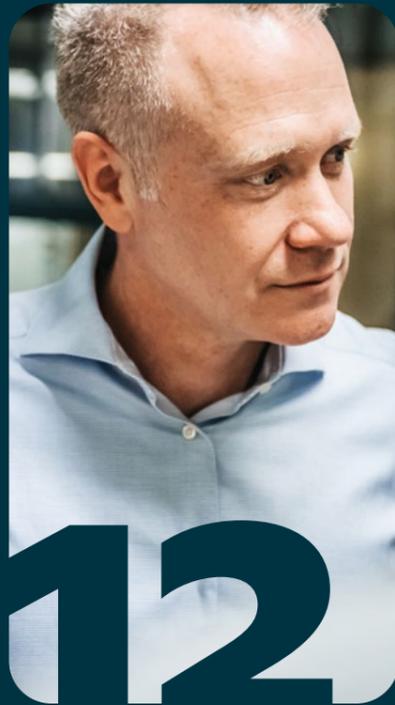


# Nachhaltigkeitsbericht





- Kapitel 1 **Nachhaltigkeit bei der Groupe Mutuel** – Seite 4
- Kapitel 2 **Governance, Strategie und wesentliche Themen** – Seite 12
- Kapitel 3 **Co-Workers & Workspace** – Seite 20
- Kapitel 4 **Gemeinschaft & Entwicklung** – Seite 26
- Kapitel 5 **Produkte & Kundschaft** – Seite 42
- Kapitel 6 **Umwelt** – Seite 50
- Kapitel 7 **Ausblick 2025** – Seite 68
- Kapitel 8 **GRI-Content-Index** – Seite 72
- Kapitel 9 **Compliance** – Seite 74



# Nachhaltigkeit bei der Gruppe Mutuel

# Drei Fragen an ...

## Mariana Atilano Meriñan Leiterin Strategie, Innovation und Data

### Mit welchen gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen wird die Groupe Mutuel langfristig konfrontiert sein?

Megatrends wie die steigende Lebenserwartung der Schweizer Bevölkerung, die zunehmende Polarisierung der Altersklassen, der Datenkapitalismus, wirtschaftliche Unsicherheiten sowie die Notwendigkeit für Unternehmen, sich mit ökologischen Fragen auseinanderzusetzen, betreffen uns besonders stark.

### Wie fließt dieser Kontext in die strategischen Überlegungen des Unternehmens ein?

Wir analysieren diese Herausforderungen sowohl unter dem Gesichtspunkt potenzieller Risiken und Kosten für die Groupe Mutuel als auch im Hinblick auf die sich daraus ergebenden Chancen; etwa eine steigende Nachfrage nach Vorsorgeprodukten oder die Möglichkeit, sich durch ein proaktives Engagement für Nachhaltigkeit und verantwortungsvolle Datennutzung am Markt zu differenzieren.

### Welche Instrumente und Ressourcen nutzt die Groupe Mutuel im Change-Management?

Intern ist seit vier Jahren eine Person für das Change-Management verantwortlich. Regelmässig werden Workshops im Bereich Change-Management für alle Mitarbeitenden angeboten. Bei bereichsübergreifenden Grossprojekten wird im Rahmen des Projektmanagements eine Person ernannt, die für das Change-Management verantwortlich ist.



«Wir analysieren diese Herausforderungen unter dem Gesichtspunkt von Risiken, Kosten und Chancen»



## Stéphane Andenmatten

### Leiter Human Resources und Kommunikation

#### Welche Bedeutung hat das Thema Nachhaltigkeit für den Bereich Human Resources (HR)?

Unser Engagement für Nachhaltigkeit erhöht unsere Attraktivität als Arbeitgeberin, insbesondere für jüngere Generationen, und stärkt die Mitarbeiterbindung.

#### Wie kann der HR-Bereich die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Groupe Mutuel unterstützen?

Wir können einen Beitrag leisten, indem wir Massnahmen zur Förderung des physischen und psychischen Wohlbefindens der Mitarbeitenden umsetzen, Schulungsprogramme zum Thema Nachhaltigkeit erarbeiten, für die Themen Diversität und Inklusion sensibilisieren und unsere Unternehmenskultur und -werte fördern.

#### Welches sind die wichtigsten gesellschaftlichen Herausforderungen für die Groupe Mutuel?

Für uns haben faire Geschäftspraktiken, die Achtung der Grundrechte, die Gesundheitsförderung, die Arbeitsbedingungen und -beziehungen sowie der Kampf gegen Diskriminierung höchste Priorität.

«Unser Engagement für Nachhaltigkeit erhöht unsere Attraktivität als Arbeitgeberin»



## Vincent Claivaz

### Leiter Gesundheit und Vorsorge Firmenkunden



#### Interessieren sich die Firmenkunden der Groupe Mutuel für das Thema Nachhaltigkeit?

Ja, die grosse Mehrheit der Firmenkunden interessiert sich dafür. Die Groupe Mutuel ist ein Glied in ihrer Nachhaltigkeitskette. Im Bereich der beruflichen Vorsorge erfüllen wir ihre Erwartungen erfolgreich, indem wir Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) in unseren Anlagen berücksichtigen und gleichzeitig eine bestmögliche Rendite anstreben.

#### Wie informieren wir bestehende und zukünftige Kunden über unser Engagement für Nachhaltigkeit?

Wir kommunizieren unser Nachhaltigkeitsengagement über unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, die Publikation von externen ESG-Bewertungen, Ausschreibungsunterlagen, aber auch über unsere Relationship-Manager, die unter anderem dafür zuständig sind, unsere Kundschaft zu beraten und zu binden.

#### Welche Leistungen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bieten wir unseren Kunden an?

Wir sensibilisieren die Arbeitgeber für die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit ihrer

Mitarbeitenden und die Gesamtperformance des Unternehmens. Wir begleiten unsere Kunden bei der Umsetzung von Präventionsmassnahmen im Bereich psychische und physische Gesundheit. Und wir begleiten und unterstützen Mitarbeitende von der Ankündigung ihrer Abwesenheit bis zu ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz.

«Die Groupe Mutuel ist ein Glied in der Nachhaltigkeitskette von Unternehmen»

## Philippe Buthey Leiter Technologie

### Was bedeutet verantwortungsvolle Digitalisierung?

Es geht darum, den digitalen Fussabdruck zu verringern. Hier einige Beispiele für nachhaltige und umweltfreundliche Praktiken, die gefördert werden sollten: Lebensdauer von IT-Geräten verlängern, Alternativen zum Kauf neuer Geräte finden, Speichern unnötiger Daten vermeiden usw.

### Warum setzt die Groupe Mutuel auf eine verantwortungsvolle Digitalisierung?

In erster Linie, um unseren ökologischen Fussabdruck zu reduzieren. In der Versicherungsbranche stammen rund 45 Prozent der indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen eines Unternehmens aus dem digitalen Bereich.<sup>1</sup> Aber auch aus sozialer und ethischer Verantwortung heraus und um Kosten zu sparen, indem wir Geräte weniger häufig austauschen und unseren Energieverbrauch senken. Und nicht zuletzt, um die aktuellen gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen und uns auf künftige Gesetzesanforderungen einzustellen.

### Was wurde bereits gemacht und was ist in Planung?

2024 haben wir eine eigene Arbeitsgruppe eingerichtet und damit begonnen, die Mitarbeitenden für das Thema verantwortungsvolle Digitalisierung zu sensibilisieren. 2025 planen wir, unsere bestehenden Praktiken zu überprüfen, unseren digitalen Fussabdruck zu messen und einen Aktionsplan sowie Verbesserungsziele zu erarbeiten.

<sup>1</sup> Studie McKinsey – 2022.

«2024 haben wir damit begonnen, die Mitarbeitenden für das Thema verantwortungsvolle Digitalisierung zu sensibilisieren»



## Gérald Mayoraz Leiter Immobilien und Anlagen

«Die Massnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz unseres Gebäudebestands tragen erste Früchte»



### Welche Rolle spielen Nachhaltigkeit, Energiewende und Klimawandel bei den Investitionen der Groupe Mutuel?

Mit der Anwendung unserer ESG-Charta setzen wir weiterhin die vor einigen Jahren vom Verwaltungsrat beschlossenen Massnahmen um. Investitionen mit positiven Auswirkungen sind heute fester Bestandteil unseres Anlageprozesses. Die Massnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz unseres Gebäudebestands tragen erste Früchte.

### Wie wird die Nachhaltigkeit unseres Anlageportfolios bewertet?

Die Zusammenarbeit mit den Unternehmen Conser – ESG verifizier und Signa-Terre gewährleistet eine externe und unabhängige Analyse. Conser – ESG verifizier bewertet unsere Wertpapieranlagen auf Basis von ESG-Kriterien, während Signa-Terre die Entwicklung des Energieverbrauchs unserer Immobilieninvestitionen überwacht.

### Welche Ziele verfolgt die Groupe Mutuel im Bereich nachhaltiges Investment?

Derzeit macht der Anteil von Investitionen der Gesellschaften der Groupe Mutuel mit stark positivem Impact (saubere Energie, Wasserwirtschaft, Mikrofinanzierungen und grüne Infrastruktur) fast 10 Prozent des Portfolios aus. Unser Ziel ist es, diesen Anteil zu erhöhen und so zu einer positiven Entwicklung im Bereich nachhaltige Entwicklung beizutragen.





# Governance, Strategie und wesentliche Themen

# Organisation und Bestandteile dieses Berichts

Unser Bericht über nicht finanzielle Belange bezieht sich auf die Gesellschaft Groupe Mutuel Holding (GMH) AG, die vollständig im Besitz der nicht gewinnorientierten Fondation Groupe Mutuel ist. Diese engagiert sich mit verschiedenen Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung und -prävention für die Schweizer Bevölkerung. Die GMH hat ihren Hauptsitz in Martigny (VS) und übt ihre Tätigkeit in der Schweiz aus.

**Die GMH AG und ihre Tochtergesellschaften sind im Bereich der Krankenversicherung und Vorsorge für Privatkunden und Unternehmen tätig.**

- › Gesundheit Privatpersonen: Obligatorische Krankenpflegeversicherung (OKP) und Zusatzversicherungen
- › Vorsorge Privatpersonen: Individuelle Lebensversicherungen
- › Gesundheit Unternehmen: Taggeldversicherung, Unfallversicherung und Zusatzversicherung
- › Vorsorge Unternehmen: Berufliche Vorsorge (BVG), Pension Services
- › Weitere Vermögensversicherungen für Privatpersonen: Rechtsschutz, Privathaftpflicht, Hausrat

**Folgende Gesellschaften werden in diesem Bericht über nicht finanzielle Belange berücksichtigt:**

- › Für die Grundversicherung: **Avenir Krankenversicherung AG, Philos Krankenversicherung AG, Easy Sana Krankenversicherung AG, Mutuel Krankenversicherung AG, SUPRA-1846 AG, AMB Versicherungen AG**
- › Für die Privatversicherung: **Groupe Mutuel Versicherungen AG, Groupe Mutuel Leben GMV AG**
- › Für die Verwaltung von Kollektivvermögen: **Groupe Mutuel Asset Management AG**
- › Als Dienstleistungsgesellschaft: **Groupe Mutuel Services AG**



Dieser Bericht erstreckt sich auf den Zeitraum von 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024. Er wird jährlich erstellt. Er wird am 28. Mai 2025 veröffentlicht und unterliegt keiner externen Prüfung. Er wird vom Verwaltungsrat und von der Generalversammlung der GMH AG genehmigt. Im Berichtszeitraum wurden keine Umformulierungen vorgenommen.

**Ansprechperson für die Informationen in diesem Bericht ist die Projektleiterin Nachhaltigkeit, Perrine Montignot.**

## Unternehmensführung

Der Verwaltungsrat ist **das strategische Führungsorgan der Groupe Mutuel**. Er entscheidet über die Positionierung und die Strategie des Unternehmens, nimmt die Oberleitung und die Oberaufsicht wahr und legt die Organisation sowie das interne Kontrollsystem fest.

Er wird dabei von drei Fachausschüssen unterstützt: dem **Audit- und Risikoausschuss**, dem **Ausschuss für strategische Projekte und Innovation** und dem **Entschädigungs- und Nominationsausschuss**.

Die Ausschüsse sind für die Groupe Mutuel und ihre Gesellschaften tätig. Sie informieren den Verwaltungsrat regelmässig über ihre Tätigkeiten.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats der GMH AG werden von der Generalversammlung gewählt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats der Groupe Mutuel dürfen nicht gleichzeitig operative Aufgaben innerhalb der Holding oder ihrer Tochtergesellschaften wahrnehmen.

Das Anforderungsprofil für Kandidatinnen und Kandidaten des Verwaltungsrats berücksichtigt alle geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie weitere relevante Kriterien wie Unabhängigkeit, Alter, Qualifikationen sowie Führungs- und Managementenerfahrung in Unternehmen vergleichbarer Grösse.

Der Entschädigungs- und Nominationsausschuss plant die Nachfolge gemeinsam mit dem Präsidenten des Verwaltungsrats. Der Ausschuss prüft die Vorschläge für Kandidaten und unterbreitet dem Verwaltungsrat die Vorschläge zur Ernennung, Ersetzung, Wiederwahl oder Nichtwiederwahl von Verwaltungsratsmitgliedern, die der Generalversammlung vorgelegt werden.

**Der Verwaltungsrat hat die Kompetenz, über seine Organisation zu entscheiden, und ernennt seinen Präsidenten oder seine Präsidentin.**

**Für die operative Führung der Groupe Mutuel und aller ihrer Gesellschaften ist die Generaldirektion verantwortlich.** Sie setzt die vom Verwaltungsrat genehmigten Strategien und Grundsätze des Risikomanagements um.

Zudem stellt sie die Überwachung gesetzlicher und regulatorischer Änderungen sowie deren Einhaltung sicher.

**Die Generaldirektion trägt die Verantwortung für Entscheidungen sowie für die Aufsicht über den Umgang der Organisation mit ihren Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Mensch.**

Sie überträgt die operative Verantwortung an das Projektteam Nachhaltigkeit, das dem Ausschuss des Programms «Verantwortung» monatlich über den Fortschritt Bericht erstattet. Der Ausschuss des Programms «Verantwortung» wiederum berichtet an die Direktion des Bereichs Dienstleistungen.

Im Laufe des Jahres 2024 hat die Projektleiterin Nachhaltigkeit das Nachhaltigkeitskonzept für die Groupe Mutuel und dessen Anwendung bei der Direktion Technologie, der Direktion Dienstleistungen, der Direktion Gesundheit & Vorsorge Firmenkunden, der Generaldirektion sowie bei sämtlichen Führungskräften vorgestellt.

Die Leistung der Generaldirektion wird danach beurteilt, inwieweit die Unternehmensziele erreicht werden; diese sind an die strategischen Schwerpunkte und Programme, darunter das Programm «Verantwortung» mit dem Projekt Nachhaltigkeit, geknüpft.

Die Zusammensetzung dieser Führungsorgane ist im Tätigkeitsbericht der GMH AG beschrieben.

Gestützt auf Ihren Verhaltenskodex verfügt die Groupe Mutuel über eine interne Richtlinie zu Interessenkonflikten, die für sämtliche Mitarbeitenden gilt. Alle Mitarbeitenden müssen eine Online-Schulung zum Thema Interessenkonflikte absolvieren. Für den Verwaltungsrat sind die Bestimmungen zu Interessenkonflikten im Verwaltungsratsreglement verankert.



## Compliance-Strategie und -Politik

Die Strategie und die Ziele der Organisation im Bereich Nachhaltigkeit werden von der Projektleiterin Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit den Referenten der betroffenen Sektoren und Bereiche ausgearbeitet, dem Ausschuss des Programms «Verantwortung» und anschliessend der Generaldirektion zur Validierung vorgelegt.

Die Generaldirektion hat den strategischen Nachhaltigkeitsplan für die Groupe Mutuel im Juli 2024 validiert. Dieser strategische Nachhaltigkeitsplan umfasst das Nachhaltigkeits-Governance-System, einen Vorschlag für einen Aktionsplan für die kommenden drei Jahre, die Verpflichtungen, die im Rahmen des Programms Swiss Triple Impact<sup>2</sup> öffentlich eingegangen werden, und den Prozess für eine potenzielle Zertifizierung mit einem Nachhaltigkeitslabel.

Gemäss unserer internen Richtlinie zu operationellen Risiken koordiniert das Risikomanagementteam die Datenerhebung und die Untersuchung von

Zwischenfällen, sprich von Ereignissen, die gemäss unserer Skala zur Beurteilung der Folgeschwere ein gewisses Mass an Auswirkungen und Schweregrad erreichen.

Unter einem Ereignis verstehen wir eine Tatsache, die der Groupe Mutuel schadet, indem sie unter anderem einen externen oder internen Regelverstoss auslöst. Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden, solche Ereignisse bei Erkennen umgehend über das Online-Formular des internen Portals zu melden.

**2024 wurde kein wesentlicher Verstoss gegen Gesetze oder Vorschriften festgestellt und es wurden auch keine Strafen für frühere Vorfälle bezahlt.**

<sup>2</sup> Swiss Triple Impact: Ein Programm von B Lab Schweiz, das Organisationen bei der Definition einer Nachhaltigkeitsstrategie auf Grundlage der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) unterstützt.

## Engagement der Anspruchsgruppen

**Wir haben eine visuelle Darstellung unserer internen und externen Anspruchsgruppen erstellt und diese in folgende Kategorien eingeteilt: Geschäftspartner, staatliche Stellen, fachspezifischer Support, öffentliche Gebiete/Partner sowie Behörden. Wir haben den Einflussbereich dieser Anspruchsgruppen definiert, den bestehenden und angestrebten Beziehungsgrad sowie die gegenseitigen Auswirkungen evaluiert und unsere Dialoginstrumente aufgelistet.**

2024 haben wir uns mit einigen unserer wichtigsten Anspruchsgruppen über das Thema Nachhaltigkeit ausgetauscht: eine Gesundheitseinrichtung, eine Immobilienverwaltung, Lokalunternehmen, Dienstleister und ein Versicherungsbroker.

Wir wurden namentlich von unserem Partner Loyco hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitspraktiken bewertet. Das Ergebnis: ein Eco-Score B und eine deutliche Verbesserung im Vergleich zur Bewertung von 2023. Loyco nutzt diese Eco-Score-Analyse in seiner Vermittlungstätigkeit als Instrument zum Vergleich verschiedener Versicherer für seine Kundschaft.

# Wesentliche Themen

2022 haben wir unsere internen und externen Anspruchsgruppen befragt, um die positiven und negativen Auswirkungen der Groupe Mutuel auf Wirtschaft, Umwelt und Mensch zu identifizieren.

Daraus haben wir relevante Herausforderungen abgeleitet und in vier Themenbereiche gegliedert, rund um die unser Nachhaltigkeitsprozess strukturiert ist:

**Co-Workers & Workspace**

**Gemeinschaft & Entwicklung**

**Produkte & Kundschaft**

**Umwelt**

Wir haben diese wesentliche Themen **mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) verknüpft**: Durch unser Engagement in diesen Bereichen leisten wir als Unternehmen einen Beitrag zur Agenda 2030, die die grössten Probleme unseres Planeten bewältigen will.

**Insbesondere können wir auf die folgenden acht Ziele hinwirken, die für unseren Tätigkeitsbereich relevant sind und uns ermöglichen, einen positiven Impact auf Gesellschaft und Umwelt zu haben.**



## Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)

Psychische Gesundheit und Wohlergehen fördern (Unterziel 3.4)

Zugang zu hochwertigen und grundlegenden Gesundheitsdiensten sowie zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln ermöglichen (Unterziel 3.8)



## Hochwertige Bildung (SDG 4)

Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen für eine Beschäftigung verfügen (Unterziel 4.4)

Gleichberechtigten Zugang der Schwachen in der Gesellschaft zu allen Bildungs- und Ausbildungsebenen gewährleisten (Unterziel 4.5)



## Geschlechtergleichheit (SDG 5)

Alle Formen von Diskriminierung von Frauen beenden (Unterziel 5.1)

Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung gewährleisten (Unterziel 5.5)



## Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8)

Höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen (Unterziel 8.2)

Die weltweite Ressourceneffizienz verbessern (Unterziel 8.4)

Sichere Arbeitsumgebungen fördern (Unterziel 8.8)

Zugang zu Versicherungsdienstleistungen für alle begünstigen (Unterziel 8.10)



## Weniger Ungleichheiten (SDG 10)

Inklusion aller Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Beeinträchtigung, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status fördern (Unterziel 10.2)



## Nachhaltige/-r Konsum und Produktion (SDG 12)

Effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen (Unterziel 12.2)

Müllmenge deutlich verringern (Unterziel 12.5)

Sicherstellen, dass die Menschen überall über einschlägige Informationen und das Bewusstsein für nachhaltige Entwicklung verfügen (Unterziel 12.8)



## Massnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)

Widerstandskraft und Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren stärken (Unterziel 13.1)

Klimaschutzmassnahmen einbeziehen (Unterziel 13.2)

Sensibilisierung im Bereich der Anpassung an den Klimawandel verbessern (Unterziel 13.3)



## Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (SDG 16)

Korruption erheblich reduzieren (Unterziel 16.5)

Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen aufbauen (Unterziel 16.6)

Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ erfolgt (Unterziel 16.7)

Öffentlichen Zugang zu Informationen gewährleisten und die Grundfreiheiten schützen (Unterziel 16.10)

Die für die Groupe Mutuel wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen werden in den vier folgenden Kapiteln behandelt. In jedem Kapitel werden für jedes dieser Themen die Auswirkungen der Groupe Mutuel, unsere Politik und unsere Verpflichtungen sowie die 2024 ergriffenen Massnahmen beschrieben. Ausserdem erläutern wir die für diese Themen relevanten GRI-Standards (Global Reporting Initiative).

A woman with long brown hair, wearing a light-colored blazer, is seated in a modern office chair, working at a desk. She is looking towards the right. The office environment is bright and modern, with other people working at desks in the background. The text 'Co-workers & Workspace' is overlaid in large white letters across the center of the image.

# Co-workers & Workspace

Ende 2024 beschäftigte die Groupe Mutuel 2964 Personen.

56 Prozent des Personals waren Frauen und 19 Prozent der Mitarbeitenden arbeiteten in der Deutschschweiz. 31 Prozent der Mitarbeitenden waren teilzeitbeschäftigt; die Mehrheit davon waren Frauen. Beim Temporärpersonal (8%) war das Geschlechterverhältnis ausgewogen.

Personalbestand GMH per 31.12.2024

	Verteilung nach Geschlecht			Verteilung nach Region	
	TOTAL	Frauen	Männer	Westschweiz und Tessin	Deutschschweiz
<b>Gesamtzahl der Mitarbeitenden</b>	<b>2964</b>	<b>1656</b>	<b>1308</b>	<b>2409</b>	<b>555</b>
Festangestellte	2730	1545	1185	2218	512
Temporärangestellte	234	111	123	191	43
Vollzeit	2038	885	1153	1592	446
Teilzeit	926	771	155	817	109

## Ausbildung und Talentmanagement

### Unsere Strategie Future of Work 2024

Im Rahmen unserer HR-Strategie ist der Leistungs- und Entwicklungszyklus der Mitarbeitenden als Schlüsselmoment im Jahr verankert, **damit alle die Möglichkeit für ein qualitatives Gespräch** mit ihrem oder ihrer Vorgesetzten erhalten.

Wir achten darauf, dass alle Mitarbeitenden die für ihre Funktion erwarteten Kompetenzen kennen und über ein individuell zugeschnittenes Einarbeitungs- und Entwicklungsprogramm verfügen, um ihr Engagement zu fördern und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu stärken.

Wir setzen auf eine inklusive Aus- und Weiterbildung und interne Mobilität und stellen so ein hohes Kompetenz- und Leistungsniveau sicher. Wir bilden

den Nachwuchs mit einem dynamischen Lern- und Weiterentwicklungsprogramm aus.

Um die Einführung neuer Technologien zu unterstützen, setzen wir auf eine strukturierte Herangehensweise bei der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen und bieten proaktiv gezielte Anpassungs- und Schulungsangebote an.

**Wir bieten ein gesundes Arbeitsumfeld und kollaborative Arbeitsweisen** innerhalb der Teams, unter anderem durch Programme zur Entwicklung von Führungsqualitäten und zur Förderung des Wohlbefindens (z. B. spezielle Ausbildungswege für neue Führungskräfte oder Programme für partizipatives Management).

### Investitionen in die Zukunft

2024 hatten alle Mitarbeitenden, die seit mehr als sechs Monaten im Unternehmen tätig sind, ein Leistungs- und Entwicklungsgespräch; das entspricht 97 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden. Für eine strukturierte Herangehensweise stehen Bewertungsinstrumente wie das 360-Grad-Feedback zur Verfügung.

Festangestellte Mitarbeitende, die 2024 ein Leistungs- und Entwicklungsgespräch hatten

	Verteilung nach Geschlecht			Verteilung nach beruflicher Kategorie		
	TOTAL	Frauen	Männer	Mitarbeitende	Management	Direktion
Gesamtanzahl der festangestellten Mitarbeitenden	2730	1545	1185	2264	402	64
Anzahl der Mitarbeitenden, die ein Gespräch hatten	2660	1508	1152	2223	384	53
<b>Gesamtanzahl der festangestellten Mitarbeitenden (in %)</b>	<b>97%</b>	<b>98%</b>	<b>97%</b>	<b>98%</b>	<b>96%</b>	<b>83%</b>

Mitarbeitende: mit und ohne Teamleitungsfunktion.  
Management: mit und ohne Teamleitungsfunktion.  
Direktion: Mitglieder der Direktion und der Generaldirektion.  
Temporärangestellte haben kein Leistungs- und Entwicklungsgespräch.

Die Entwicklung neuer Kompetenzen wird auch durch die interne Mobilität unserer Mitarbeitenden und die berufliche Entwicklung gefördert. 2024 wurde fast ein Viertel der Stellen intern besetzt. Wir bieten spannende Karrieremöglichkeiten dank transparenten Entwicklungsperspektiven und einem strategischen Talent-Management.

Die Groupe Mutuel legt grossen Wert auf Weiterbildung, wie die durchschnittlich 22 Weiterbildungsstunden pro Person und Jahr zeigen. 2024 schlossen 118 Personen eine Ausbildung mit Zertifikatsabschluss ab, darunter Zertifikate, CAS, MAS, eidgenössische Fachausweise, Bachelor- und Masterabschlüsse und Diplome. Als Ausbildungsbetrieb **bilden wir jedes Jahr über 65 Lernende und BM-W-Praktikanten sowie 30 Sommerpraktikantinnen aus.** 2024 schlossen 18 Lernende und 11 BM-W-Praktikanten ihre Ausbildung erfolgreich ab. Das entspricht über 90 Prozent des Jahrgangs. Zu verdanken ist dieser Erfolg einem motivierten HR-Team und engagierten Fachauszubildenden.

Durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden pro angestellte Person 2024

	Verteilung nach Geschlecht			Verteilung nach beruflicher Kategorie		
	TOTAL	Frauen	Männer	Mitarbeitende	Management	Direktion
<b>Gesamtzahl der Mitarbeitenden</b>	<b>2964</b>	<b>1656</b>	<b>1308</b>	<b>2498</b>	<b>402</b>	<b>64</b>
Gesamtanzahl der Weiterbildungsstunden* für die Mitarbeitenden	66074	35254	30820	48439	17096	539
Durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden* pro angestellte Person	<b>22,3</b>	<b>21,3</b>	<b>23,6</b>	<b>19,4</b>	<b>42,5</b>	<b>8,4</b>

\* Bildung: sämtliche Arten von beruflichen Aus- und Weiterbildungen, gewährter Bildungsurlaub, extern absolvierte und von der Groupe Mutuel ganz oder teilweise finanzierte Aus- und Fortbildungen sowie Schulungen zu speziellen Themen.

# Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis

Ein Unternehmensprojekt mit dem Namen «Vergütung & Transparenz» ist derzeit in Arbeit, um ein **individuelles Vergütungssystem zu implementieren, das an die langfristige Leistung geknüpft ist. Unser Ziel ist es, für alle Mitarbeitenden Transparenz über ihre Position in den Gehaltsklassen zu schaffen.**

Der Verwaltungsrat und die Generaldirektion haben angesichts der Inflation und des Engagements der Mitarbeitenden eine allgemeine Lohnerhöhung von 1,8 Prozent ab Juni 2024 beschlossen.

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden der Groupe Mutuel werden nicht durch interne Tarifverhandlungen oder branchenspezifische oder nationale Tarifvereinbarungen beeinflusst oder bestimmt.

- **Wir informieren und sensibilisieren unsere Mitarbeitenden regelmässig zum Thema Datenschutz.** 2024 haben wir beispielsweise ein FAQ-Dokument veröffentlicht, um ihre häufigsten Fragen zu beantworten.
- **Um die Erfahrung neuer Mitarbeitender zu verbessern,** planen wir ihren Einstieg ins Unternehmen (Checkliste für die Einarbeitung, Patenschaft, Einarbeitungsplan, Schulungsprogramm) und vereinfachen die Dokumente, die ihnen mit dem Arbeitsvertrag zugesendet werden.
- Wir versenden zwei Zufriedenheitsumfragen zu unterschiedlichen Zeitpunkten und organisieren einen Einführungstag für die neuen Mitarbeitenden, dessen Format 2024 verbessert wurde.

2024 wurde die Einführung des Flex-Desk-Konzepts, also der Flexibilisierung der Arbeitsplätze, an unseren Standorten Martigny Cèdres und Sion Blancherie abgeschlossen. Ziel ist es, ein motivierendes und attraktives Arbeitsumfeld sowie eine kollaborative Kultur zu schaffen.

**Mit Lyra Wellbeing bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, bei emotionalen und psychischen Belastungen professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.** Erfahrene Fachleute (z. B. Psychologen und Psychotherapeutinnen) stehen rund um die Uhr, sieben Tage die Woche für sofortige, professionelle und vertrauliche Hilfe zur Verfügung. Dieses Unterstützungsprogramm dient dazu, die Mitarbeitenden bei Zweifeln oder emotionalen Problemen (Stress, Trauer, Scheidung, Konflikte usw.) zu begleiten und Informationen zu Themen wie Kinderbetreuung, Pflege älterer Angehöriger, Konsumentenrechte oder Versicherungen bereitzustellen. **Dieses anonyme und kostenlose Angebot hilft den Mitarbeitenden, gesund, konzentriert, leistungsfähig und motiviert zu bleiben.**

2024 haben wir einen **neuen Service im Bereich berufliche Vorsorge zunächst für das Personal der Groupe Mutuel lanciert.** Dabei handelt es sich um ein Informationsportal zur Vorsorge, mit der Möglichkeit zum Hochladen persönlicher Dokumente, einer Übersicht über das Vorsorgeguthaben sowie einem Rückkaufsimulationstool. Ein Online-Kurs zur privaten Vorsorge für die Mitarbeitenden der Groupe Mutuel ergänzt dieses Angebot.

## Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen

Unsere Umfrage zum Engagement 2024, die bei allen Mitarbeitenden durchgeführt wurde, hat ausgezeichnete Ergebnisse bei Beteiligung und Zufriedenheit erzielt; die gesteckten Ziele wurden übertroffen. Auf Basis der Ergebnisse erarbeiten die Führungskräfte und ihre Teams Aktionspläne zur Verbesserung des sozialen Klimas.

**Ergebnisse der Engagement-Umfrage 2024 bei allen Mitarbeitenden (Teilnahmequote: 85%)**

	Ergebnisse 2024	Ziele 2024
<b>Gesamtzufriedenheitsindex</b>	<b>7,5/10</b>	<b>7,3/10</b>
Zufriedenheit – Leadership	8,2/10	8,0/10
Zufriedenheit – Wohlbefinden	<b>7,3/10</b>	<b>7,1/10</b>
Zufriedenheit – Arbeitsumfeld	8,2/10	

## Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

**Mit unserer Strategie Future of Work achten wir auf das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden.**

2024 haben wir eine Pilotschulung lanciert, um auf das Thema Belästigung aufmerksam zu machen und den daraus resultierenden psychosozialen Risiken vorzubeugen. Der von zwei Fachleuten der HES-SO Valais-Wallis geleitete Workshop wurde zweimal, in Martigny und in Lausanne, abgehalten; rund vierzig Personen haben daran teilgenommen. Ziel ist es, dieses Angebot künftig auf alle unsere Standorte auszuweiten. Ausserdem haben wir einen interaktiven Schulungstag zum Thema Stressprävention und Stressmanagement im Unternehmen organisiert. Im Herbst haben wir einen praktischen Leitfaden mit Tipps zum richtigen Umgang mit Stresssituationen herausgebracht: «Umgang mit Phasen hoher Arbeitsbelastung». Wir haben die Kompetenzen und das Fachwissen des

- Bereichs Unternehmen, des medizinischen Dienstes und des Bereichs HR gebündelt, um den Prozess zum Management von Langzeitabsenzen (über 30 Tage) von Mitarbeitenden der Groupe Mutuel anzupassen.
- Ziel ist es, die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern und mehr Proaktivität zu erreichen.
- **2024 haben wir zudem mehrere Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit für unsere Mitarbeitenden durchgeführt.**
- Es wurden:
  - 72 Personen in Erster Hilfe geschult;
  - 12 Personen in Erster Hilfe für psychische Gesundheit und
  - 59 Personen in den Grundlagen der Brandbekämpfung.



# Gemeinschaft & Entwicklung

# Verantwortungsbewusstes Investieren

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die Gesellschaft GMH; die Sammelstiftung Groupe Mutuel wird nicht berücksichtigt.

## Wertpapieranlagen

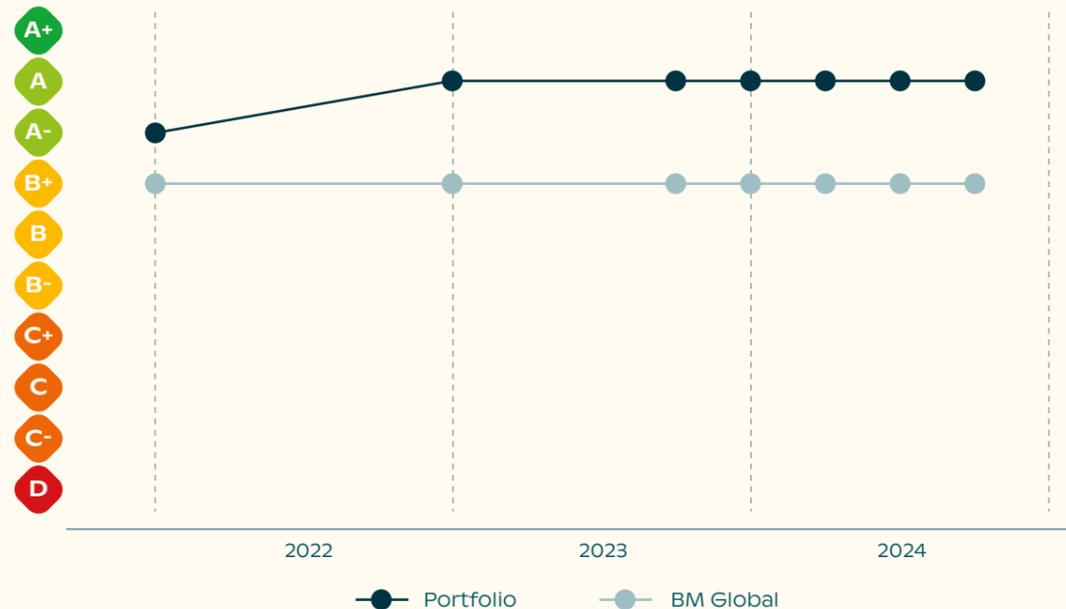
Die Zahlen zu den Wertpapieranlagen in diesem Bericht entsprechen dem Stand per Ende des dritten Quartals 2024, da die vollständigen Jahresdaten zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vorlagen. Die Vergleichszahlen 2023 entsprechen ebenfalls dem Stand per Ende des dritten Quartals.

Für das Jahr 2024 erhielt die ESG-Qualität der Anlagen der Gesellschaft GMH vom unabhängigen Unternehmen

- Conser – ESG verifiziert die Gesamtbenotung A. Diese Bewertung ist stabil im Vergleich zu den beiden Vorjahren und liegt sehr nahe an der Bestnote auf der Skala von D bis A+.
- Unsere Bewertung übertrifft regelmäßig die Note B+ des Vergleichsindex, der von Conser – ESG verifiziert SA eigens zu Vergleichs- und Positionierungszwecken erstellt wurde, gewichtet nach dem Anteil der verschiedenen Anlageklassen oder Regionen im Portfolio.

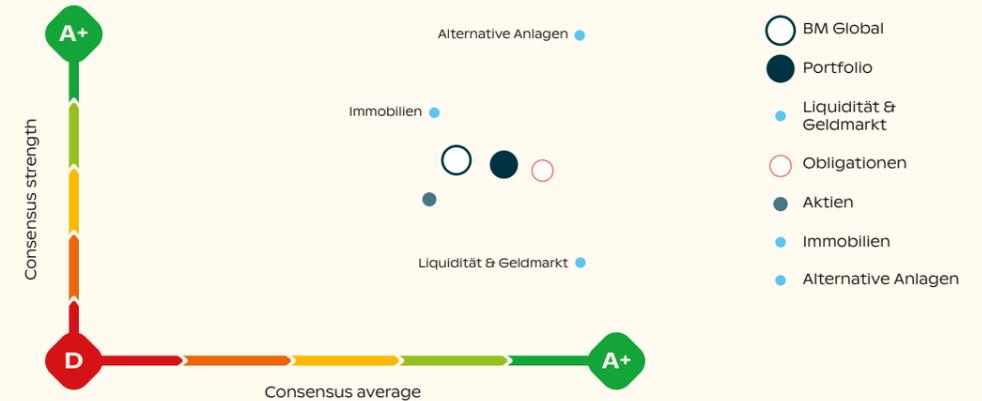
### Bewertung der ESG-Qualität der Anlagen des GMH-Portfolios im Vergleich zum Referenzindex (BM Global)

Final Grade history

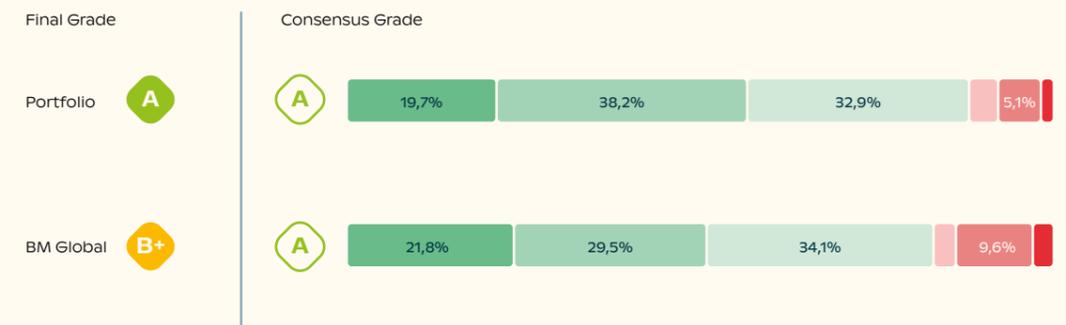


Conser – ESG verifiziert SA wendet die ESG-Consensus®-Methode an. Es handelt sich dabei um ein Instrument zur Bewertung der Nachhaltigkeit der Unternehmen im Portfolio anhand zahlreicher unabhängiger und anerkannter Quellen im Bereich Nachhaltigkeit. Mithilfe dieses Tools werden sämtliche gesammelten Ratings analysiert, um zu bestimmen, ob ein Anlageinstrument im Hinblick auf die Nachhaltigkeit eine positive oder negative Bewertung erhält (Consensus Average).

Dieser Wert wird zusätzlich nach seiner Stärke (Consensus Strength) bewertet, indem die Streuung der Meinungen um den Durchschnitt untersucht wird. Wie in der unten stehenden Grafik ersichtlich, lässt sich der hohe Nachhaltigkeitsgrad der von der GMH gehaltenen Positionen auf diese Weise visuell darstellen.



Anlageinstrumente mit einem positiven oder sehr positiven Consensus Average machen rund 90 Prozent der Positionen in unserem Portfolio aus. Der hohe Deckungsgrad der Vermögenswerte für die Ratingbewertung von 85,7 Prozent (und über 98 Prozent für Aktien und Anleihen) zeugt von der Zuverlässigkeit der unten dargestellten Analyse.

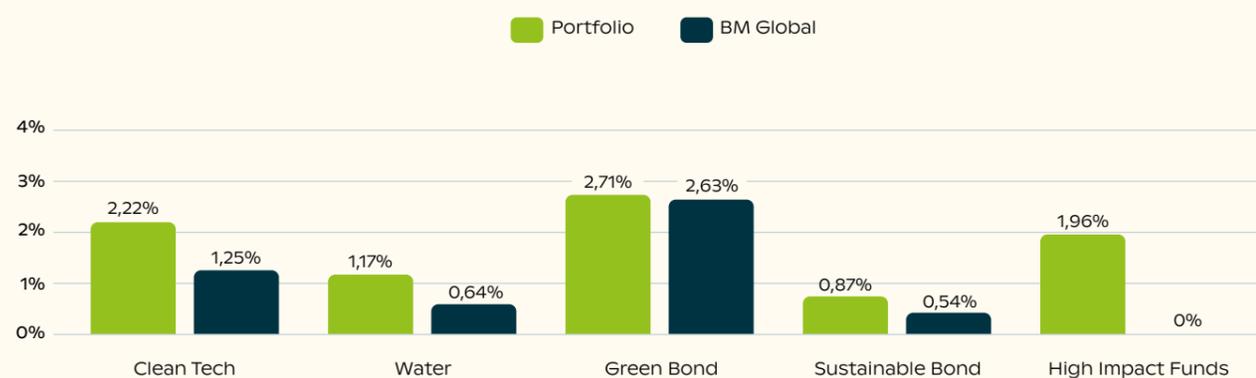


**2024 weist unser Portfolio im Vergleich zu 2023 eine Reduktion der Treibhausgasemissionen um 13 Prozent auf.** 2024 liegen unsere Emissionen zudem 31 Prozent unter dem Wert des Vergleichsindex. Diese Verbesserung spiegelt sich auch in der Kohlenstoffintensität der Unternehmen in unserem Portfolio wider. Diese misst die Umwelteffizienz eines Unternehmens, also wie viele Tonnen CO<sub>2</sub> pro Million Dollar Umsatz ausgestossen werden. Die CO<sub>2</sub>-Intensität unseres Portfolios ist im Vergleich zu 2023, parallel zu den Emissionen, um 13 Prozent gesunken und liegt 23 Prozent unter dem Referenzindex. **Die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen und der Kohlenstoffintensität zeugt von unseren kontinuierlichen Bemühungen bei der Auswahl von Titeln für unser Portfolio und die Einhaltung unserer Charta für verantwortungsbewusstes Investieren.**

### CO<sub>2</sub>-Fussabdruck des Portfolios der Gesellschaften der GMH

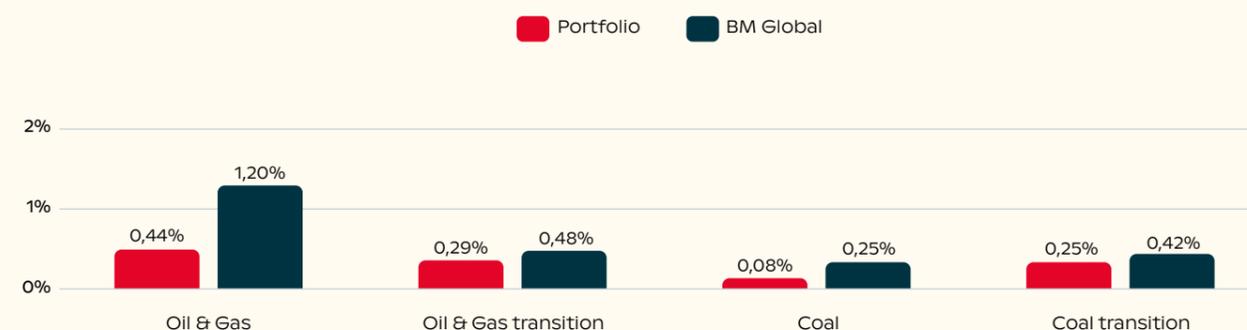
	Ergebnisse 2024	Ergebnisse 2023	2024 vs. 2023	Referenzindex	2024 vs. Referenzindex
CO <sub>2</sub> -Emissionen (ktCO <sub>2</sub> eq)	2047,94	2363,07	-13%	2973,50	-31 %
CO <sub>2</sub> -Intensität (tCO <sub>2</sub> eq/USD Mio. Umsatz)	62,37	72,09	-13%	80,54	-23 %

### Investitionen in Produkte mit positiven Auswirkungen



Der Anteil an Anlagen mit stark positiven Auswirkungen in unserem Portfolio blieb im Vergleich zum Vorjahr stabil: 8,93 Prozent im Jahr 2024 und 8,94 Prozent im Jahr 2023. Es handelt sich um Investitionen in saubere Energie, Wasserwirtschaft, grüne und nachhaltige Anleihen, Mikrofinanzierungen und grüne Infrastruktur. Dieser Anteil liegt deutlich über demjenigen des Referenzindex, der 2024 lediglich 5,05 Prozent an Investitionen mit stark positiven Auswirkungen verzeichnet und zudem eine rückläufige Tendenz gegenüber dem Vorjahr zeigt.

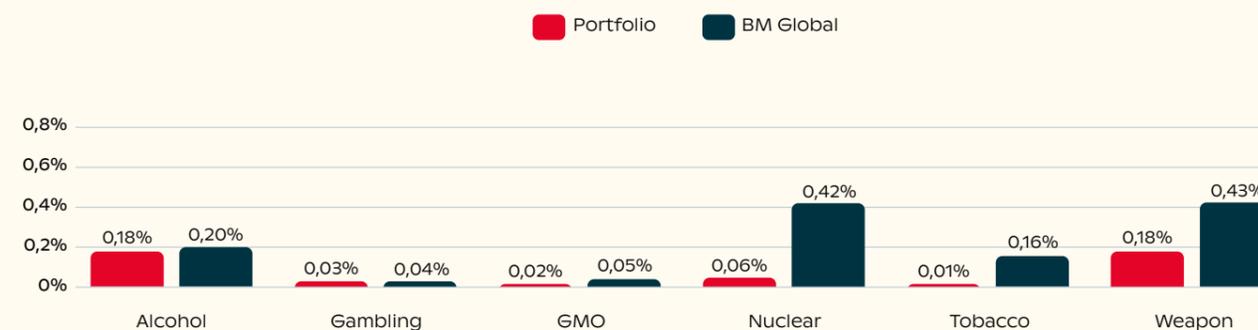
### Investitionen in Unternehmen mit negativen Auswirkungen auf das Klima



Der Anteil an Anlagen in den Sektoren Kohle (0,33 Prozent) und Erdöl & Gas (0,73 Prozent) ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben und liegt unterhalb dem Referenzindex, der einen Anteil von 0,67 respektive 1,68 Prozent aufweist. **Dies steht im Einklang mit unserem Bestreben, Investitionen in fossile Brennstoffe deutlich einzuschränken.**

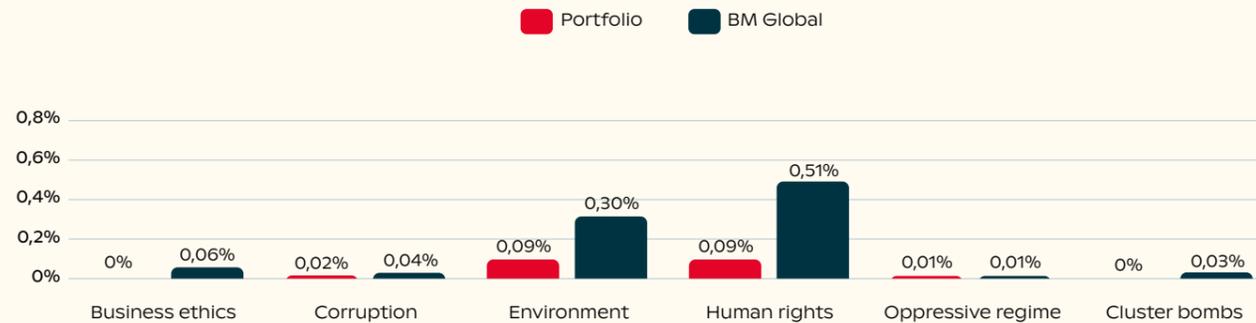
Die Exposition gegenüber den Sektoren Kohleabbau und/oder kohlebasierte Stromerzeugung in Unternehmen ohne einen von der Initiative Science Based Targets (SBTi) validierten Übergangsplan zu einer Netto-Null-Wirtschaft ist 2024 weiter zurückgegangen, auf 0,08 Prozent des Portfolios. **Diese Ergebnisse belegen die positiven Auswirkungen der ehrgeizigen Strategie der Groupe Mutuel in diesem Bereich.**

### Investitionen in sensible Sektoren



Der Anteil an Investitionen in sensible Sektoren ist weiter zurückgegangen, von 0,78 Prozent im Jahr 2023 auf 0,48 Prozent im Jahr 2024. Damit investiert unser Portfolio im Vergleich zum Referenzindex deutlich weniger in Unternehmen, die in ethisch sensiblen Sektoren tätig sind. Darüber hinaus nimmt die Groupe Mutuel strenge Sektorausschlüsse für die Bereiche nicht konventionelle Waffen, physische Nahrungsmittelrohstoffe und Pornografie vor.

### Investitionen in Unternehmen, die gegen internationale Standards verstossen



**Die Groupe Mutuel hat Investitionen in Unternehmen, die gegen internationale Standards verstossen, weiter reduziert;** sie machen 2024 nur noch 0,21 Prozent des Portfolios aus, gegenüber 0,40 Prozent im Jahr 2023. Zudem sind wir weniger exponiert als der Referenzindex gegenüber Unternehmen, die von institutionellen Anlegern aus der Schweiz und dem Ausland aufgrund der Nichteinhaltung internationaler Normen öffentlich ausgeschlossen wurden.

Wir arbeiten mit dem ISS Engagement Pool zusammen, um Veränderungen bei der Klimapolitik und Einhaltung internationaler Standards (Menschenrechte, Korruptionsbekämpfung, Arbeitsrecht usw.) herbeizuführen. Im Berichtszeitraum führte die Groupe Mutuel mit 18 Unternehmen einen Dialog zu diesen Themen.

**Wir nehmen unsere Rolle als Aktionärin ernst und haben bei allen börsenkotierten Schweizer Unternehmen, deren Titel wir direkt halten, einen Stimmrechtsanteil von 100%.** Die Groupe Mutuel übt ihr Stimmrecht gemäss den Empfehlungen der Ethos-Stiftung aus, deren Ziel es ist, «kein stabiles und prosperierendes sozioökonomisches Umfeld, das der Gesellschaft als Ganzes dient und die Interessen der zukünftigen Generationen wahr» zu fördern.

## Immobilienanlagen

Die Werte zum Gebäudebestand in diesem Bericht beziehen sich auf 2023, da die Daten für 2024 noch nicht auf unserer Monitoringplattform verfügbar sind.

Seit 2018 ermöglicht uns die Partnerschaft mit Signa-Terre SA, den Energieverbrauch unserer Gebäude zu überwachen und so Massnahmen zu priorisieren, **um den ökologischen Fussabdruck unserer Renditeobjekte zu reduzieren.**

### Schlüsselindikatoren des Renditeimmobilienbestands der GMH

	Groupe Mutuel Daten 2023	Groupe Mutuel Daten 2022	Durchschnitt des Kundenbestands Signa-Terre Daten 2023	Ziele des Bundes 2030	Ziele des Bundes 2050
Gewichtete Durchschnittsbewertung	Gut	Gut	Gut		
Gesamtenergieetikette	C	C	C		
Wärmeausgabenindex (WAI) in MJ/m <sup>2</sup> /Jahr	385	444	382	350	230
Durchschnittliche CO <sub>2</sub> -Emissionen in kgCO <sub>2</sub> eq/m <sup>2</sup> /Jahr	26,76	29,35	25,1	15	5

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

Der Renditeimmobilienbestand der GMH umfasst 25 Gebäude mit einer Energiebezugsfläche (EBF) von 36 051 m<sup>2</sup>. Die Gesamtenergieintensität des Bestands beläuft sich auf 115 kWh/m<sup>2</sup>, was eine fortlaufende Entwicklung hin zu einer verbesserten Energieeffizienz der Gebäude und einer kontrollierten Ressourcennutzung darstellt.

2023 betrug der Energieverbrauch für unsere Mietobjekte, sprich unseren Renditeimmobilienbestand, 3505027 kWh.

Der Stromverbrauch unseres Renditeimmobilienbestands belief sich 2023 auf 424526 kWh, **was einem Rückgang von 23 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht.** Im selben Jahr ist der Wärmeverbrauch unseres Renditeimmobilienbestands im Vergleich zu 2022 um 15 Prozent auf 3 607 240 kWh zurückgegangen. **Diese Verbesserungen resultieren aus der Optimierung von technischen Anlagen sowie Beleuchtungs- und Belüftungssystemen, dem schrittweisen Austausch von Geräten durch energieeffiziente Lösungen und der Anpassung der Betriebsanweisungen für Heizanlagen.** Die von uns umgesetzten Strategien zur Steigerung der Energieeffizienz und zum sparsamen Energieverbrauch führen zu messbaren Erfolgen.

Die Reduktion der durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen unseres Renditeimmobilienbestands ist auf eine verstärkte Nutzung von kohlenstoffärmeren Energieformen und die Optimierung der Erträge bestehender Systeme zurückzuführen. Unser Energiemix basiert in diesem Bereich noch zu 88 Prozent auf fossilen Brennstoffen. Nicht fossile Energiequellen, die aktuell nur 12 Prozent ausmachen, stellen einen wichtigen Hebel für den Übergang zu erneuerbaren Energien für unseren Gebäudebestand dar. **Diese Verteilung unterstreicht die Notwendigkeit, unsere Dekarbonisierungsbemühungen fortzusetzen, insbesondere durch die schrittweise Integration erneuerbarer Energiequellen und die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz der Gebäude.**



## Engagement **verantwortungsvolle Politik**

Die Groupe Mutuel verfolgt eine liberale politische Vision. Unsere Vision beruht auf vier Werten:

### **Qualität**

Ein Ansatz, der auf dem Nutzen, der Qualität und dem Mehrwert der für die Patientinnen und Patienten erbrachten Leistungen basiert und durch die Weiterentwicklung der Lohnsysteme gefördert wird.

### **Wirtschaftlichkeit**

Einfache, faire, transparente und effizientere Finanzierungslösungen, um ein langfristig tragfähiges System zu gewährleisten, das gesellschaftlich breit abgestützt ist.

### **Transparenz**

Ein klarer staatlicher Rahmen, klar definierte Rollen für alle Akteure sowie Transparenz gegenüber den Prämien- und Steuerzahlenden hinsichtlich der Verwendung ihres Geldes.

### **Selbstbestimmung**

Die Versicherten wählen ihren Krankenversicherer und ihr Versicherungsmodell frei und treffen selbstständig Entscheidungen über ihre Gesundheitsversorgung, wobei sie sich auf die Unterstützung und Information durch ihren Krankenversicherer stützen.

Die Groupe Mutuel verfolgt die Entwicklung der Gesetzgebung und sendet insbesondere vor jeder Parlamentssitzung ein Schreiben an alle Bundesparlamentarierinnen und -parlamentarier, in dem sie ihre Position zu für sie relevanten Themen darlegt.

Ausserdem erstellen wir Positionspapiere zu aktuellen politischen Fragen sowie zu Aspekten des Gesundheits- oder Vorsorgesystems.

Schreiben, Positionspapiere und Stellungnahmen, die wir im Rahmen von Vernehmlassungsverfahren verfassen, werden auf unserer Website veröffentlicht und sind öffentlich zugänglich.

Nach jeder Parlamentssitzung erläutern wir rechtliche Änderungen, die uns betreffen und endgültig verabschiedet wurden, in einem Artikel auf unserer internen Kommunikationsplattform. **Auf diese Weise stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden der Groupe Mutuel gut informiert sind.**

**In Zusammenarbeit mit dem Bereich Compliance führen wir zudem ein Verzeichnis der in Kraft tretenden rechtlichen Bestimmungen und aktualisieren dieses regelmässig. Es dient als Nachweis, dass die Gesellschaften der Groupe Mutuel die für ihre Tätigkeiten geltenden gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen einhalten.**

Im Laufe des Jahres 2024 haben wir zu verschiedenen Reformen, Abstimmungen, Vernehmlassungen oder systemischen Fragen Stellung genommen; es sind dies:

- › **die Finanzflüsse im Gesundheitswesen**
- › **das zweite Massnahmenpaket zur Begrenzung der OKP-Kosten**
- › **die Volksinitiativen zur Prämientlastung und Kostendämpfung**
- › **die Begrenzung der Vergütungen von Führungsorganen der Krankenversicherer**
- › **das Verbot der Finanzierung von Werbung mit OKP-Mitteln**
- › **Arzneimittel (abgeschlossene und laufende Revisionen)**
- › **das Vergütungsmodell Pay for Patient Value**
- › **die Regulierung der Tätigkeit von Versicherungsvermittlern**
- › **die BVG-Reform**

Vor dem Hintergrund des bewährten Schweizer Milizsystems hat die Groupe Mutuel 1998 die Groupe de réflexion gegründet. In diesem Thinktank diskutieren Politiker verschiedener Parteien (SVP, FDP, Die Mitte, GLP und SP) zusammen mit Vertretern der Groupe Mutuel **über Möglichkeiten zur Verbesserung des Schweizer Gesundheitssystems unter Beibehaltung liberaler und marktwirtschaftlicher Prinzipien**. Die Liste der Mitglieder der Groupe de réflexion sowie die Charta sind auf der Website der Groupe Mutuel zu finden.

Ein Reglement regelt unsere Zuwendungen an politische Parteien und legt die maximalen Beträge fest. Politische Parteien, die im Bundesrat vertreten sind, und/oder deren Unterstützungsorganisationen werden mit einem Höchstbetrag von CHF 30 000 pro Jahr unterstützt.

Politische Parteien, die nicht im Bundesrat vertreten sind, und/oder deren Unterstützungsorganisationen erhalten maximal:

- CHF 10 000 pro Partei und Jahr, wenn sie im Bundesparlament durch mindestens zehn Parlamentarier vertreten sind;
- CHF 5 000 pro Partei und Jahr, wenn sie im Bundesparlament durch mindestens drei Parlamentarier vertreten sind;

**Die Groupe Mutuel unterstützt keine Kandidatinnen oder Kandidaten bei eidgenössischen, kantonalen oder kommunalen Wahlen finanziell.**

Die Groupe Mutuel und ihre Mitarbeitenden sind verschiedenen Wirtschafts-, Branchen- und Berufsverbänden angeschlossen, um ihre Interessen zu vertreten.

Der Prozess und die anwendbaren Grundsätze in Bezug auf die Mitgliedschaft, den Wechsel von Vertretungen, die Kündigung von Mitgliedschaften, die Zahlung von Mitgliedsbeiträgen sowie die Überprüfung der Mitgliedschaft sind in einer internen Richtlinie festgelegt.

2024 war die Groupe Mutuel unter anderem Mitglied der folgenden Dachorganisationen:

- › **Santésuisse**
- › **Tarifsuisse AG**
- › **SASIS AG**
- › **SVK**
- › **SVV**
- › **Interpension**
- › **SGV**



# Menschenrechte

In unserer internen Mediationsrichtlinie sind die Grundsätze und Regeln festgelegt, die bei Verstössen gegen unseren Verhaltenskodex sowie gegen die geltende Gesetzgebung zu berücksichtigen sind.

Diese Richtlinie stützt sich insbesondere auf die folgenden schweizerischen Gesetzestexte:

- Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (Art. 8)
- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Art. 8)
- Arbeitsgesetz (Art. 6)
- Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz
- Strafgesetzbuch (insbesondere Art. 179bis)
- Zivilgesetzbuch (insbesondere Art. 28)
- Obligationenrecht (insbesondere Art. 321 a und Art. 328)
- Bundesgesetz über den Datenschutz
- Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Beeinträchtigungen
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (insbesondere Art. 4 und Art. 5)

## Nichtdiskriminierung und Gleichstellung von Risikogruppen

Wir arbeiten daran, unsere digitalen Plattformen für Kundinnen und Kunden mit Beeinträchtigungen zugänglicher zu machen. 2024 hat das Unternehmen Applause ein Audit unseres Kundenportals und unserer Website durchgeführt, um zu bewerten, inwieweit wir die vom World Wide Web Consortium festgelegten Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) einhalten.

Wir haben die Zugänglichkeit unserer Plattformen hinsichtlich Wahrnehmbarkeit, Bedienbarkeit, Verständlichkeit und Robustheit überprüft; basierend darauf können wir Verbesserungen umsetzen, um die WCAG-Standards zu erfüllen.

Aktuell erfüllen unser Kundenportal und unsere Website durchschnittlich 70 Prozent der Kriterien der Konformitätsstufe A des Standards WCAG 2.2.

Wir setzen auf die Weiterentwicklung unseres Designsystems, um Verbesserungen gebündelt auf den verschiedenen mobilen und Web-Plattformen des Unternehmens umzusetzen. Bei der Neugestaltung unserer Unternehmenswebsite legen wir einen starken Fokus auf die Barrierefreiheit.

Wir achten auf Inklusivität in unseren Einstellungsverfahren. So pflegen wir beispielsweise Partnerschaften mit Schulen und Organisationen zur beruflichen Wiedereingliederung wie den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), der Stiftung IPT und der Stiftung Mode d'emploi. Wir stellen Lernende oder Praktikanten ein, die eine Beeinträchtigung haben oder Leistungen der Invalidenversicherung beziehen.

2024 verzeichnete die Groupe Mutuel einen Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen. Bis 2026 wollen wir einen Frauenanteil von 35 Prozent in den Nachfolgeplänen für Führungspositionen erreichen.

### Vielfalt der Geschlechter und Altersgruppen 2024

	Verteilung nach Geschlecht		Verteilung nach Altersgruppe		
	Frauen	Männer	< Jahre	30 bis 50 Jahre	> 50 Jahre
Prozentsatz von Personen in den Führungsorganen der Organisation	33%	67%	0%	67%	33%
Prozentsatz von Personen in der Kategorie Mitarbeitende	63%	37%	24%	59%	17%
Prozentsatz von Personen in der Kategorie Führungskräfte	30%	70%	3%	72%	25%
Prozentsatz von Personen in der Kategorie Direktion	20%	80%	0%	54%	46%

Führungsorgane: Verwaltungsrat und Generaldirektion

# Gesundheitsförderung

Unsere Sponsoringpolitik legt den Schwerpunkt auf die aktive Gesundheitsförderung von Versicherten und Mitarbeitenden.

Die Groupe Mutuel fördert gesunde körperliche Betätigung für alle. Wir engagieren uns für populäre Sportgrossveranstaltungen, die einen echten Mehrwert für die Groupe Mutuel, ihre Partner und die Jugend bieten.

2024 haben wir über 50 Veranstaltungen, mehrheitlich Laufveranstaltungen, gesponsert. Wir sind nationaler Partner für die Veranstaltung «Wake up and run» für drei Jahre geworden. Es handelt sich dabei um einen fünf Kilometer langen Lauf ohne Zeitmessung, der um 5.30 Uhr morgens in 15 Schweizer Städten zwischen April und September stattfindet. Die Groupe Mutuel bietet ihren Versicherten 50 Prozent Rabatt auf die Anmeldegebühr. Ihre Mitarbeitenden können kostenlos an einem der Läufe teilnehmen.

An der vierten Ausgabe der Challenge «Groupe Mutuel bewegt» haben über 800 Mitarbeitende teilgenommen, die im Mai zusammen 1289201 Bewegungsminuten gesammelt haben. Diese wurden in zwei Spenden von je CHF 5000 zugunsten des Kinderspitals Zürich und der Stiftung IdéesSport umgewandelt.

2024 hat die Groupe Mutuel zudem den Lausanne-Marathon, den Grand-Prix von Bern und den Lauf Sierre-Zinal gesponsert.

Intern organisieren Sport- und Freizeitclubs, die von und für die Mitarbeitenden gegründet wurden, regelmässige Aktivitäten oder sporadische Veranstaltungen. 2024 haben die aktiven Clubs Turniere (Golf und Futsal), Ausflüge (Laufen, Velo, Trailrunning und Skitouren) und Wohltätigkeitsaktivitäten (z. B. Teilnahme eines Teams der Groupe Mutuel am Projekt Léman hope) angeboten. Eine Strava-Gruppe ermöglicht es den Mitarbeitenden der Groupe Mutuel, das ganze Jahr über Teil einer sportlichen Gemeinschaft zu sein.

## TECH4EVA

**Uns ist bewusst, dass frauenspezifische Anliegen in Gesundheitsfragen nach wie vor vernachlässigt werden, weswegen wir uns dafür stark machen, die Situation in der Schweiz zu verbessern.** Gemeinsam mit dem EPFL-Innovationspark hat die Groupe Mutuel Tech4Eva gegründet, ein Accelerator für FemTech-Unternehmen. In der vierten Ausgabe 2024 wurden 16 Start-ups aus elf Ländern dabei unterstützt, ihren Businessplan und ihre Go-to-Market-Strategie zu entwickeln und zu verfeinern. **Die teilnehmenden Start-ups aller vier Ausgaben konnten bis dato mehr als 200 Millionen Franken für ihre Unternehmen sammeln.**

Die interne Tech4Eva-Community hat 150 Mitglieder und agiert als Bindeglied zwischen den Start-ups und den Mitarbeitenden der Groupe Mutuel. Es werden regelmässig Diskussionsrunden in französischer und deutscher Sprache organisiert, um verschiedene Themen zu behandeln und Tabus zu brechen, wie beispielsweise vaginale Gesundheit (September 2024) oder Migräne (Oktober 2024).

Um die Tech4Eva-Themen und das Thema Frauengesundheit zu fördern, organisieren wir auch öffentliche Veranstaltungen oder Veranstaltungen in Partnerschaft mit den Medien. Ausserdem sensibilisieren wir die Öffentlichkeit über unsere externe Kommunikation für diese Themen. Im Mai 2024 haben wir beispielsweise in Zürich gemeinsam mit der NZZ eine Diskussionsveranstaltung zum Thema Gender Data Gap (geschlechtsspezifische Unterschiede in wissenschaftlichen Datenerhebungen) organisiert. Wir haben im November in Bern den Womens Health Insurance Summit organisiert und mehrere Artikel zu diesem Thema auf unseren Kanälen und anderswo veröffentlicht, insbesondere auf unserem Blog der Groupe Mutuel («Endometriose: Arbeit und Umfeld», «Früherkennung und Prävention von Brustkrebs», Diagnose von Herzerkrankungen bei Frauen usw.).

## Lokale und nachhaltige Partnerschaften

**Wir verfolgen eine nationale Strategie der Schirmherrschaft und unterstützen verschiedene Projekte aktiv mit einmaligen finanziellen Hilfen.** So sind wir beispielsweise Hauptpartnerin des Open-Air-Musikfestivals Sion sous les étoiles und führen diese Partnerschaft schon seit mehreren Jahren fort. Durch unser Kulturengagement erreichen wir ein anderes Zielpublikum, lassen unsere Versicherten und Kundinnen und Kunden einzigartige Momente erleben, tragen zur lokalen Wirtschaftsdynamik bei und unterstützen geistiges Wohlbefinden, Entspannung und Geselligkeit.

Wir setzen Programme zur Einbeziehung und Beratung unserer Kundschaft auf, die zu unseren wichtigsten Anspruchsgruppen gehört. Mithilfe eines Panels von 2600 Kunden, die seit 2020 regelmässig an verschiedenen qualitativen und quantitativen Studien und Benutzertests teilnehmen, können wir unsere Produkte und Dienstleistungen ständig verbessern. Wir führen auch Studien in unserem Kundenstamm durch (bei Personen, die bereit sind, daran teilzunehmen).

Ausserdem führen wir verschiedene transaktionale Zufriedenheitsumfragen durch, an denen unsere Kundschaft nach einer Interaktion mit

der Groupe Mutuel freiwillig teilnehmen kann: Auf Basis des Feedbacks führen wir kontinuierliche Verbesserungen durch. Alle unsere Studien bei der Kundschaft unterliegen den datenschutzrechtlichen Bestimmungen und die Anonymität der Befragten ist gewährleistet. Sie werden auf der Plattform GM Insights mit der gesamten Groupe Mutuel geteilt. Wir haben diese Plattform zum Wissensaustausch, wo interne und externe Studien sowie andere übergreifende Inhalte zentral zusammengefasst sind, im Jahr 2024 eingerichtet. In den ersten sechs Monaten griffen mehr als 1500 Mitarbeitende darauf zu und am Ende des Jahres waren mehr als 140 Studien verfügbar.

**2024 haben wir strategische Analysen durchgeführt und Innovationspartnerschaften in den Bereichen Gesundheit, Vorsorge und Cybersicherheit geschlossen.** So arbeiten wir z. B. bei der Entwicklung unseres Produkts KidsProtect (Zusatzversicherung zur Bewältigung einer Krebserkrankung bei Kindern) mit der Organisation Zoé4life zusammen, die Familien mit einem krebskranken Kind unterstützt. Ausserdem haben wir mit unserem Partner Europ Assistance eine neue Plattform entwickelt, um die Prävention von Datendiebstahl im Internet zu verbessern. Im Bereich der individuellen

Vorsorge haben wir das Produkt Safe Conto in das Premiumpaket der Walliser Kantonalbank aufgenommen. Des Weiteren haben wir mit unserem Partner Galenicare eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich mit der Prävention von Herz-Kreislauf-Erkrankungen in der Schweiz, insbesondere bei Frauen, befasst.

Wir haben auch die Entwicklung der Compassana-App, die in Partnerschaft mit Medbase, Hirslanden, Helsana, SWICA, der LUKS-Gruppe und Trifork lanciert wurde, weiter vorangetrieben und die telemedizinischen Dienste Medi24 und Medgate darin integriert. Die App Compassana soll ein intelligentes Ökosystem für das Gesundheitswesen in der Schweiz schaffen und den Versicherten innovative digitale Lösungen zur Verfügung stellen.

Unsere Partnerschaften erlauben es uns auch, unseren Versicherten über das Vorteilsprogramm LeClub exklusive Angebote zu unterbreiten, und zwar künftig nur noch über digitale Medien und nicht mehr in Papierform. So konnten unsere Versicherten im Jahr 2024 ein Angebot für eine FSME-Impfung mit unseren Partnern Sun Store und Amavita nutzen oder einen Rabatt auf ökologische oder biologische Produkte für Kleinkinder, wie Windeln, Feuchttücher oder Cremes, in Partnerschaft mit Swiss Baby Services.

A close-up photograph of an elderly man with short, wavy grey hair and glasses, smiling warmly while reading a newspaper. He is wearing a light-colored, long-sleeved shirt. The background is softly blurred, showing a white cushion and a wooden floor.

# Produkte & Kundenschaft

# Datenschutz

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit verarbeiten wir eine grosse Zahl persönlicher Daten von Versicherten, Mitarbeitenden und anderen Partnern. **Wir sind somit verantwortlich für die Befolgung der Grundsätze von Rechtmässigkeit, Treu und Glauben, Verhältnismässigkeit, Zweck, der Transparenz, Genauigkeit und Sicherheit.** Zur Verwirklichung dieser Grundsätze dienen ein System interner Leitlinien und Massnahmen, eine für alle Mitarbeitende obligatorische Online-Schulung sowie spezifische Schulungen für die am stärksten exponierten Berufe.

**Wir evaluieren unsere internen Prozesse und Kontrollen,** um die Einhaltung dieser Datenschutzgrundsätze zu gewährleisten. Wir berücksichtigen die Datenschutzproblematik in unserem Risikomanagement und in unseren internen Kontrollsystemen.

Im Jahresverlauf gab es kein vom Risikomanagementteam erkanntes und bearbeitetes Ereignis im Zusammenhang mit einer Verletzung der Vertraulichkeit oder der Datensicherheit, das eine Meldung an die Behörden erforderte. Bei den Behörden sind keinerlei Beschwerden in Bezug auf den Datenschutz eingegangen.

Im Jahr 2024 haben wir im Rahmen des neuen Datenschutzgesetzes (revDSG) unsere allgemeinen Nutzungsbedingungen und unsere Datenschutzerklärung der Plattformen aktualisiert. Diese Dokumente sind auf unserer Website verfügbar. Wir haben auch unsere interne Dokumentation überarbeitet, darunter die Datenschutzcharta, die Richtlinien für die Durchführung von Folgenabschätzungen, Musterverträge mit unseren Auftragsbearbeitern, das Profiling oder die Anträge auf Ausübung der Rechte von Personen.

Ausserdem haben wir unser Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten der Groupe Mutuel auf der Plattform des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) veröffentlicht.

Wir haben die Zertifizierung GoodPriv@cy 2024 (gemäss der Verordnung über Datenschutzzertifizierungen – VDSZ) für die Datenannahmestelle des vertrauensärztlichen Dienstes zum Empfangen von DRG-Spitalrechnungen erhalten. Bei dieser Zertifizierung wurde keinerlei Nichtkonformität festgestellt.

# Kundendienst

Eine interne Richtlinie, die für das gesamte Unternehmen gilt, dokumentiert die Verfahren im Reklamationswesen. Im Laufe des Jahres 2024 haben wir diese Richtlinie im Rahmen des umfassenden Projekts «OneVoice – Reklamationswesen» zur Vereinheitlichung, Vereinfachung und Verbesserung der Reklamationsabläufe überarbeitet. Für Reklamationen stehen alle Kanäle offen: Post, E-Mail, die Website [www.reklamation.ch](http://www.reklamation.ch), Telefon, Besuch in der Filiale usw.

Um unserer Kundschaft einen guten Kundendienst zu bieten und ihre Zufriedenheit zu steigern, **werden die Mitarbeitenden des Contact-Centers laufend geschult und gecoacht.** 2024 haben wir ein neues, beweglicheres und proaktiveres Coachingkonzept eingeführt, das z. B. auf dem Kundenfeedback oder der Peer-to-Peer-Methode basiert.

Zusätzlich befragen wir zufällig ausgewählte Kundinnen und Kunden, die mit dem Contact-Center der Groupe Mutuel interagiert haben, per SMS und E-Mail. Ihre Rückmeldungen helfen uns, unsere Servicequalität laufend zu optimieren. Vergibt ein Kunde oder eine Kundin eine Gesamtzufriedenheitsnote von weniger als 3/5, analysieren wir den Fall, um die Gründe dieser Unzufriedenheit zu ermitteln, und nehmen telefonisch Kontakt auf, um das Problem zu lösen. Dabei handelt es sich um unser Verbesserungsprogramm «Close the Loop».

Über den Standardprozess des Reklamationswesens hinaus **befasst sich eine Meldestelle Vertrieb mit allen Verdachtsmomenten oder Anomalien, die im Zusammenhang mit dem Verkauf von Produkten der Groupe Mutuel beobachtet werden, und eine Stelle für Sonderfälle behandelt Reklamationen von Versicherten, welche die Gefahr eines Imageschadens bergen.** Schliesslich kann ein Krisenstab, der unter der Aufsicht der Generaldirektion steht, aussergewöhnliche Situationen antizipieren, um den reibungslosen Betrieb des Unternehmens zu gewährleisten.

Anzahl der von der Stelle für Sonderfälle bearbeiteten Anfragen im Jahr 2024	974 Anfragen
Kundenzufriedenheit mit der Qualität der Dossierbearbeitung, unabhängig von der gegebenen Antwort	89%

## Loyalität der Geschäftspraktiken

Jede Person, die in der Akquisition oder Verkaufsberatung für die Groupe Mutuel tätig ist, geht Verpflichtungen in Bezug auf die Loyalität der Praktiken ein.

**Wir erwarten von den Mitarbeitenden im Vertrieb, dass sie die Kundenzufriedenheit in den Mittelpunkt ihres Handelns stellen**, dazu gehört eine Beratung, die in finanzieller und privater Hinsicht dem Bedarf entspricht, sowie der Verzicht auf suggestive oder aggressive Akquisitions- und Verkaufsmethoden. Dazu müssen sich die Vertriebsteams auf die zur Verfügung gestellten Dokumente und Richtlinien stützen, die notwendigen Schulungen absolvieren, jeglichen Interessenkonflikt vermeiden, die Vertragsbedingungen einhalten und die geltenden Gesetze und Vorschriften beachten. Bei den Kundengesprächen ist das Vertriebspersonal verpflichtet, die übermittelten Informationen und Antworten wahrheitsgetreu wiederzugeben und jeden Fall mit grösster Diskretion und unter Beachtung des Datenschutzgesetzes zu behandeln.

Um die Qualität der Geschäfte zu entwickeln, hat der Vertrieb im Jahr 2024 die Rollen von **«Prozessrelais»** und von **«Compliancebeauftragten»** in jedem Geschäftsbereich festgelegt. Die Anforderungen im Zusammenhang mit der Akquise, der Verkaufsberatung und dem Vertriebspersonalmanagement wurden stärker formalisiert und die obligatorischen Schulungen wurden ausgebaut.

Im Jahresverlauf haben wir ein System zur Verwaltung der Kundenbeziehungen (CRM-Tool) für die Zusammenarbeit mit externen Versicherungsvermittlern sowie regelmässige branchenübergreifende Qualitätskontrollen von deren Geschäften eingeführt.

Wir haben einen regelmässigen Austausch zwischen den Generalagenten eingeführt, um die kontinuierliche Verbesserung zu fördern.

Wir haben Verhaltensregeln für die Führungskräfte des Vertriebspersonals ausgegeben.

Schliesslich haben wir ein Verfahren zur Identifizierung und Behandlung von Anomalien im Bereich der Lebensversicherungen geschaffen.

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber betrügerischen Handlungen und verstärken kontinuierlich unsere Kontrollen, um eventuelle Unregelmässigkeiten im Vertrieb frühzeitig zu erkennen.

## Information der Kundschaft

Wir haben unsere Grundsätze für den Schriftverkehr in einem Dokument formalisiert, das im gesamten Unternehmen verbreitet und angewendet wird, um mit unserer Kundschaft einfach, klar und präzise zu kommunizieren. Diese Grundsätze werden durch in unserem HR-Schulungskatalog besonders angebotene interne Schulungen sowie durch die Stelle für Sonderfälle unterstützt. Die gesamte Korrespondenz für die Versicherten und die Versicherungsvermittler ist in drei Sprachen verfügbar (Deutsch, Französisch, Italienisch).

2024 führten wir ein neues Verfahren zur Validierung der Kundenkommunikation ein, die sich an mehr als 5000 Personen richtet oder in automatisierten Abläufen erfolgt. Wir haben Validierungsschritte durch die betroffenen Fachbereiche, die Rechts- und die Compliance-Abteilung sowie eine professionelle Übersetzung vorgesehen. Das Verfahren stützt sich auf unsere Korrespondenzgrundsätze sowie auf unsere Sprachcharta.

**Unser Ziel ist es, klare, verständliche und konstruktive Inhalte zu vermitteln, die genau auf die Situation der Person, an die sich die Information richtet, zugeschnitten sind.** Wo immer möglich, verwenden wir eine Schreibweise, die die gesamte Leserschaft einschliesst. Um die Kompetenzen der Teams auf diesem Gebiet weiterzuentwickeln, veranstalten wir spezifische Schulungen zum Schreiben von Geschäftsbriefen.

Das Team für Kommunikation hat Richtlinien und Nutzungsregeln aufgestellt, die in den sozialen Netzwerken anzuwenden sind, wo die Groupe Mutuel präsent und aktiv ist. Wir nutzen soziale Medien unter anderem, um Informationen zu verbreiten, auf Kundenanfragen zu reagieren und für das Unternehmen, um seine Produkte und Dienstleistungen zu bewerben und für die Öffentlichkeit transparent zu sein. Für die richtige Nutzung diese Kommunikationsmittel führten wir im Laufe des Jahres 2024 eine Kampagne bei den Mitarbeitenden durch, um sie an die Regeln zu erinnern. Wir bestehen auf der Netiquette, das heisst einem angemessenen und respektvollen Verhalten in der Online-Kommunikation.

## Korruptionsbekämpfung

Mit unserem Verhaltenskodex verpflichten wir uns zu einem Verhalten, das auf Anstand und Integrität beruht. Über eine von einem externen Dienstleister betriebene Warnplattform können alle Mitarbeitenden anonym jede Form von illegalen Aktivitäten innerhalb des Unternehmens (Straftaten, Betrug, Korruption usw.) melden. Im Jahr 2024 sind über diese Plattform 21 Meldungen übermittelt worden. Die meisten davon betrafen Vorgänge im Personalwesen. Jede Meldung wird von einem Vertreter unseres externen Dienstleisters bearbeitet, der sich mit einem geschlossenen internen Ausschuss in Verbindung setzt, sofern kein Interessenkonflikt festgestellt wird. Dieser Ausschuss untersucht den Fall, behandelt ihn vertraulich und organisiert bei Bedarf eine externe und unabhängige Vermittlung.

2024 haben wir eine Richtlinie in Sachen Betrugsbekämpfung veröffentlicht, in der die allgemeinen Grundsätze für die Verhütung, Aufdeckung, Kontrolle und Abschreckung jeglicher Form von Betrug festgelegt sind. Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der Groupe Mutuel, unabhängig von ihrer Funktion und der Art ihres Vertrags. Sie betrifft sowohl den externen als auch den internen Betrug.



## Bedarfsgerechte Produkte

15 bis 20 Prozent<sup>3</sup> der Schweizer Bevölkerung würden aus finanziellen Gründen auf bestimmte Gesundheitsleistungen verzichten.

Wir wollen diese gesellschaftliche Problematik durch ein Projekt in Zusammenarbeit mit dem Ärztenetzwerk «Delta Santé» in Genf angehen, das ab 2025 umgesetzt wird. Wir werden Anfang 2025 drei «Points Santé» eröffnen, wo erfahrene Pflegefachpersonen unter ärztlicher Aufsicht ihre Leistungen anbieten. Für die Behandlung von nicht lebensbedrohlichen Notfällen bieten wir unseren Versicherten des Modells OptiMed, deren Hausarzt Mitglied des «Delta Santé»-Netztes ist, einen kostenlosen Termin in einem «Point Santé» oder eine kostenlose Telekonsultation an.

Um insbesondere eine bessere Koordinierung der Versorgung von Personen mit chronischen Erkrankungen zu fördern, sind Konsultationen bei Allgemeinärzten, die dem «Delta Santé»-Netzwerk angehören, vom Selbstbehalt befreit. Damit sind die Konsultationen unserer Versicherten des OptiMed-Modells mit Hausarzt im «Delta Santé»-Netzwerk kostenlos, sobald ihre Franchise überschritten ist.

Ausserdem haben immer mehr Menschen Schwierigkeiten, eine Hausarztpraxis zu finden, die neue Patienten aufnimmt. Um dieses Problem anzugehen, haben wir das telemedizinische Zentrum Medgate in unsere Liste der im Rahmen des OptiMed-Modells anerkannten Ärztinnen und Ärzte aufgenommen. Zudem haben wir beschlossen, die Telekonsultationen, die diese Versicherten des OptiMed-Modells mit Medgate durchführen, von der Franchise zu befreien: Sie müssen also nur 10 Prozent des Preises für diese Telekonsultationen übernehmen (Selbstbehalt).

Jedes Jahr messen wir die Zufriedenheit unserer Kundschaft und legen Verbesserungsmassnahmen fest, um unsere Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich an die Bedürfnisse anzupassen (jährliche Umfrage zur Kundenzufriedenheit im dritten Quartal).

<sup>3</sup> De Mestral, C., Petrovic, D., Marcus, K., Dubos, R., Guessous, I. & Stringhini, S. (2022). Verzicht auf Gesundheitsleistungen in der Schweiz. Prävalenz, Einflussfaktoren und Folgen. Bericht im Auftrag des Bundesamts für Gesundheit. Bern: BAG.

# Umwelt



Gemäss der Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange, die am 1. Januar 2024 in Kraft getreten ist, berichten wir über die **Auswirkungen des Klimawandels** auf die Groupe Mutuel und **die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit** auf den Klimawandel. Bei der Strukturierung dieses Berichts stützen wir uns auf die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Mit ihren unternehmerischen Umweltschutzmassnahmen **schliesst sich die Groupe Mutuel dem Streben des Bundes nach Klimaneutralität bis 2050 an.**

## Klima-Governance

### Wachsamkeit des Verwaltungsrats

Die ausgewogene Zusammensetzung des Verwaltungsrats mit einander ergänzenden Kompetenzen und Erfahrungen erlaubt es ihm, seine Führungsrolle beim Thema Nachhaltigkeit auszufüllen.

**Bei der Bearbeitung der Klimabelange stützt sich der Verwaltungsrat auf seine Fachdelegationen:** den Ausschuss für strategische Projekte und Innovation und den Audit- und Risikoausschuss. Ersterer verfolgt das strategische Projekt zur Nachhaltigkeit einschliesslich der Klimabelange. Letzterer befasst sich mit den Risiken, denen das Unternehmen ausgesetzt ist, und beteiligt sich jährlich an deren Identifizierung und Bewertung, darunter der bedeutenden Klimarisiken.

### Rolle der Generaldirektion

**Das Thema Klimaschutz ist in der Nachhaltigkeitsstrategie der Groupe Mutuel verankert, die von der Generaldirektion genehmigt wurde.**

Das strategische Projekt Nachhaltigkeit ist dem strategischen Programm «Verantwortung» zugeordnet, in welchem ein Lenkungsausschuss die Risikobewertung validiert, über die zu ergreifenden Schutzmassnahmen entscheidet und der Generaldirektion Bericht erstattet.

Die operative Leitung des Projekts obliegt der Projektleiterin Nachhaltigkeit. Der Umgang mit den Risiken, einschliesslich der bedeutenden Klimarisiken, obliegt dem Risikomanagement und wird vom Risikoausschuss, einer Delegation der Generaldirektion, begleitet.

Da die Entlohnung der Generaldirektion an das Erreichen der Unternehmensziele gekoppelt ist, werden Nachhaltigkeit und Klimarisikomanagement entsprechend berücksichtigt.

### Interne Berichterstattung

Die internen Berichte zum Risikomanagement, einschliesslich der Klimarisiken, gehen regelmässig an die leitenden Organe des Unternehmens. Das strategische Projekt Nachhaltigkeit ist Gegenstand einer internen Berichterstattung an den Lenkungsausschuss und die leitenden Organe.

# Klimastrategie

Unsere strategische Vision 2024–2027 wurde unter Berücksichtigung der aktuellen Megatrends entwickelt, darunter das Konzept der planetaren Grenzen: Schwellenwerte, die die Menschheit nicht überschreiten sollte, um dauerhaft in einem sicheren Ökosystem leben zu können.

**Zu diesen planetaren Grenzen gehört auch der Klimawandel.**

Also haben wir die unternehmerischen Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel ermittelt. Die **Groupe Mutuel** ist vom Klimawandel als bedeutender institutionelle Investorin betroffen, aber auch als Energieproduzentin, Immobilieneigentümerin und Arbeitgeberin.

## Klimabedingte Risiken und Chancen

Der Klimawandel birgt langfristig (über 5 bis 40 Jahre) mehrere Risiken für die Groupe Mutuel. Indem wir diese identifizieren und Schutzmassnahmen gegen sie ergreifen, können wir ihre negativen Auswirkungen auf die Versicherten, die Mitarbeitenden und den Betrieb der Groupe Mutuel minimieren.

**Diese fortschreitenden Entwicklungen werden bei der jährlichen Berechnung der Prämien berücksichtigt.**

Transitionsrisiken	Kategorie finanzielle Auswirkungen	Physische Risiken	Kategorie finanzielle Auswirkungen
<b>Marktrisiken</b>		<b>Akute Risiken</b>	
Steigende Gesundheitskosten und schwierige Kalkulation	Aufwand	Zunahme von Unfällen und Krankenhausaufenthalten aufgrund von Klimaereignissen	Aufwand
Rückgang der klimaabhängigen Finanzerträge	Aktiven	Durch den Klimawandel verursachte zunehmende Migrationsströme in die Schweiz von Bevölkerungsgruppen mit komplexen Gesundheitsbedürfnissen und begrenzter medizinischer Vorgeschichte	Aufwand
Schwächung der lokalen Gemeinschaften und Wirtschaft	Erträge		
<b>Reputationsrisiken</b>		<b>Chronische Risiken</b>	
Finanzanlagen mit negativen Auswirkungen auf das Klima	Aktiven	Zunahme der Häufigkeit und Intensität von vektorübertragenen Krankheiten, Allergien und Atemwegserkrankungen	Aufwand



Der Klimawandel bietet der Groupe Mutuel mehrere Chancen.

**Durch eine ehrliche und proaktive Herangehensweise können wir uns von anderen Krankenversicherern abheben und unsere Unternehmenskultur stärken.**

Chancen mittelfristig (1 bis 5 Jahre)	Kategorie finanzielle Auswirkungen	Chancen langfristig (5 bis 40 Jahre)	Kategorie finanzielle Auswirkungen
<b>Marktchancen</b>		<b>Marktchancen</b>	
Positionierung als führender Anbieter von Krankenversicherungen durch die Umsetzung transparenter Klimainitiativen	Erträge	Langfristige finanzielle Stabilität durch die Ausrichtung der Investitionen an ESG-Kriterien und die Begrenzung von Klimarisiken in unseren Anlagen	Aktiven
Anziehung von umweltbewussten Kundinnen und Kunden	Erträge		
<b>Energiequellen</b>			
Verbesserung der Energieeffizienz und Reduzierung der CO <sub>2</sub> -Emissionen, was zu erheblichen Einsparungen führt	Aufwand		
<b>Produkte und Dienstleistungen</b>			
Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, die auf die Gesundheits- und Nachhaltigkeitsbedürfnisse der Kundschaft zugeschnitten sind	Erträge		

## Resilienzstrategie

Unser Unternehmen verfolgt einen proaktiven Ansatz, um vor dem Hintergrund zunehmender Klimarisiken die Kontinuität seiner Tätigkeit und den Schutz seiner Anspruchsgruppen zu gewährleisten.

### Identifizierung und Management kritischer Prozesse

Jedes Jahr wird eine Business-Impact-Analyse durchgeführt, um die kritischen Prozesse der Groupe Mutuel zu identifizieren. Dadurch können wir die Aktivitäten priorisieren, die für unseren Betrieb wesentlich sind, und dabei potenzielle Klimarisiken und andere Störungsszenarien berücksichtigen.

### Fokus auf die Auswirkungen

Wir konzentrieren uns vor allem auf die Auswirkungen und weniger auf die Ursachen potenzieller Krisen. So betrachten wir beispielsweise Szenarien, in denen ein Gebäude nicht zugänglich ist, unabhängig von der Ursache (Feuer, Überschwemmung, abgeschnittene Strassen usw.). **Dieser Ansatz erlaubt es uns, Pläne für eine Reihe von Situationen zu entwerfen**, ohne dass wir mögliche Ursachen übersehen, und gewährleistet eine umfassende Vorbereitung.

### Pläne zur Aufrechterhaltung und Wiederherstellung

Für jeden identifizierten kritischen Verlauf haben wir erarbeitet:

- o **Pläne zur Betriebskontinuität**, die sicherstellen, dass wichtige Funktionen im Krisenfall aufrechterhalten oder schnell wiederhergestellt werden
- o **Pläne zur technischen Wiederherstellung**, um Technik- und Informatiksysteme wieder instandzusetzen und dabei die Auswirkungen der Unterbrechungen zu begrenzen

**Diese Pläne werden regelmässig aktualisiert und durch Simulationen von Vorfällen oder Übungen erprobt, um ihre Relevanz und Wirksamkeit zu gewährleisten.** So können wir mögliche Lücken erkennen und unsere Reaktionsfähigkeit kontinuierlich verbessern.

### Krisenmanagement

Unser oben erwähnter Krisenstab ist eine eigens vorgesehene Organisation, die jederzeit aktiviert werden kann und in der Lage ist, jede Art von Krise zu bewältigen, einschliesslich Klimabedingter Krisen.

## Transitionsplan

### Als institutionelle Anlegerin

Unsere ESG-Charta wurde 2020 von der Generaldirektion mit Unterstützung von Conser – ESG verifier SA erstellt. **Sie definiert eine spezifische Klimapolitik, die sicherstellt, dass unsere Anlagen mit dem Klimaengagement der Schweiz übereinstimmen.** In Bezug auf bewegliche Investitionen sieht der Plan vor:

- o Langfristig Ausschluss von Unternehmen, die im Kohleabbau und/oder in der Stromerzeugung aus Kohle tätig sind
- o Langfristig Ausschluss von Unternehmen, die in der Förderung und/oder Produktion von Schiefergas und Erdöl tätig sind
- o Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen von Unternehmen, die in der Förderung fossiler Energieträger tätig sind (Bevorzugung der effizientesten Unternehmen pro Sektor und Begrenzung des Anteils an fossilen Energieträgern, insbesondere bei Unternehmen ohne Ausstiegsplan)
- o Schrittweise Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks im Portfolio
- o Förderung von Investitionen in grüne Technologien, grüne Infrastruktur oder sonstiger Themen der klimarelevanten Investition
- o Gewährleistung einer regelmässigen Bewertung des Portfolios, um den Fortschritt und das Erreichen der Ziele zu überprüfen

Der Verwaltungsrat wird jährlich über die Nachhaltigkeitsbilanz der Anlagen und ihre zeitliche Entwicklung informiert. Die Groupe Mutuel verpflichtet sich zu einer transparenten Kommunikation über die Entwicklung und die Ergebnisse Ihrer verantwortungsbewussten Anlagepolitik.

### Als Eigentümerin

Unter Leitung der Generaldirektion und Aufsicht des Verwaltungs- und des Stiftungsrats bildet unsere 2022 eingeführte Immobilienstrategie den Rahmen für die Planung der nächsten 7 bis 10 Jahre.

Zunächst geht es darum, rasch Massnahmen zur energetischen Sanierung der Gebäude zu ergreifen, um die vom Bund gesetzten und dem Pariser Abkommen entsprechenden Energie- und Klimaziele erfüllen zu können.

Darüber hinaus werden unsere Kaufentscheidungen von dem Bestreben nach Nähe zu wichtigen Infrastrukturen (Einkaufszentren, Sportanlagen, Gesundheitseinrichtungen) geleitet, um die Auswirkungen des Verkehrs zu verringern und sanfte Mobilität zu fördern. Die Groupe Mutuel prüft auch den Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln und die Verkehrsanbindung der Gebäude, um die Energiewende zu begünstigen.

**Schliesslich sieht unsere Immobilienstrategie vor, die Gebäude in unserem Eigentum mit Photovoltaikanlagen auszustatten.**

### Als Arbeitgeberin

Im Rahmen unseres strategischen Projekts «Workplace» führen wir ein optimiertes System zur Verwaltung der Parkplätze und der Mobilität in Unternehmen ein. Dies ist eine Flexibilisierungs- und Rationalisierungslösung für die gemeinsame Nutzung von Parkplätzen im Zusammenhang mit dem Ausbau der Fernarbeit. Die Standorte Sitten, Martigny und Zürich Oerlikon profitieren bereits von dieser Flex-Park-Lösung.

Alle unsere Verwaltungszentren liegen weniger als zehn Gehminuten von einem SBB-Bahnhof entfernt. Diese Standortwahl ermutigt alle, denen es möglich ist, mit dem öffentlichen Verkehr zur Arbeit zu kommen. So können unsere Mitarbeitenden auch ihre Geschäftsreisen von einem Verwaltungszentrum zum anderen mit der Bahn absolvieren.



An unseren Standorten gibt es rund 30 Ladestationen für Hybrid- oder Elektrofahrzeuge, die von den Mitarbeitenden selbstständig zu einem günstigen Tarif genutzt werden können.

Nach der Erstellung der CO<sub>2</sub>-Bilanz unserer Verwaltungszentren und Agenturen für das Jahr 2023 wurde ein Aktionsplan für 2024 erstellt, um ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. **Dieser Plan wird über drei Jahre umgesetzt** und betrifft sowohl die direkten als auch die indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3).

# Klimarisikomanagement

## Prozess der Risikoanalyse und -beurteilung

Das Risikomanagement steuert das Verfahren in einem zentralisierten, strukturierten und kollaborativen Ansatz.

Die Hauptziele sind:

- o Gewährleistung der Transparenz
- o Erstellung einer einheitlichen Dokumentation
- o Gewährleistung einer strengen Überwachung der Risiken und der Kontrollen

Innerhalb der Abteilungen werden Referenten für das Interne Kontrollsystem (IKS) ernannt, die Schlüsselfiguren im Management der operationellen Risiken sind. **Sie arbeiten eng mit den Prozessverantwortlichen zusammen und beteiligen sich an den Risikobeurteilungen sowie an der Erstellung der Aktionspläne.** Die IKS-Referenten sorgen für die Qualität und die Konsistenz der Daten für das Risikomanagementtool.

In diesem Tool werden alle Risiken, Kontrollen, Aktionspläne und Vorfälle zentral erfasst.

Wir teilen die Risiken in drei Analyseebenen ein:

- o **Inhärentes Risiko:** Bruttorisiko, spiegelt die Wahrscheinlichkeit und die Auswirkungen eines Ereignisses bei Nichthandeln wider
- o **Restrisiko:** Risiko nach Anwendung der bestehenden Kontrollen und Massnahmen
- o **Zielrisiko:** Ziel, das nach der Umsetzung von Gegenmassnahmen oder verstärkten Kontrollen erreicht werden soll

Wir aktualisieren den Risikokatalog und die Prozessabbildungen mindestens einmal jährlich. Darüber hinaus können Vorfälle Ad-hoc-Neubeurteilungen auslösen und so das Reaktionsvermögen des Systems gegenüber Veränderungen stärken.

## Risikomanagementprozess

Wir verbinden mit jedem identifizierten Risiko eine oder mehrere spezifische Kontrollen.



Im Falle eines Versagens entwickeln und verfolgen wir Aktionspläne mit regelmässigen Berichten an die Kontrollorgane, um eine wirksame Überwachung zu gewährleisten. Obwohl alle Risiken und Kontrollen als wesentlich eingestuft werden, priorisiert das Risikomanagementteam ihre Überwachung nach der verbleibenden Kritizität, wobei den in unserem Tool identifizierten Hauptrisiken erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Die mit denselben Anforderungen wie andere Risikotypen behandelten Klimarisiken werden in den jährlichen Selbstevaluationen oder mit Ad-hoc-Überprüfungen berücksichtigt, was die Reaktionsfähigkeit der Organisation gegenüber Umweltproblemen stärkt.

## Einbindung in das globale Risikomanagement

Das Risikomanagement fungiert als Katalysator, koordiniert die Beurteilungen und verfolgt die Aktionspläne.

Die IKS-Referenten spielen eine operative Rolle und stellen sicher, dass die Prozesse und Kontrollen in ihren Abteilungen wirksam angewendet werden. Der Risikoausschuss überwacht das Ganze, validiert die Toleranzen und priorisiert strategische Massnahmen.

Die wichtigsten Leistungs- und Risikoindikatoren werden vom Risikomanagement an den Risikoausschuss weitergeleitet. Diese Indikatoren erlauben es, die Wirksamkeit der vorhandenen Massnahmen zu bewerten und Bereiche zu identifizieren, in denen Verbesserungen erforderlich sind. Die vorgenommenen Anpassungen werden dokumentiert, um eine kontinuierliche Verbesserung des Systems zu gewährleisten.

Das Management des Reputationsrisikos, insbesondere im Zusammenhang mit den Herausforderungen des Klimawandels, bleibt eine Priorität. Besondere Aufmerksamkeit gilt der transparenten Berichterstattung über die ergriffenen Massnahmen sowie der Einführung einer verantwortungsvollen Politik, die den Erwartungen der Anspruchsgruppen entspricht. Diese Herangehensweise stärkt die Resilienz der Organisation gegenüber klimabedingten und operationellen Risiken.

# Klimamanagement: Kennzahlen und Ziele

Die Kennzahlen für CO<sub>2</sub>-Aktiva und Finanzierungen im Zusammenhang mit Klimachancen werden im Kapitel Wertpapiere Wertpapieranlagen.

## CO<sub>2</sub>-Fussabdruck Immobilien und Energieverbrauch

Betrachtet werden hier unsere Verwaltungs- und Mietgebäude, die GMH gehören. Dies sind 33 Gebäude mit einer Gesamt-EBF von 76784 m<sup>2</sup>.

Von GMH gehaltener Miet- und Bürogebäudebestand	Daten 2023	Entwicklung im Vergleich zu 2022
Energieintensität	116,48 kWh/m <sup>2</sup>	
Wärmeverbrauch	263 MJ/m <sup>2</sup>	-22%
Stromverbrauch	49,62 kWh/m <sup>2</sup>	-25,5%
CO <sub>2</sub> -Emissionen	20,17 kgCO <sub>2</sub> eq/m <sup>2</sup>	-18,5%
Energiemix: Anteil der erneuerbaren Energiequellen	19%	
Wasserverbrauch	0,61 m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>	-10%

Um den Wärmeverbrauch zu senken, arbeiten wir an der Optimierung der technischen Anlagen und ergreifen gezielte Energieeffizienzmassnahmen.

Wir konnten den Stromverbrauch durch Mässigung im Energieverbrauch und durch Optimierung der Beleuchtungs- und Belüftungssysteme senken.

Die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen spiegelt unser Engagement für die Energiewende wider: verstärkter Einsatz von kohlenstoffarmen Energieträgern und Verbesserung der Effizienz von bestehenden Anlagen.

Die schrittweise Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energiequellen ist ein strategischer Schwerpunkt und eine Hauptaufgabe für die kommenden Jahre, die durch gezielte Investitionen unterstützt wird.

## Energieverbrauch innerhalb der Organisation: Verwaltungszentren und Fahrzeugflotte im Besitz der GMH

Daten 2023	in kWh	Gesamtenergieverbrauch in kWh
Verbrauch von fossilem Treibstoff (Benzin, Diesel)	1116470	6430508
Stromverbrauch	3596164	
Heizungsverbrauch	1717874	
Eingekaufte Elektrizität	3356639	
Eingekaufte Heizwärme	1518677	
Erzeugter, nicht verbrauchter Strom = verkaufter Strom	78016	
Erzeugte, nicht verbrauchte Heizwärme = verkaufte Heizwärme	337930	

Daten aus dem Überwachungs- und Steuerungssystem der Siemens Schweiz AG, mit dem alle unsere Verwaltungszentren ausgestattet sind, und aus der Abrechnung der Tankkarten des Fuhrparks.  
Quelle des Faktors zur Umrechnung von Litern Treibstoffverbrauch in kWh: Bundesamt für Energie (BFE).

## Energieintensität 2023

	Innerhalb der Organisation: Verwaltungszentren und Fuhrpark	Ausserhalb der Organisation: Renditeimmobilienbestand	Total
Anzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten (bei GMH)			2717,65
Absoluter Energieverbrauch in kWh	6430508	3505027	9935535
Energieintensität in kWh/VZÄ	<b>2366</b>	<b>1290</b>	<b>3656</b>

Enthaltene Energiearten: Treibstoff, Elektrizität, Heizung.

## Emissionen aus Scope 1, 2 und 3

Die CO<sub>2</sub>-Bilanz der Groupe Mutuel für die Jahre 2022 und 2023 wurde mit Unterstützung der Firma Alterna nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) gemäss den Empfehlungen der TCFD erstellt. **Betrachtet werden hier unsere Verwaltungszentren und unsere Agenturen.**

- Die folgenden Auszüge aus der von Alterna erstellten CO<sub>2</sub>-Bilanz zeigen zusammenfassend unsere Treibhausgas(THG)-Emissionen aus Scope 1, 2 und 3 sowie die Entwicklung im Vergleich zum Bezugsjahr 2022. **Die CO<sub>2</sub>-Bilanz 2024 wird im Laufe des Jahres 2025 berechnet.**

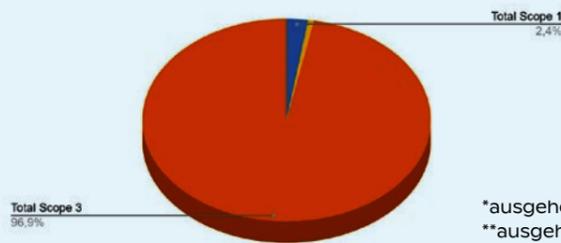
### Gesamtergebnisse 2022

Total 2022  
**15'427 tCO<sub>2</sub>eq**

6,2 tCO<sub>2</sub>eq pro VZÄ

Äquivalente

Verteilung THG-Emissionen pro Scope – 2022



Anzahl äquivalenter Schweizer\* → **1'101**

oder

Hin- und Rückflug Genf-New York\*\* → **7'714**

\*ausgehend von 14 tCO<sub>2</sub>eq pro Kopf und Jahr, Quelle: Myclimate  
\*\*ausgehend von 2 tCO<sub>2</sub>eq pro Hin- und Rückflug, Quelle: Myclimate

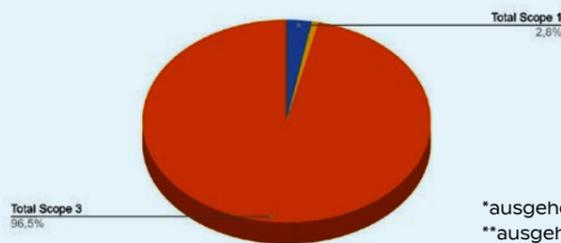
### Gesamtergebnisse 2023

Total 2023  
**13'677 tCO<sub>2</sub>eq**

5,5 tCO<sub>2</sub>eq pro VZÄ

Äquivalente

Verteilung THG-Emissionen pro Scope – 2023



Anzahl äquivalenter Schweizer\* → **976**

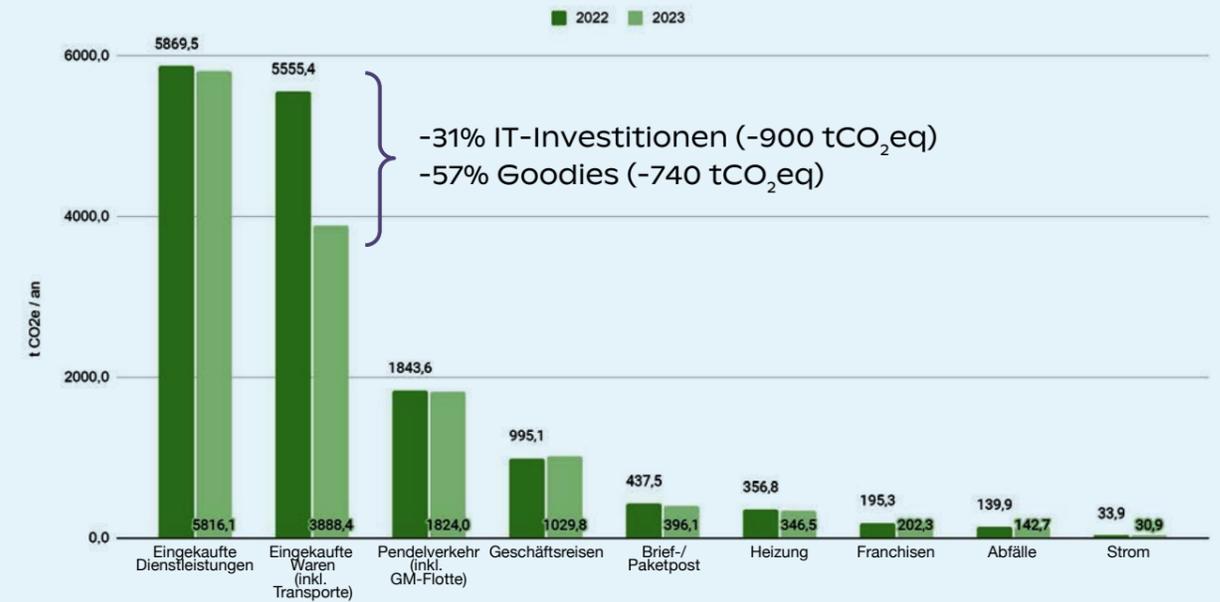
oder

Hin- und Rückflug Genf-New York\*\* → **6'838**

\*ausgehend von 14 tCO<sub>2</sub>eq pro Kopf und Jahr, Quelle: Myclimate  
\*\*ausgehend von 2 tCO<sub>2</sub>eq pro Hin- und Rückflug, Quelle: Myclimate

### Entwicklung 2022 → 2023

Entwicklung der Emissionen pro Bereich, alle Scopes



Bilanz 2023 : -11,3% gegenüber 2022

Ziel 2030 ? → Aktionsplan

### Direkte THG-Emissionen Scope 1

	Daten 2023	Daten 2022 (Bezugsjahr)
	In metrischen Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	In metrischen Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent
Direkte THG-Emissionen (Geltungsbereich 1) brutto	387,9	372,8
In der Berechnung enthaltene CO <sub>2</sub> f-Emissionen	383,5	368,5
In der Berechnung enthaltene CH <sub>4</sub> -Emissionen	0,9	0,9
In der Berechnung enthaltene N <sub>2</sub> O-Emissionen	3,5	3,4
Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen	17,9	16,5

### Indirekte THG-Emissionen Scope 2

	Daten 2023	Daten 2022 (Bezugsjahr)
	In metrischen Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	In metrischen Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent
Indirekte THG-Emissionen (Geltungsbereich 2) nach standortbasierter Methode	603	710,7
Indirekte THG-Emissionen (Geltungsbereich 2) nach marktbasierter Methode	5,4	4,7
Indirekte THG-Emissionen (Geltungsbereich 2) brutto*	96,1	97,8
In der Berechnung enthaltene CO <sub>2</sub> f-Emissionen	90,1	92,9
In der Berechnung enthaltene CH <sub>4</sub> -Emissionen	0,1	0,1
In der Berechnung enthaltene N <sub>2</sub> O-Emissionen	0,1	0,1
Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen	0,0	0,0

\* Die Scope-2-Emissionen sind leicht überschätzt, da sie einen Teil der Scope-3-Emissionen Kat. 3 enthalten.

### Indirekte THG-Emissionen Scope 3

	Daten 2023	Daten 2022 (Bezugsjahr)
	In metrischen Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	In metrischen Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent
Indirekte THG-Emissionen (Geltungsbereich 3) brutto	13192,9	14956,4

Kategorien und Aktivitäten der anderen indirekten THG-Emissionen (Geltungsbereich 3), die in die Berechnung einbezogen wurden:

- Kat. 1** Einge kaufte Waren und Dienstleistungen
- Kat. 2** Kapitalgüter
- Kat. 3** Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)
- Kat. 4** Vorgelagerter Transport und Distribution
- Kat. 5** Abfall
- Kat. 6** Geschäftsreisen
- Kat. 7** Pendelfahrten
- Kat. 8** Angemietete oder geleaste Sachanlagen
- Kat. 9** Nachgelagerter Transport und Distribution
- Kat. 14** Franchise

### Erläuterungen zum gesamten THG-Emissionsdatensatz

**Quelle der verwendeten Emissionsfaktoren:** Die meisten der verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus frei zugänglichen und verifizierten Datenbanken wie der Carbone Base® von ADEME oder dem Mobitool 3.0. Einige Emissionsfaktoren, die sich auf den Stromverbrauch beziehen, sind aus dem vom Stromversorger mitgeteilten Energiemix, BFE-Daten und anderen Quellen berechnet, wie in der von Alterna erstellten CO<sub>2</sub>-Bilanz ausgeführt.

**Quelle der verwendeten Erderwärmungspotenziale (GWP):** Die verwendeten GWPs stammen aus dem sechsten Sachstandsbericht des Weltklimarats IPCC. Methode zur Konsolidierung der Emissionsdaten: Konsolidierungsansatz, bei dem ein Unternehmen 100 Prozent der THG-Emissionen, über die es die operative Kontrolle hat, verbucht.

**Verwendete Normen, Methoden, Annahmen, Berechnungswerkzeuge:** Die CO<sub>2</sub>-Bilanz der Groupe Mutuel wurde nach dem GHG Protocol gemäss den Empfehlungen der TCFD erstellt. Alterna hat dazu ein spezifisches Instrument zur Datenerhebung und Berechnung entwickelt und der Groupe Mutuel zur Verfügung gestellt. Die Annahmen werden in der von Alterna erstellten CO<sub>2</sub>-Bilanz erläutert.

### Intensität der THG-Emissionen

	Daten 2023	Daten 2022 (Bezugsjahr)
Anzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten (in Verwaltungszentren und Agenturen)	2470,65	2500,75
Absolute THG-Emissionen in metrischen Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	13676,9	15427,0
<b>Energieintensität der THG-Emissionen in t CO<sub>2</sub>-eq/VZÄ</b>	<b>5,5</b>	<b>6,2</b>
Direkte THG-Emissionen (Geltungsbereich 1) in metrischen Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	387,9	372,8
<b>Energieintensität der direkten THG-Emissionen (Geltungsbereich 1) in t CO<sub>2</sub>-eq/VZÄ</b>	<b>0,16</b>	<b>0,15</b>
Indirekte THG-Emissionen (Geltungsbereich 2) in metrischen Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	96,1	97,8
<b>Energieintensität der indirekten THG-Emissionen (Geltungsbereich 2) in t CO<sub>2</sub>-eq/VZÄ</b>	<b>0,04</b>	<b>0,04</b>
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Geltungsbereich 3) in metrischen Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	13192,9	14956,4
<b>Energieintensität der sonstigen indirekten THG-Emissionen (Geltungsbereich 3) in t CO<sub>2</sub>-eq/VZÄ</b>	<b>5,3</b>	<b>6,0</b>

## Ziele

Im Rahmen unserer Teilnahme am Programm Swiss Triple Impact sind wir dabei, ein Unternehmensziel zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen unseres Wertpapieranlagenportfolios zu definieren.

Bis 2024 haben wir uns darüber hinaus sechs Ziele für unseren Immobilienbestand gesetzt:

- 1** Bis Ende 2025 den Heizungsenergieverbrauch unseres Renditeobjektbestands gegenüber 2023 um 10 bis 15 Prozent senken
- 2** Bis 2030 den Stromverbrauch der Beleuchtung unserer Verwaltungsgebäude und in den Gemeinschaftsräumen unserer Renditeobjekte gegenüber 2023 um 50 Prozent senken
- 3** Bis 2030 einen Wärmeverbrauchsindex (WVI) von 350 MJ/m<sup>2</sup> und eine durchschnittliche Emissionsmenge von 15 kg CO<sub>2</sub>-eq/m<sup>2</sup> für unseren Gebäudebestand erreichen
- 4** Bis 2040 Solaranlagen und Ladestationen für Elektro- oder Hybridfahrzeuge an 50 Prozent unseres Gebäudebestands installieren
- 5** Bis 2040 den grössten Teil der fossilen Heizsysteme ersetzen und eine durchschnittliche Emissionsmenge von 3,5 kg CO<sub>2</sub>-eq/m<sup>2</sup> für unseren Gebäudebestand erreichen
- 6** Bis 2050 vollständig auf fossile Brennstoffe verzichten und eine durchschnittliche Emissionsmenge von 0 kg CO<sub>2</sub>-eq/m<sup>2</sup> für unseren Gebäudebestand erreichen

## Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen

**2024 haben wir verschiedene Massnahmen im Bereich des Papierpost-Managements ergriffen, um den Austausch wie auch den Versand zu optimieren.** In unseren Agenturen und Verwaltungszentren empfehlen wir die direkte Weiterleitung von Post in unser ERP-System Nova durch Scannen oder E-Mail-Versand. **Den internen Postverkehr beschränken wir auf das absolut Notwendige.** In einer internen Kampagne halten wir auch zu einem vernünftigen Versandverhalten an, indem bei geringer Dringlichkeit die B-Post gegenüber der A-Post bevorzugt wird. In unseren Verwaltungszentren in Sitten und Martigny konnte so das Verhältnis von 80 Prozent A-Post zu 20 Prozent B-Post ab dem Jahresende umgekehrt werden.

Mit der Einführung des Systems SecurePrint haben wir das Drucken optimiert. **Dank dieses Systems, das insbesondere das Vergessen von ausgedruckten Dokumenten verhindert,** wurde in der Groupe Mutuel 2024 die Anzahl der Ausdrücke um 12000 Blatt reduziert. Wir arbeiten an weiteren Massnahmen, um die Anzahl der Ausdrücke weiter zu verringern und so Ressourcen und Verbrauchsgüter einzusparen (Verkleinerung der Druckerbestands, Bündelung von Sendungen und Überarbeitung der Rechnungszyklen).

Ebenfalls mit dem Ziel, den Papierverbrauch zu reduzieren, **ermutigen wir unsere Kundinnen und Kunden, auf unser Online-Kundenportal umzusteigen.** So bauen wir die Online-Verwaltung und die elektronische Kommunikation aus. Dazu haben wir 2024 verschiedene Massnahmen ergriffen: Werbekampagnen für die Eröffnung eines Online-Kundenkontos sowie Verfahren zur automatischen Einrichtung eines Kundenportalzugangs für jede neue Mitgliedschaft.

Das Kundenportal wird von 49 Prozent aller unserer Versicherten angenommen. **Die Gesamtzufriedenheit mit unserer mobilen App beträgt 4,4/5 für das Jahr 2024.** Kontoauszüge werden seit 2024 nur noch in digitaler Form an die Nutzer des Kundenportals verschickt, ebenso wie Informationen über Rückerstattungen. Zahlungserinnerungen werden ebenfalls in digitaler Form verschickt, ausser bei 30 Prozent der Nutzer, die sich dafür entschieden haben, Prämienrechnungen und Zahlungserinnerungen weiterhin per Post zu erhalten.

Wir haben zum 1. Januar 2025 die Aufnahme einer unverbindlichen Klausel zur umweltverträglichen Nutzung von Energie, Wasser und anderen Ressourcen in unsere gewerblichen und privaten Mietverträge vorbereitet. **Auf diese Weise motivieren wir die Mieterschaften unseres Gebäudebestands zu ressourcenschonendem Verhalten.**

Ende 2024 haben wir erstmals den Workshop «The Digital Collage» bei uns veranstaltet. Zweck dieses Team-Workshops ist es, **den Teilnehmenden die Auswirkungen digitaler Aktivitäten auf die Umwelt bewusst zu machen** und über mögliche Wege zu einer nachhaltigeren digitalen Welt nachzudenken. Der Workshop wird wiederholt, um noch mehr Mitarbeitende zu sensibilisieren.

Von 2022 bis 2023 ist der Wasserverbrauch unserer Verwaltungsgebäude um 7,8 Prozent und der unserer Mietgebäude um 6,6 Prozent gesunken. Dies spiegelt unser optimiertes Ressourcenmanagement und die



- Wirkung verbrauchssenkender Massnahmen wie der Modernisierung von Geräten und Sanitäranlagen wider.
- GMH hält acht Verwaltungsgebäude. **Der Stromverbrauch hat sich hier von 2022 bis 2023 um 23 Prozent verringert.** Diese Leistung belegt die Wirkung der Energiesparmassnahmen, darunter insbesondere die Optimierung der Beleuchtungs- und Belüftungssysteme und die verbesserte Energieeffizienz der Ausrüstung.

Schlüsselindikatoren des Verwaltungsgebäudebestands der GMH

	Groupe Mutuel Daten 2023	Groupe Mutuel Daten 2022	Durchschnitt des Bestands der Signa-Terre-Kunden Daten 2023
Gewichtete Durchschnittsnote	Gut	Gut	Gut
Gesamtenergieetikett	C	C	C
Wärmeverbrauchsindex (IDC) in MJ/m <sup>2</sup> /Jahr	159	246	382
Durchschnittliche CO <sub>2</sub> -Emissionen in kgCO <sub>2</sub> eq/m <sup>2</sup> /Jahr	14,81	22,77	25,1

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

Die starken Rückgänge von einem Jahr zum anderen sind auf die Auslagerung eines Rechenzentrums zurückzuführen, das 2022 noch zu diesem Bestand zählte.

# Aus 2025



2025 bauen wir unsere  
Nachhaltigkeitsstrategie  
weiter aus.

Zunächst werden wir uns im Rahmen des Programms Swiss Triple Impact auf Unternehmensziele **verpflichten**.

Dann werden wir schrittweise **eine verantwortungsvolle digitale Strategie** umsetzen.

Um die Nachhaltigkeit besser in die Groupe Mutuel zu integrieren, planen wir Schulungen und Workshops zur Sensibilisierung für alle Mitarbeitenden.

Schliesslich machen wir Fortschritte bei der **Umsetzung des Aktionsplans zur Nachhaltigkeit**, um uns bei allen wesentlichen Themen auf den neuesten Stand zu bringen und ein Nachhaltigkeitslabel anzustreben, das eine kontinuierliche Verbesserung fördert und Transparenz über unser Engagement schafft.



# Inhaltsverzeichnis des GRI-Standards

## Anwendungserklärung

Die Groupe Mutuel Holding AG hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum 1.1.2024 - 31.12.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

## Verwendeter GRI 1

GRI 1: Grundlagen 2021

<b>GRI 2-1</b>	Organisationsprofil	14
<b>GRI 2-2</b>	Entitäten, die in die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	14, 28
<b>GRI 2-3</b>	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	14
<b>GRI 2-4</b>	<b>Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen</b>	14
<b>GRI 2-5</b>	Externe Prüfung	14
<b>GRI 2-6</b>	<b>Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen</b>	14
<b>GRI 2-7</b>	Angestellte	22
<b>GRI 2-8</b>	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind Grund der Auslassung: Informationen nicht verfügbar/unvollständig	
<b>GRI 2-9</b>	<b>Führungsstruktur und Zusammensetzung</b>	15
<b>GRI 2-10</b>	<b>Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans</b>	15
<b>GRI 2-11</b>	<b>Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans</b>	15
<b>GRI 2-12</b>	<b>Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen</b>	15
<b>GRI 2-13</b>	<b>Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen</b>	15
<b>GRI 2-14</b>	<b>Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung</b>	14
<b>GRI 2-15</b>	<b>Interessenkonflikte</b>	15
<b>GRI 2-16</b>	<b>Übermittlung kritischer Anliegen</b>	45
<b>GRI 2-17</b>	<b>Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans</b>	15
<b>GRI 2-18</b>	<b>Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans</b>	15
<b>GRI 2-19</b>	<b>Vergütungspolitik</b>	53
<b>GRI 2-20</b>	<b>Verfahren zur Festlegung der Vergütung</b>	24
<b>GRI 2-21</b>	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung Grund der Auslassung: Informationen nicht verfügbar/unvollständig	
<b>GRI 2-22</b>	<b>Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung</b>	17
<b>GRI 2-23</b>	<b>Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen</b>	38
<b>GRI 2-24</b>	<b>Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen</b>	38
<b>GRI 2-25</b>	<b>Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen</b>	45
<b>GRI 2-26</b>	<b>Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen</b>	45
<b>GRI 2-27</b>	<b>Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen</b>	17
<b>GRI 2-28</b>	<b>Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen</b>	37
<b>GRI 2-29</b>	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	17
<b>GRI 2-30</b>	<b>Tarifverträge</b>	24
<b>GRI 3-1</b>	<b>Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen</b>	18
<b>GRI 3-2</b>	Liste der wesentlichen Themen	19
<b>GRI 3-3</b>	<b>Management von wesentlichen Themen</b>	19
<b>GRI 201-2</b>	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	54
<b>GRI 302-1</b>	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	61
<b>GRI 302-2</b>	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	33
<b>GRI 302-3</b>	<b>Energieintensität</b>	61
<b>GRI 305-1</b>	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	64
<b>GRI 305-2</b>	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	64
<b>GRI 305-3</b>	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	64
<b>GRI 305-4</b>	<b>Intensität der Treibhausgasemissionen</b>	65
<b>GRI 404-1</b>	<b>Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten</b>	23
<b>GRI 404-2</b>	<b>Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe</b>	22
<b>GRI 404-3</b>	<b>Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten</b>	23
<b>GRI 405-1</b>	<b>Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten</b>	39
<b>GRI 415-1</b>	<b>Parteispenden</b>	37
<b>GRI 418-1</b>	<b>Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten</b>	44

## Übereinstimmung mit den Art. 964a–c OR

Beschreibung des Geschäftsmodells des Unternehmens	Unsere Organisation und die Bestandteile dieses Berichts – <b>Seite 14</b>
Beschreibung der angewandten Konzepte, ergriffenen Massnahmen, Hauptrisiken und wichtigsten Leistungsindikatoren im Zusammenhang mit den <b>Umweltbelangen</b>	Umwelt – <b>Seite 50</b>
Beschreibung der angewandten Konzepte, ergriffenen Massnahmen, Hauptrisiken und wichtigsten Leistungsindikatoren im Zusammenhang mit den <b>sozialen Belangen</b>	Gemeinschaft & Entwicklung – <b>Seite 26</b> Produkte & Kundschaft – <b>Seite 42</b>
Beschreibung der angewandten Konzepte, ergriffenen Massnahmen, wichtigsten Risiken und wichtigsten Leistungsindikatoren im Zusammenhang mit den <b>Personalbelangen</b>	Co-Workers & Workspace – <b>Seite 20</b>
Beschreibung der angewandten Konzepte, ergriffenen Massnahmen, Hauptrisiken und wichtigsten Leistungsindikatoren im Zusammenhang mit der <b>Achtung der Menschenrechte</b>	Menschenrechte – <b>Seite 38</b>
Beschreibung der angewandten Konzepte, ergriffenen Massnahmen, Hauptrisiken und wichtigsten Leistungsindikatoren im Zusammenhang mit der <b>Korruptionsbekämpfung</b>	Korruptionsbekämpfung – <b>Seite 47</b>

## Übereinstimmung mit der Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange

Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures im <b>Bereich der Governance</b>	Klima-Governance – <b>Seite 53</b>
Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures im <b>Bereich der Strategie</b>	Klimastrategie – <b>Seite 54</b>
Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures im <b>Bereich des Risikomanagements</b>	Klimarisikomanagement – <b>Seite 58</b>
Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures im <b>Bereich der Kennzahlen und Ziele</b>	Klimamanagement: Kennzahlen und Ziele – <b>Seite 60</b>
Mit den Klimazielen der Schweiz vergleichbarer Transitionsplan	Transitionsplan – <b>Seite 56</b>

## Impressum

**Redaktion**  
HR & Kommunikation

**Konzept & Gestaltung**  
Marketing

**Fotos**  
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.

