, um sicherzustellen, dass **die Inhalte verständlich, nützlich und auf die jeweilige Lebensphase des Kunden zugeschnitten sind.**

Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden auch massgeschneiderte Optionen zur Optimierung der Prämien an, wenn dies möglich ist. Schliesslich wird jeden Herbst eine spezielle Hotline eingerichtet, um unsere **Kundschaft zu beraten und ihre Fragen zu den neuen Krankenversicherungsprämien zu beantworten.**

Übermittlungskanäle für Beschwerden

Wir haben seit mehreren Jahren eine Stelle für Sonderfälle, die bei Beschwerden von Versicherten eine individuelle Bearbeitung gewährleisten soll. Die interne Herangehensweise ist kollaborativ, und die Mehrheit der Versicherten, die eine Beschwerde eingereicht haben, zeigt sich am Ende des Verfahrens zufrieden, unabhängig von dessen Ausgang.

Zum anderen gibt es eine Meldestelle Vertrieb, die sich aus Vertretern der Bereiche Verkauf, Verträge, Leben, Rechtsabteilung und des Partner-Kompetenzzentrums zusammensetzt und die Aufgabe hat, die Anforderungen an die Beratungsqualität zu überwachen. Jegliche Auffälligkeit oder Anomalie, die eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit dem Verkauf von Produkten der Groupe Mutuel (internes oder externes Verkaufsnetz) beobachtet, ist über ein Formular an die Meldestelle Vertrieb zu übermitteln. **Jeder gemeldete Fall erhält ein Dossier und wird gleichzeitig von verschiedenen betroffenen Bereichen vertraulich untersucht.** Anschliessend wird der Fall diskutiert, und die Vertreter der Meldestelle Vertrieb legen einstimmig eine Massnahme fest.

Für Beschwerden bei einer Agentur haben wir darüber hinaus ein Standard-Einspracheverfahren etabliert.

Nachhaltigkeit in unseren Produkten

Zwei der grössten Sorgen der Schweizerinnen und Schweizer sind die Alterung der Bevölkerung und die hohen Kosten des Gesundheitssystems.

Indem wir uns als **Ansprechpartner für Gesundheit und Vorsorge** positionieren, vermitteln wir der Bevölkerung durch alle unsere Produkte eine starke Botschaft, **getragen von Vertrauen, Nachhaltigkeit und Fachkompetenz.**



Grundversicherung

Die Groupe Mutuel setzt sich mit PrimaFlex dafür ein, die Kosten für die Versicherten zu senken (attraktive Prämie), Generika zu fördern (ohne Franchise) und die Prävention zu unterstützen (bestimmte kostenfreie Vorsorgeuntersuchungen in der Apotheke). Dieses flexible und innovative alternative Grundversicherungsmodell ist seit 2023 auf dem Markt.

Unsere Versicherten mit einem Hausarztmodell (**PrimaCare und OptiMed**) können ein alternatives Modell wählen, wenn ihr Hausarzt verstirbt oder in den Ruhestand geht und sie keinen neuen Hausarzt finden. Das ist sogar während des Jahres möglich, sodass sie weiterhin von einem attraktiven Prämienrabatt profitieren. Möglich gemacht wurde dies 2022 dank der Anpassung unserer Versicherungsbedingungen für diese beiden Modelle.

Krankenzusatzversicherungen

Bei unserer Zusatzversicherung **Optimum** liegt der Schwerpunkt auf Vorsorgemaßnahmen. Dieses Zusatzversicherungsmodell erstattet unter anderem Beiträge für Sportvereine, Fitnessabonnements, Vorsorgeuntersuchungen, Kurse rund um Gesundheit und Sturzprävention, Antirutsch-Sohlen für Personen ab 60 Jahren, Sonnencreme, Tabakersatzprodukte und UV-Schutzkleidung für Kinder bis 16 Jahre.

Seit 2023 erlaubt die Groupe Mutuel ihren Kunden mit bestimmten Zusatzversicherungen auch den Wechsel zu anderen, ähnlichen Zusatzversicherungen, ohne dass sie einen neuen Fragebogen zu ihrem Gesundheitszustand ausfüllen müssen (erleichterte Übertritte). **Dies ermöglicht es insbesondere Personen, die sich die Prämie nicht mehr leisten können, unabhängig von ihrem Gesundheitszustand ein günstigeres ähnliches Produkt zu wählen.**

Familien

Um die finanzielle Belastung für kinderreiche Familien (drei Kinder und mehr) zu verringern, **gewähren wir seit 2023 all ihren Kindern** mit Wohnsitz in der Schweiz **einen Rabatt auf die obligatorische Grundversicherung**, unabhängig von ihrem Versicherungsmodell. Bei der Groupe Mutuel ist es auch möglich, bereits vor der Geburt eine Versicherung für das Kind abzuschliessen, ohne zuvor einen medizinischen Fragebogen auszufüllen. Dies gilt sogar für Zusatzversicherungsprodukte, die den Spitalaufenthalt in der Privatabteilung abdecken, damit das Kind unabhängig von seinem Gesundheitszustand bei der Geburt davon profitieren kann. Im Rahmen der pränatalen Versicherungen erhalten unsere Kundinnen in den ersten drei Lebensjahren des Kindes auch bestimmte Produkte kostenfrei.

Frauengesundheit

Auch ist es uns wichtig, Krankenversicherungslösungen anzubieten, die für Frauen gedacht und auf Frauen zugeschnitten sind.

Das **obligatorische Grundversicherungsmodell PrimaFlex** bietet bei überdurchschnittlichem Krebsrisiko Brustkrebs-Screening ohne Franchise unabhängig von Alter und Wohnkanton. Im Bereich der Zusatzversicherungen erstatten wir mit unserem Produkt **Premium** unter anderem ärztlich verordnete Verhütungsmittel.

Mit unseren Produkten **Premium** und **Optimum** werden Doulas in die Liste der anerkannten alternativen Therapien aufgenommen: Übernahme der Kosten für vor- und nachgeburtliche Betreuung sowie für die Anwesenheit einer Doula bei der Geburt, die vom Verband Doula CH zertifiziert ist.

Zu den versicherten Leistungen im Modell Optimum gehören insbesondere gynäkologische Vorsorgeuntersuchungen, die zu 90 Prozent erstattet werden. Das ist z. B. ein Brustkrebs-Screening mit der Methode Discovering Hands in Koordination mit dem Verein Pretac+, eine manuell-taktile Untersuchung, die von eigens ausgebildeten sehbehinderten oder blinden Frauen durchgeführt wird. **In Zusammenarbeit mit der Firma Philips erstatten wir unseren Versicherten 30 Prozent des Kaufpreises für eine Milchpumpe.**

Private Vorsorge

Die 2022 eingeführte hybride Sparversicherung VarialInvest kombiniert garantiertes Sparen mit Investitionen in **Anlagefonds**, die bei der Auswahl der Wertpapiere **ESG-Kriterien einhalten**.



Grundsätze für die Entwicklung unserer Produkte

Bei der Entwicklung unserer neuen Produkte berücksichtigen wir Gesundheitsvorsorge und langfristige Absicherung als feste Bestandteile.

Es geht darum, die aktuellen Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen, indem wir ihre zukünftigen Bedürfnisse bereits langfristig antizipieren, und zwar innerhalb des gesetzlichen Rahmens, der den Schutz der Versicherten und die Nachhaltigkeit gewährleistet.

In der privaten Vorsorge müssen die Prämien erschwinglich sein und zugleich einen ausreichenden Vorsorge-schutz gewährleisten. Wir beziehen die Versicherten in die Entwicklung unserer neuen Produkte ein, um die Bedürfnisse zu ermitteln und die Konzepte durch Umfragen und Diskussionsgruppen zu verfeinern. So werden ihre Sichtweisen und Wertvorstellungen berücksichtigt.

Drei Anforderungen müssen unsere neuen Produkte erfüllen: Sie müssen unserer Kundschaft einen Wert bringen, wirtschaftlich tragbar und einfach zu verwalten sein.



Verantwortungsvolles **politisches Engagement**

Die Groupe Mutuel fördert Entwicklungen in der öffentlichen Politik, die der Gesellschaft im weiten Sinne zugutekommen,

insbesondere durch die Groupe de réflexion, in der die grössten Parteien (SP, FDP, SVP und Die Mitte) vertreten sind. Ziel dieses unabhängigen und selbstständig organisierten Thinktanks ist, Wege zur Verbesserung des Schweizer Gesundheitssystems zu finden – unter Beibehaltung liberaler und marktwirtschaftlicher Prinzipien.

Das Ziel, die Kriterien für die Mitgliedschaft und die allgemeinen Grundsätze der Groupe de réflexion sind in einer Charta festgelegt.

Die Aufwandsentschädigung für die Mitglieder wird öffentlich mitgeteilt und nicht aus der Grundversicherung finanziert.

Unsere politische Vision basiert auf der Qualität der erbrachten Leistungen, der Wirtschaftlichkeit des Systems, Transparenz gegenüber den Prämien- und den Steuerzahlenden sowie der Wahlfreiheit aller Versicherten in Bezug auf Krankenversicherer und Versicherungsmodell.

Zur Vertretung ihrer Interessen sind die Groupe Mutuel und ihre Mitarbeitenden verschiedenen Branchen-, Wirtschafts- und Berufsverbänden angeschlossen. Die Groupe Mutuel ist unter anderem Mitglied der Dachverbände Santésuisse, Tarifsuisse AG, SASIS AG, SVK, SVV, SGV und des Bündnisses Freiheitliches Gesundheitswesen. Ausserdem sind wir in zahlreichen Wirtschaftsverbänden vertreten. Hierzu dokumentiert eine Richtlinie die geltenden Grundsätze für Vertretungen und Mitgliedschaften, und jeder Antrag ist der Generaldirektion und dem Generalsekretariat zur Genehmigung vorzulegen.

Die Richtlinie zu Interessenkonflikten bestimmt insbesondere die Grundsätze und Regeln für öffentliche Aufträge.

Datenschutz und Sicherheit der Informationssysteme

Der Schutz der persönlichen Daten unserer Kundschaft hat für uns höchste Priorität. Er ist enthalten in der Strategie der Groupe Mutuel für den Zeitraum 2024–2026, im Programm «Verantwortung» und im Schwerpunkt «Engagement».

In Anbetracht der Daten, mit denen wir arbeiten, ist das Vertrauen in unsere Kompetenz, diese zu schützen und sicher und transparent zu verarbeiten, überaus wichtig.

In datenschutzrechtlichen Fragen wird die Geschäftsleitung von einem Datenschutzberater (Data Protection Officer – DPO) unterstützt.

Wir legen besonderen Wert auf folgende Punkte:



Sicherstellen, dass die **Grundsätze des Datenschutzes** auf allen Ebenen des Unternehmens bekannt sind und angewendet werden



Die **Sicherheit der Personendaten** gewährleisten, die bei unseren alltäglichen Vorgängen verarbeitet werden



Anfragen von Betroffenen **schnellstmöglich** bearbeiten



Offenlegen, auf welche Weise wir die Personendaten der Betroffenen **verarbeiten**

Um diese Transparenz zu gewährleisten, veröffentlichen wir auf unserer Website:

↳ Unsere **Datenschutzerklärung**, entsprechend dem Bundesgesetz über den Datenschutz

↳ Unser **Reglement zur Datenverarbeitung**, das die Massnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit festlegt

↳ Die **Verfahren zur Datenverarbeitung** und -kontrolle

↳ Die **Grundsätze unserer internen Organisation** zum Datenschutz

Durch regelmässige Schulungen und zugängliches Informationsmaterial stellen wir sicher, dass die einzuhaltenden Regeln und Grundsätze sowohl in Bezug auf Vertraulichkeit als auch auf Sicherheit und Schutz der Daten bekannt sind und bei all unseren Tätigkeiten und von allen unseren Mitarbeitenden angewendet werden.

Die Informationssicherheit wird durch einen Verantwortlichen für Informationssicherheit (Chief Information Security Officer – CISO) unterstützt und ist auch Teil der Unternehmensstrategie.

Die Groupe Mutuel setzt solide Massnahmen zum Schutz der sensiblen Daten unserer Kundschaft um. Dazu gehört ein proaktiver Ansatz zur Informationssicherheit, der regelmässige Audits, eine ständige Überwachung zur Erkennung und Vermeidung potenzieller Bedrohungen und die regelmässige Schulung unseres Personals zu bewährten Praktiken im Bereich der IT-Sicherheit umfasst. **Wir richten unsere Aktivitäten an den geltenden Normen aus und investieren kontinuierlich in eine umfassende Sicherheitsstrategie**, um die Vertraulichkeit und Integrität der von uns verarbeiteten Daten zu gewährleisten.

Unser Verfahren zur Meldung von Ereignissen oder Vorfällen erlaubt es auch, die zuständigen Behörden über mögliche Sicherheitsverletzungen zu informieren oder auch die betroffenen Personen, wenn ein hohes Risiko für die Persönlichkeit oder die Grundrechte der Betroffenen besteht.

Dieser Vorgang soll auch die konsequente Bearbeitung solcher Ereignisse und die Einleitung der notwendigen Korrektur- und Präventionsmassnahmen gewährleisten.

Förderung der Gesundheit und Prävention von Krankheiten

Wir verfolgen eine auf Prävention ausgerichtete Strategie: Wir möchten, dass unsere Versicherten in Zeiten grosser Veränderungen in ihrem Leben in Bestform bleiben bzw. sind.

In diesem Bereich haben wir 2023 eine neue Partnerschaft mit Philips ins Leben gerufen. Die Nutzer der Groupe Mutuel Mobile App (Kundenbereich) haben kostenlosen Zugang zur Premium-Version von Schwangerschaft+, der meistgenutzten App der Schweiz zur Verfolgung einer Schwangerschaft.

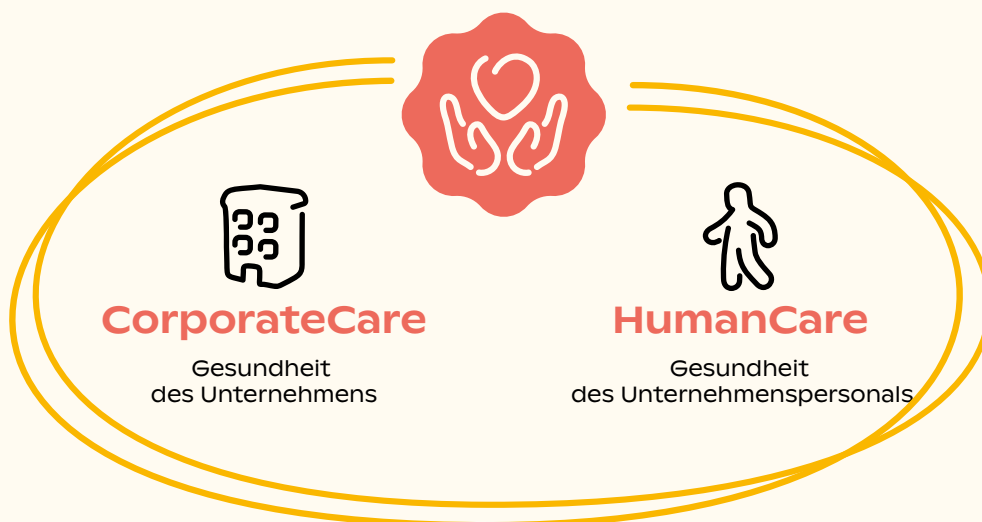
Ausserdem bieten wir seit 2023, ebenfalls über den Kundenbereich, mit Ada einen Symptom-Checker an, mit dem die Versicherten **schnell ihre Symptome auswerten und deren mögliche Ursachen erfahren können.**

Dabei handelt es sich um eine künstliche Intelligenz, die von Ärzten entwickelt wurde. Sie ersetzt keinen Arztbesuch, hilft aber dabei, Symptome besser zu verstehen und über die nächsten Schritte zu entscheiden – jederzeit und überall, einfach über das Telefon.

Des Weiteren bietet die Groupe Mutuel den bei uns versicherten Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).

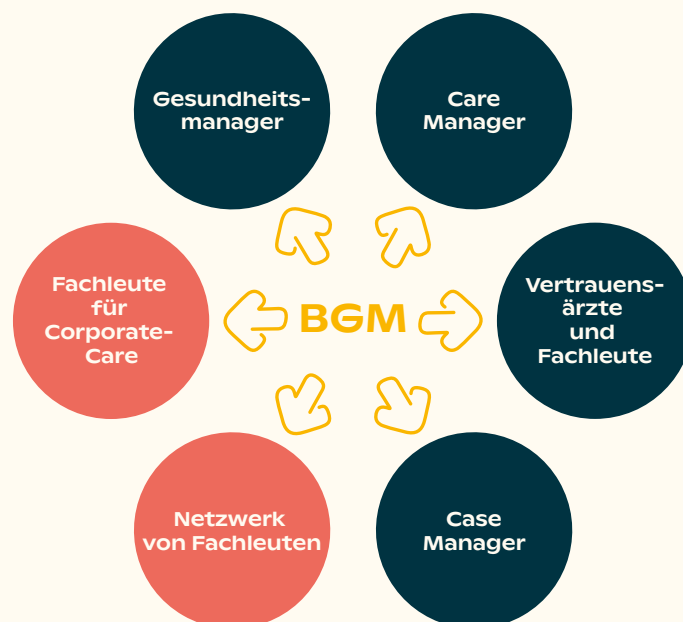
Das BGM besteht in der Einführung von Massnahmen und Instrumenten, die den Mitarbeitenden eine besondere Aufmerksamkeit verschaffen sollen.

Die Säulen des BGM sind die Gesundheitsförderung sowie die Prävention und das Management von Absenzen.



Mit dem BGM unterstützt **die Groupe Mutuel die Kundenunternehmen in den Bereichen CorporateCare** (Gesundheit des Unternehmens in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und der Geschäftsleitung, Erstellung einer BGM-Bilanz und statistischer Berichte, um die zu ergreifenden Massnahmen zu priorisieren) und HumanCare (Gesundheit der Mitarbeitenden des Kundenunternehmens, insbesondere bei Absenzen, Begleitung der Versicherten, privilegierte Kontakte bei Arbeitsunfähigkeit und Auszahlung von Taggeldern).

Da Sport zur Erhaltung der Gesundheit beiträgt, **unterstützen wir auch zahlreiche Sportveranstaltungen**. So sponsern wir Laufveranstaltungen in der ganzen Schweiz und bieten unseren Versicherten über unser Programm LeClub günstige Tarife für mehrere Startnummern oder Anmeldungen zu Läufen.



Kapitel 6

Verantwortungs Akteur



svoller



Mobilität

Für Geschäftsreisen empfehlen wir unseren Mitarbeitenden, die öffentlichen Verkehrsmittel oder die bereitgestellten Dienstfahrzeuge zu nutzen.

Unsere Fuhrparkverwaltung ist Teil eines Ansatzes zur Förderung nachhaltigerer Praktiken. Nach und nach nehmen wir Elektro- und Hybridfahrzeuge in unseren Fuhrpark auf. Wir legen grossen Wert auf die regelmässige Wartung unserer Fahrzeuge (häufige Kontrollen, sorgfältige Inspektionen, regelmässige Betreuung durch einen Vertragshändler). Diese Wartung verlängert die Lebensdauer unserer Fahrzeuge. Nach der Neuanschaffung setzen wir sie zunächst speziell für jene Berufe ein, die viele Dienstreisen mit sich bringen. Nach einigen Jahren werden sie zu Dienstfahrzeugen für alle jene Mitarbeitenden, deren Fahrtziele mit dem öffentlichen Verkehr nicht optimal erreichbar sind. **Diese Methode gewährleistet die grösstmögliche Ausnutzung jedes Fahrzeugs über seine gesamte Lebensdauer.**

In unseren Verwaltungszentren wurden Ladestationen installiert, an denen unsere Mitarbeitenden ihre Fahrzeuge praktisch und effizient und zu einem verglichen mit den öffentlichen Stationen günstigen Preis aufladen können. Der für diese Aufladungen verwendete Strom stammt vollständig aus erneuerbaren Quellen (Wasserkraft, Windkraft oder Fotovoltaik).

Die Möglichkeit zur Fernarbeit an bis zu zwei Tagen pro Woche reduziert die Pendelfahrten für unsere Mitarbeitenden und die dadurch verursachte Umweltbelastung.

Abgesehen davon befinden sich vier von sechs unserer Verwaltungszentren, in denen 75 Prozent unserer Mitarbeitenden tätig sind, **weniger als zehn Minuten zu Fuss von einem SBB-Bahnhof entfernt.** Dies erleichtert es unseren Angestellten mit gut an den öffentlichen Verkehr angebundenen Wohnorten, mit dem Zug zur Arbeit zu fahren.



Optimierung des Energie- und Wasserverbrauchs

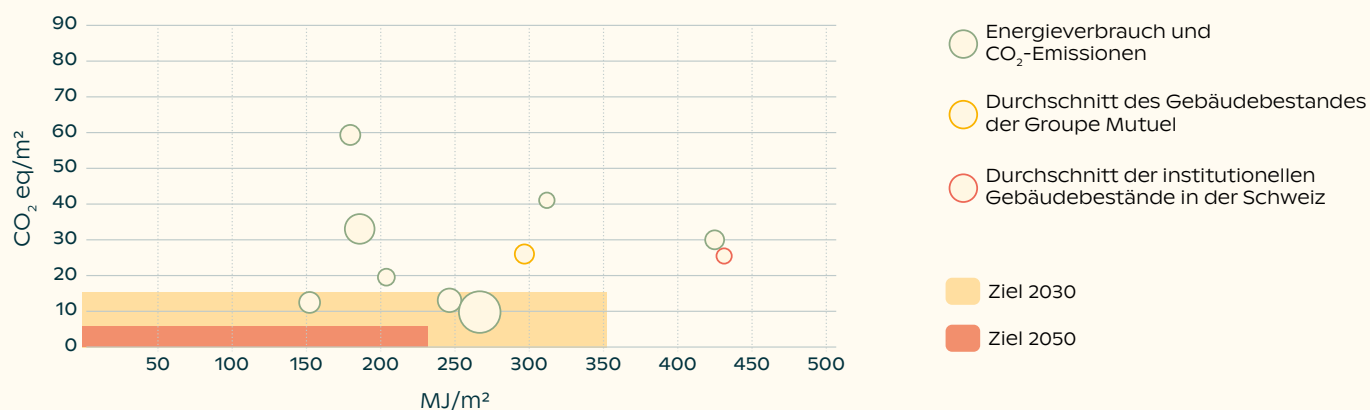
In der nebenstehenden Grafik aus der Software von Signa-Terre SA werden Energieverbrauch und CO₂-Emissionen unserer Verwaltungszentren (grüne Kreise) dem Durchschnitt des Gebäudebestandes der Groupe Mutuel (oranger Kreis) und dem Durchschnitt der institutionellen Bestände in der Schweiz (roter Kreis) gegenübergestellt.

In dieser Grafik stellt das gelbe Rechteck die Ziele der Eidgenossenschaft bis 2030 dar (Wärmeverbrauchsindex (IDC) von 350 MJ/m²/Jahr und Emissionen von 15 kg CO₂eq/m²/Jahr) und das orangefarbene Rechteck die Ziele der Eidgenossenschaft bis 2050 (IDC von 230 MJ/m²/Jahr und Emissionen von 5 kg CO₂eq/m²/Jahr).

Nur die Gebäude in unserem Eigentum werden in Partnerschaft mit der Signa-Terre SA aufgelistet und überwacht. Die Agenturen, in denen wir Mieter sind, werden nicht intensiv überwacht, da wir uns nach den Eigentümern und ihren Entscheidungen über Investitionen in die Immobilie richten müssen.

Als Mietpartei ergreifen wir dennoch Massnahmen zur Senkung des Stromverbrauchs durch energiesparende Beleuchtung, was allerdings nur begrenzte Auswirkungen hat.

Energieverbrauch und CO₂-Emissionen unserer Verwaltungszentren



Gebäudebestand Daten 2022	Verwaltungs- zentren der Groupe Mutuel	Durchschnitt der institutionellen Gebäudebestände in der Schweiz	Ziele des Bundes 2030	Ziele des Bundes 2050
Gewichtete Durchschnittsnote	Gut	Gut		
Gesamt- Energieetikette	C	C		
Wärmeverbrauchs- index (IDC) in MJ/m²/Jahr	246 (Etikette B)	428	350	230
Durchschnittliche CO₂- Emissionen in kgCO₂eq/m²/Jahr	22,77 (Etikette D)	25,26	15	5

Der Gebäudeenergieausweis umfasst die Klassen A bis G, wobei A die beste Note ist.

Obwohl diese Werte für unseren Verwaltungsgebäudebestand akzeptabel sind und unter dem Schweizer Durchschnitt liegen, zeigt die Grafik, dass Anstrengungen zur energetischen Verbesserung unternommen werden müssen, um sich nach und nach den Energie- und Klimazielen zu nähern.

Alle unsere Verwaltungszentren sind mit einem individuellen Regulierungssystem zur Überwachung und Steuerung des Energieverbrauchs in Echtzeit ausgestattet, das von Siemens Schweiz angeboten wird.

Die Groupe Mutuel besitzt und behält diese Kernkompetenz intern, die **Überwachung erfolgt durch einen auf Energie spezialisierten Mitarbeiter**. Die Einführung dieses standorteigenen Regulierungssystems führte zur Senkung des Stromverbrauchs in allen Verwaltungszentren.

Seit 2019 haben wir für unseren Verwaltungsgebäudebestand eine **jährliche Stromersparung von durchschnittlich 2,5 Prozent** erreicht, was etwa 500 000 kWh entspricht.

Die seit 2019 für unsere Verwaltungszentren ergriffenen und ausgewerteten Massnahmen zur Einsparung von Heizenergie führten **insgesamt zu einer Senkung um 11 Prozent**, was einer Einsparung von insgesamt 82 000 kWh entspricht.

Beim Wasserverbrauch sind die Einsparungen noch grösser: Seit 2019 ist hier für alle Verwaltungszentren eine Senkung um insgesamt 6300 m³ Wasser zu verzeichnen, was 35 Prozent entspricht.

Die Groupe Mutuel ist ausserdem Mitglied der Energiespar-Alliance. Diese im Oktober 2022 gegründete Organisation umfasst Unternehmen und Einrichtungen, die freiwillig Massnahmen zur effizienten und sparsamen Nutzung von Energie umsetzen.

Folgende Massnahmen wurden hierbei ergriffen:



In unseren Büros **schaltet sich das Licht** mehrmals am Tag **automatisch aus**, und das Herunterfahren der Jalousien wird reguliert.



In unseren Cafeterias sind die Bildschirme nur zu bestimmten Zeiten am Tag eingeschaltet, und die Kaffeemaschinen werden **ausserhalb der Bürozeiten auf Stand-by geschaltet**.



In unseren Filialen werden die **Werbeschilder** 30 Minuten nach Geschäftsschluss aus- und erst 30 Minuten vor Geschäftsbeginn wieder eingeschaltet.



Nutzung **erneuerbarer Energien**

Alle Verwaltungszentren der Groupe Mutuel werden mit Schweizer und insbesondere Walliser Strom aus erneuerbaren Quellen (Wasserkraft, Windkraft oder Fotovoltaik) versorgt.

Zurzeit sind die wichtigsten primären Energiequellen in unseren Verwaltungszentren Fernwärme (62,5 Prozent), Gasheizkessel (25 Prozent) und Wärmepumpen (12,5 Prozent). Die Energiequellen werden strategisch entsprechend dem Verbrauch und dem Renovierungsbedarf der Gebäude ausgetauscht.

Unsere Verwaltungszentren in Martigny, Zürich-Oerlikon und Sion sind mit Fotovoltaikanlagen ausgestattet, die jährlich 350 000 kWh Strom produzieren.

Der Standort in der Rue de la Blancherie in Sion, der 2018 eingeweiht wurde, ist zudem Minergie-zertifiziert.

Sanierungsprogramme

Im Jahr 2023 wurde eine Summe in Höhe von 2,35 Prozent des Wertes unseres Verwaltungsgebäudebestands für werterhaltende Investitionen in den Haushalt gestellt.

Die geplanten Arbeiten sind zu 72 Prozent wertsteigernde Massnahmen und zu 28 Prozent laufende Wartungsarbeiten. Die Durchführung der Arbeiten hängt stark von externen Faktoren ab, etwa von den Fristen für die öffentliche Ausschreibung, der Erteilung von kommunalen und kantonalen Genehmigungen sowie der Verfügbarkeit der Ressourcen (Unternehmen, Materialien). Deshalb wurden im Jahr 2023 nur 15 Prozent des angekündigten Budgets tatsächlich verbraucht.

Im Lauf des Haushaltsjahres 2023 nahm ein mehrjähriger Investitionsplan für umfangreiche Arbeiten an unserem Verwaltungsgebäudebestand Form an. Von 2024 bis 2030 werden diese Arbeiten drei Gebäude in Lausanne, Martigny und Sion betreffen, mit Kosten, die mehr als 9 Prozent des Wertes unserer Verwaltungsgebäude betragen.

Im Rahmen unserer Bau- und Sanierungsarbeiten verpflichten wir uns, bei Bedarf kantonale Gebäudeenergieausweise (GEAK®) zu erstellen und damit Konformität und Energieeffizienz unserer Gebäude zu gewährleisten.

Abfallmanagement

Wir haben folgende Massnahmen ergriffen, um eine effiziente Abfallentsorgung zu fördern.

In unseren Verwaltungszentren:



Für jede im Unternehmen anfallende Abfallart (Papier, PET, Aluminium, Karton, Batterien, Glas und Kompost) stehen Sammelbehälter zur Verfügung.



Der in unseren Standorten getrennte Abfall wird dann zur ordnungsgemässen Behandlung zu den kommunalen Entsorgungsstellen gebracht.



Andere Abfallarten wie Eisen, Sperrmüll und Grünabfälle werden von den Hauswarten der Standorte eingesammelt und zur ordnungsgemässen Entsorgung zu den kommunalen Stellen befördert.

In unseren Agenturen:



Für Papier und PET stehen eigene Sammelbehälter zur Verfügung.



Glas wird getrennt sortiert, um die Recyclingquote zu erhöhen.



Der anfallende Abfall wird von den Reinigungsfirmen eingesammelt.

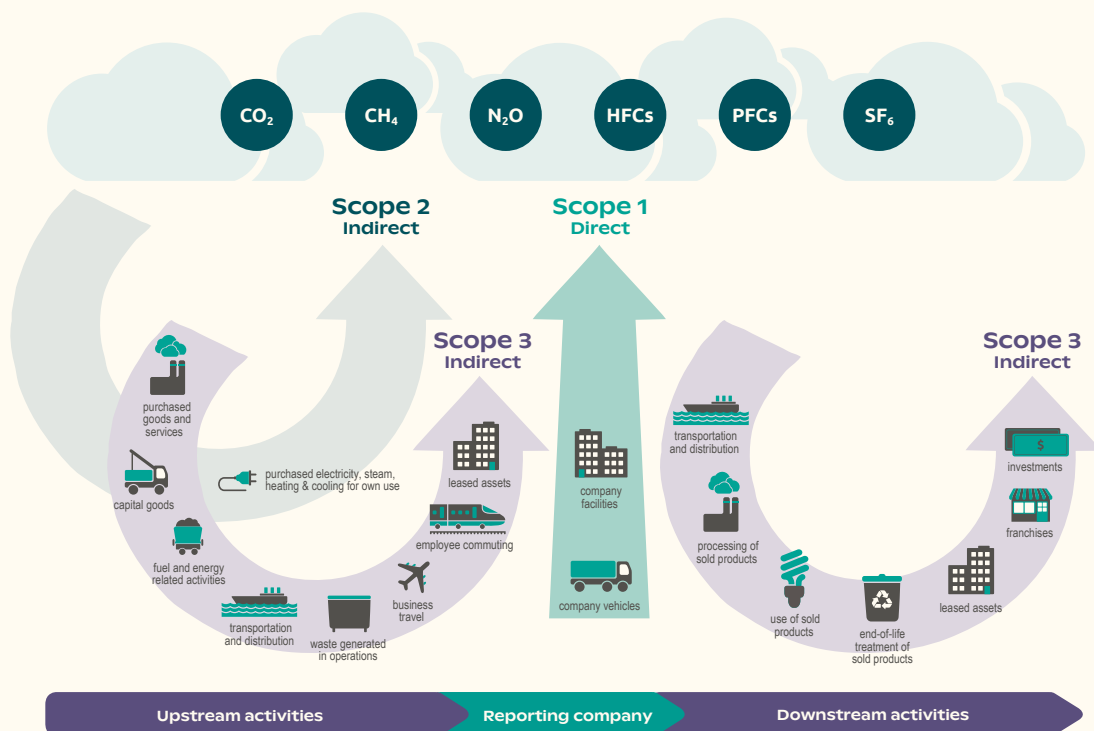
Um Abfall zu minimieren und die Lebensdauer unseres Mobiliars zu verlängern, **geben wir gut erhaltene Möbel bei Umzügen oder Standortänderungen unserer Räumlichkeiten weiter.** Sie gehen an unsere Mitarbeitenden, an lokale Vereine oder an andere Einrichtungen im Bildungs- oder Sozialwesen.

Treibhausgas-(THG)-Emissionsbilanz

Ende 2023 haben wir mittels einer CO₂-Bilanz eine Bestandesaufnahme der Auswirkungen unserer operativen Tätigkeiten auf den Treibhauseffekt vorgenommen. Berücksichtigt wurden dabei alle Verwaltungszentren und Agenturen der Groupe Mutuel. Unsere Investitionen in Wertschriften und Immobilien sind nicht Teil dieser Analyse, da ihr CO₂-Fussabdruck bereits durch andere Methoden bewertet wird.

Bei dieser Berechnung der direkten (Scope 1) und indirekten (Scope 2 und 3) Emissionen nach ISO 14064-1 und dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) hat uns die Firma Alterna begleitet. Auf der Basis dieser CO₂-Bilanz werden wir 2024 mit Hilfe von Alterna einen Aktionsplan festlegen, **um durch konkrete Massnahmen unsere Treibhausgasemissionen zu reduzieren und so auf den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen und den Schutz des Klimas hinzuwirken.**

Scopes und Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette



Quelle: Standard des GHG Protocol



Für das Jahr 2023 wird der CO₂-Fussabdruck der Groupe Mutuel mit ihren Verwaltungszentren und Agenturen auf 13676,9 tCO₂eq geschätzt. Dies entspricht 5,5 tCO₂eq pro Vollzeitäquivalent (VZÄ).

Von 2022 bis 2023 ist eine Senkung der Gesamtemissionen um 11,3 Prozent zu verzeichnen, die hauptsächlich bei Scope 3 erreicht wurde.

Dieser Rückgang beruht auf Ausgaben für Werbematerial und Kommunikation, die von einem Jahr auf das andere halbiert wurden, sowie auf geringeren IT-Investitionen im Jahr 2023.

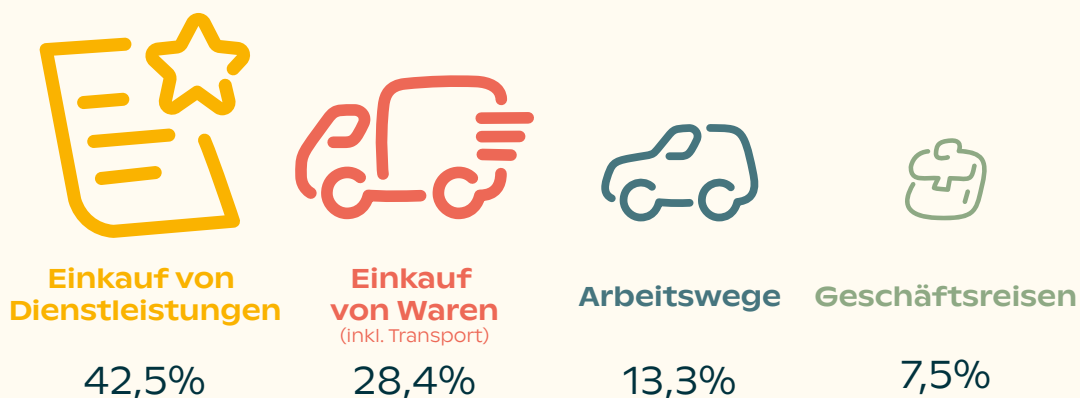
THG-Emissionen der Groupe Mutuel pro Scope

	2023 tCO ₂ eq/ Jahr	2023 % vom total	2022 tCO ₂ eq/ Jahr	2022 % vom Total	Abwei- chung %
Scope 1 Direkte Emissionen (Firmenfahrzeuge, Heizung)	387,9	2,8%	372,8	2,4%	+4%
Scope 2 Indirekte Emissionen durch eingekaufte Energie	96,1	0,7%	97,8	0,6%	-1,7%
Scope 3 Indirekte Emissionen vor und nach der Wertschöpfungskette	13192,9	96,5%	14956,4	96,9%	-11,8%
Total	13676,9		15427,0		-11,3%
Total/VZÄ	5,5		6,2		

71 Prozent unserer CO₂-Emissionen stehen im Zusammenhang mit dem Einkauf von Dienstleistungen und Waren; die grössten Posten sind hier Kommunikations- und Marketingdienstleistungen, IT-Investitionen (Hardware und Software), Postversand und Erwerb von Büromöbeln. 21 Prozent unserer CO₂-Emissionen sind mobilitätsbedingt: Arbeitswege der Angestellten und Geschäftsreisen.

Der Grossteil der Auswirkungen unserer Organisation stammt daher aus Scope 3, was für ein Unternehmen des Dienstleistungssektors typisch ist. **Es ist wichtig, dass wir Massnahmen ergreifen, um die vor- und nachgelagerten Auswirkungen unserer Wertschöpfungskette zu verringern, auch wenn wir keine direkte Kontrolle über diese Aktivitäten haben.**

THG-Emissionen pro Sektor für alle Scopes im Jahr 2023



groupe **mutuel**

Verwaltungszentren
und Agenturen





Impressum

Redaktion und Layout

Bereich Kommunikation & Organisation

Fotos

Olivier Maire, Thomas Masotti, Getty images

Herausgeber

Groupe Mutuel Holding AG
Rue des Cèdres 5, 1919 Martigny

E-Mail

presse@groupemutuel.ch



Der vorliegende Bericht wurde vom Verwaltungsrat der Groupe Mutuel Holding AG genehmigt. Er wird als Bericht über nicht finanzielle Belange gemäss Art. 964a-c OR unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung der Groupe Mutuel Holding AG veröffentlicht.

groupemutuel

Groupe Mutuel Holding AG Rue des Cèdres 5 1919 Martigny 0848 803 111 / groupemutuel.ch



Versicherungsgesellschaften der Groupe Mutuel Holding AG: Avenir Krankenversicherung AG / Easy Sana Krankenversicherung AG / AMB Versicherungen AG / Mutuel Krankenversicherung AG / Philos Krankenversicherung AG / SUPRA-1846 SA / Groupe Mutuel Versicherungen GMA AG / Groupe Mutuel Leben GMV AG
Von der Groupe Mutuel Services AG verwaltete Stiftungen: Mutuelle Neuchâteloise Assurance Maladie / Groupe Mutuel Vorsorge-GMP / Sammelstiftung Opsion / Opsion Freizügigkeitsstiftung