PrismaLife

Nachhaltigkeitsbericht 2020

Nachhaltiger Vermögensaufbau
aus Liechtenstein

INHALT

1 Nachhaltigkeit bewährt sich in der Pandemie ... 5

2 Fokus auf Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie ... 6

2.1 Identifikation zentraler Nachhaltigkeitsthemen ... 7

2.2 Handlungsfelder ... 8

3 Produkte und Kapitalanlage ... 10

3.1 Konzepte ... 11

3.2 Ergebnisse ... 13

3.3 Risiken und Chancen ... 14

4 Arbeitnehmer-/Mitarbeiterbelange ... 15

4.1 Konzepte ... 15

4.2 Ergebnisse ... 15

4.3 Risiken und Chancen ... 16

4.4 Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren ... 16

5 Governance ... 21

5.1 Konzepte ... 21

5.2 Ergebnisse ... 23

6 Achtung der Menschenrechte ... 24

7 Corporate Social Responsibility ... 26

7.1 Konzepte ... 26

7.2 Ergebnisse ... 26

7.3 Risiken und Chancen ... 26

7.4 Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsfaktoren ... 27

8 Umwelt- und Klimabelange ... 28

8.1 Konzepte ... 28

8.2 Ergebnisse ... 30

8.3 KlimaAusgleich ... 32

Anhang zur EU-Transparenzverordnung ... 34

Nachhaltigkeit bewährt sich in der Pandemie

Zum zweiten Mal legt die PrismaLife einen Nachhaltigkeitsbericht vor. Damit dokumentieren wir die Gesamtheit unserer Bemühungen in den Bereichen Environment, Social und Governance (ESG). Das betrifft nicht nur die Leistungen der PrismaLife als nachhaltiger Vorsorgepartner, sondern auch unsere Haltung und internen Aktivitäten.

Nachhaltigkeit ist eine zentrale Säule unserer Unternehmensstrategie. Dementsprechend sind wir stolz auf die Fortschritte, die wir 2020 gemacht haben. Vor allem aber ist im Jahr der Covid-19-Krise deutlich geworden, dass unsere nachhaltige Ausrichtung auch die Resilienz des Unternehmens stärkt.

Die Herausforderungen der Corona-Krise schlagen sich auch in den einzelnen Nachhaltigkeitsbereichen nieder, die wir in diesem Bericht betrachten. Im Vordergrund steht dabei sicherlich der grosse Erfolg, dass unsere Produkte sich bewährt haben. Die flexiblen Beitragspausen sorgten bei vielen Kunden dafür, dass sie ihre Verträge nicht kündigen mussten, um Liquiditätsprobleme zu überbrücken. Zudem boten die kostenfreien Zuzahlungsoptionen die Chance, niedrige Einstiegskurse zu nutzen. Davon haben sowohl unsere Kunden als auch die PrismaLife profitiert, sodass die PrismaLife 2020 sogar ein Prämienwachstum vermelden konnte.

Mit Blick auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ordnen sich die getroffenen Corona-Schutzmassnahmen in die Gesamtheit der nachhaltigen Personalarbeit ein. Mit einem umfassenden Pandemieplan, organisatorischen und technischen Massnahmen sowie einer intensiven Kommunikation ist es gelungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen.

Im Governance-Bereich haben wir bedingt durch die Pandemie ein besonderes Augenmerk auf die Stornoentwicklung, die Sterblichkeit und die Neugeschäftsentwicklung gelegt. In allen drei Bereichen entwickelt sich die PrismaLife stabil.

Besondere Fortschritte in unserer Nachhaltigkeitspositionierung haben wir erneut aufseiten der Kapitalanlage gemacht. Der ESG-Score der Kapitalanlagen im Deckungsstock wurde weiter verbessert, vor allem aber haben wir das Angebot an Nachhaltigkeitsfonds für unsere Kunden erheblich erweitert. Das führt auch zu einer deutlichen Ausweitung nachhaltiger Anlagen bei den Kundenportfolios.

Seit 2020 ist die PrismaLife klimaneutral. So haben wir bereits die CO_2-Emissionen für das Geschäftsjahr 2019 mit Klimazertifikaten ausgeglichen. Gleiches wird für den deutlich niedrigeren CO_2-Ausstoss des Geschäftsjahres 2020 geschehen.

Insgesamt schreiten die Bemühungen um Nachhaltigkeit also gut voran. Auch der Umfang unserer Berichterstattung wurde um zusätzliche Informationen erweitert. Doch ganz sicher sind wir damit noch nicht am Ziel angekommen. Weitere Verbesserungen werden folgen. Dafür setzen wir auch auf das Engagement aller Beteiligten und danken sehr herzlich für ihre intensiven Bemühungen bei der Entwicklung, Umsetzung und Dokumentation unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Holger Beitz (CEO)

2 Fokus auf Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit bei der Ausrichtung der PrismaLife wächst weiter. Neben der langfristigen Perspektive der Vorsorgeprodukte und der grundlegenden Wertebasis des Unternehmens bilden Nachhaltigkeitsaspekte wichtige Kriterien für die Unternehmensentwicklung. Sie berücksichtigen dabei ausgewogen die Interessen der Kunden und Vermittler, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Interessen des Unternehmens.

Die Kapitalanlage ist der grösste Hebel für ein nachhaltiges Wirken des Unternehmens. Eine ganzheitliche Strategie erfordert aber auch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im operativen Betrieb der PrismaLife. Das Thema Nachhaltigkeit wird deshalb entlang internationaler Standards breit definiert und in allen Bereichen des Unternehmens betrachtet. Es umfasst neben Umweltaspekten auch soziale Belange und Governance-Regeln.

Die bewusste Entscheidung, Nachhaltigkeitsaspekte zur Leitlinie der Unternehmensführung zu machen, fusst auch auf dem gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeiteten Wertesystem der PrismaLife: Mit ihm ist Nachhaltigkeit bereits grundsätzlich im Unternehmen verankert. Darüber hinaus umfasst die strategische Ausrichtung auf Nachhaltigkeit wesentliche Aspekte des Geschäftsmodells und schafft damit die Grundlagen für eine langfristig erfolgreiche Entwicklung. Umweltthemen, der soziale Ausgleich und gute Unternehmensführung erfordern das Mitwirken aller am Wirtschaftsprozess Beteiligten.

Insgesamt ist Nachhaltigkeit neben dem Fokus auf fondsgebundene Vorsorgelösungen und einer zunehmenden Internationalisierung eine der wesentlichen Säulen der Positionierung der PrismaLife. Deshalb ist die Verantwortung für dieses Thema nicht bei einem Nachhaltigkeitsbeauftragten, sondern direkt bei der Geschäftsleitung angesiedelt. Nachhaltigkeitsthemen sind wöchentliches Thema der Geschäftsleitungssitzungen und werden in allen operativen Ebenen konsequent umgesetzt. Alle Nachhaltigkeitsreportings gehen direkt an die Geschäftsleitung.

Kernelemente der PrismaLife-Nachhaltigkeitsstrategie sind:

- Die nachhaltige Ausrichtung der eigenen Kapitalanlage des Unternehmens zur Sicherung der Garantien (Deckungsstock)
- Das Angebot an nachhaltigen Anlagemöglichkeiten für die Kunden zur Gestaltung ihrer Vorsorge und Vermögensbildung
- Die Berücksichtigung der Mitarbeiterbelange als wesentliche Grundlage des Unternehmenserfolgs
- Die bewusste Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Unternehmensalltag bzw. im operativen Betrieb
- Die Einbindung der PrismaLife in den gesellschaftlichen und sozialen Kontext am Standort Liechtenstein
- Die Orientierung an einem klaren Wertesystem und die Einhaltung aller Standards der guten Unternehmensführung

2.1 IDENTIFIKATION ZENTRALER NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Bei der Entwicklung der langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie und als Ausgangspunkt für die Berichterstattung hat die PrismaLife im Jahr 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die relevanten und unternehmensspezifischen Themen aus den Bereichen Ökologie, Soziales und Ökonomie zu ermitteln. Dabei wurden die Themen aus Sicht des Unternehmens und aus der Sicht seiner wesentlichen Stakeholder identifiziert und abgeglichen.

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse verdeutlicht, welche Themen im Mittelpunkt der Nachhaltigkeitsberichterstattung stehen sollten. Die Wesentlichkeitsanalyse ist damit das wichtigste Instrument zur Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie und des folgenden Nachhaltigkeitsmanagements eines Unternehmens. Die Resultate werden aktiv für den Dialog mit allen Stakeholdern genutzt.

Die Wesentlichkeitsanalyse umfasst neben einer Umfeld- und internen Unternehmensanalyse auch die Analyse von Stakeholder-Erwartungen.

Die Umfeldanalyse berücksichtigt relevante Chancen und Risiken des Umfelds, in dem das Unternehmen tätig ist, insbesondere politische, rechtliche, wirtschaftliche, ökologische, technologische oder gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Die interne Unternehmensanalyse ermöglicht es darüber hinaus, Stärken und Schwächen des Unternehmens, vor allem mit Blick auf das Geschäftsmodell, auf Kompetenzen, Ressourcen, Produktportfolio und Wertschöpfungskette, zu bewerten, um daraus konkrete und relevante Nachhaltigkeitsthemen abzuleiten.

Das grosse Interesse bestehender und potenzieller Kunden an nachhaltigen Anlagekonzepten bei gleichzeitig moderaten Risiken kann zu Zielkonflikten, etwa mit regulatorischen Auflagen durch die Finanzaufsicht, führen. Allerdings ist auch festzustellen, dass Nachhaltigkeitsaspekte bei Investitionen zunehmend eine wichtige Rolle spielen. Durch nachhaltige Anlagekonzepte schafft das Unternehmen also Sicherheit gegenüber möglichen Desinvestments und steigenden regulatorischen Anforderungen. So werden die Regelungen der EU-Transparenzverordnung[1] und die Vorgaben der EU-Taxonomie[2] sowohl die Relevanz von Nachhaltigkeitsaspekten in der Kapitalanlage, aber auch Marktstruktur der entsprechenden Investmentangebote verändern.

Auch der ökologische Fussabdruck des Unternehmens bzw. der positive Beitrag zum Umweltschutz sowie die Einordnung des Unternehmens in den gesellschaftli-chen Kontext sind Faktoren, mit denen die PrismaLife sich strategisch aussichtsreich positionieren kann.

Die Positionierung der PrismaLife auf neuen internationalen Märkten, die Nutzung des langjährigen Know-hows bei Nettotarifen und das hoch qualifizierte Mitarbeiterteam sind wesentliche Stärken der Gesellschaft. Die Nachhaltigkeitsstrategie sieht vor, dass diese weiter ausgebaut werden.

Durch eine Analyse der Stakeholder-Erwartungen hat die PrismaLife vertieften Einblick in die Bedürfnisse, Anforderungen und Anliegen ihrer wichtigsten Interessengruppen erhalten. Die hieraus generierten Resultate liefern wichtige Informationen für einen konstruktiven Dialog mit den jeweiligen internen und externen Anspruchsgruppen. Zudem ermöglichen sie ein differenziertes Stakeholder-Management und sind Teil des Risiko- und Reputationsmanagements.

Die Befragung der wesentlichen Stakeholder-Gruppen, nämlich Kunden, Vertriebspartner und Mitarbeitende, hat gezeigt, welche Bedeutung sie verschiedenen Nachhaltigkeitskriterien für die PrismaLife zumessen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind in die Wesentlichkeitsmatrix des Versicherers eingeflossen. Zusammen mit den Ergebnissen der Umfeld- und der internen Analyse ergibt sich daraus die Einordnung der Themen, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden.

[1] Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor.

[2] Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088.

2.2 HANDLUNGSFELDER

Die Wesentlichkeitsanalyse hat die nachfolgenden Handlungsfelder identifiziert und bewertet. Ihre Einordnung ist in der Wesentlichkeitsmatrix (Abb. 1) dargestellt. Diese Bereiche werden in der Nachhaltigkeitsberichterstattung analysiert und dargestellt.

- Die Vorsorge- und Risikoprodukte sowie die zugehörigen Fondslösungen sind der Kern des Geschäftsmodells der PrismaLife. Risiko und Vorsorge sind per se auf langfristige und nachhaltige Ziele ausgerichtet. Entsprechend hoch ist auch die Gewichtung ihrer Bedeutung bei allen Stakeholder-Gruppen und aus Unternehmenssicht.
- Die Kapitalanlage der PrismaLife zur Sicherung der Garantien für ihre Kunden ist ein starker Hebel für die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells und damit von hoher Bedeutung für das Unternehmen. Auch die Stakeholder bewerten die Nachhaltigkeit der Kapitalanlage als wichtig.
- Ausbildung und Gesundheit der Mitarbeitenden sind das aus Sicht der Stakeholder am höchsten gewichtete Nachhaltigkeitskriterium. Dies stimmt mit der hohen Bedeutung aus Unternehmenssicht überein. Die PrismaLife ist als Finanzdienstleisterin auf gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Darüber hinaus erfordert die flexible und innovative Unternehmensentwicklung eine entsprechend positive Unternehmenskultur.
- Gute Governance und Compliance sichern die Fähigkeit und Erlaubnis der PrismaLife, ihre Angebote auf den verschiedenen europäischen Märkten zu positionieren und ihre Kunden verlässlich zu versorgen. Dies gilt insbesondere auch, weil PrismaLife auf Märkten mit divergierenden Rechtssystemen arbeitet. Die Stakeholder erachten Compliance als wichtig und selbstverständlich. Aus Unternehmenssicht sind Governance und Compliance unerlässlich.
- Das Thema Corporate Social Responsibility (CSR) umfasst verschiedene Bereiche der Einbindung der PrismaLife in ihren gesellschaftlichen und sozialen Kontext. Als liechtensteinisches Unternehmen fühlt sich die PrismaLife dem Standort verpflichtet. Bei der Auswahl und Planung von Massnahmen im CSR-Bereich findet dies Berücksichtigung. Dies entspricht auch dem Wunsch der Stakeholder, insbesondere der Mitarbeitenden.
- Als Unternehmen, das ausschliesslich Finanzdienstleistungen anbietet, hat die PrismaLife mit ihrem Geschäftsbetrieb nur geringen unmittelbaren Einfluss auf die Umwelt. Gleichwohl erachten die Stakeholder ebenso wie das Unternehmen eine konsequente Berücksichtigung ökologischer Aspekte als wichtig. Entsprechende Projekte dokumentieren diesen Anspruch und beeinflussen das Verhalten im Alltag.

Abb. 1: Wesentlichkeitsmatrix der PrismaLife

3 Produkte und Kapitalanlage

Die PrismaLife sieht ihr Produktspektrum für die Risikoabsicherung und insbesondere die Vorsorge und den Vermögensaufbau ihrer Kunden per se als nachhaltiges Konzept. Denn ihr Ziel ist die langfristige Sicherung der Lebensqualität und des Lebensstandards der Kunden. Darüber hinaus hat sich die PrismaLife zum Ziel gesetzt, ihre Produktpolitik noch nachhaltiger zu gestalten.

Ein wesentlicher Hebel dafür ist die Kapitalanlage, sowohl in Form der vertragsbezogenen Fondsanlagen der Kunden als auch im Rahmen der Eigenanlage der PrismaLife für den Deckungsstock, mit dem die Garantien für die Kunden abgesichert werden. Während die ersteren individuell vom Kunden ausgewählt werden, unterliegt letztere den Kapitalanlageentscheidungen der PrismaLife. In beiden Fällen lassen sich durch die entsprechenden Anlagekriterien bzw. -entscheidungen Nachhaltigkeitseffekte erzielen. Aufgrund des insgesamt hohen Anlagevolumens von mehr als 1.3 Mrd. Euro ergibt sich daraus ein grosser Effekt in der ESG-Strategie der PrismaLife.

Die Verantwortung der Kapitalanleger mit Blick auf die ESG-Ziele bestimmt bereits seit einigen Jahren die Diskussion. Häufig haben Investoren schrittweise Nachhaltigkeitskriterien in ihre Anlageentscheidungen aufgenommen und so beispielsweise Investitionen in Kohle- oder Erdölförderung zurückgefahren. Neben diesem intern getriebenen Effekt ist inzwischen aber auch ein externer Druck auf Unternehmen entstanden, weil Investoren Unternehmen aktiv dazu auffordern, Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen zu übernehmen. Nicht zuletzt über Ratings nimmt damit die Selbstverpflichtung zu, Nachhaltigkeitskriterien bei Anlage- und Investitionsentscheidungen zu berücksichtigen.

Als wesentlichen Punkt innerhalb ihrer strategischen Neuausrichtung hat die PrismaLife ihre Kapitalanlage bereits 2018 unter Nachhaltigkeitskriterien neu strukturiert. Seitdem dokumentiert das Unternehmen den Nachhaltigkeits-Score der Assets des Deckungsstocks auf der Basis externer Analyseinstrumente.

Darüber hinaus hat die PrismaLife das Spektrum der Nachhaltigkeitsfonds im Fondsangebot deutlich ausgebaut. Während Ende 2019 noch elf Nachhaltigkeitsfonds wählbar waren, waren es zum 31.12.2020 bereits 42. Dieses Angebot soll auch künftig ausgeweitet werden. Zudem bemüht sich die PrismaLife durch aktive Information der Vermittler, dass auch in der Beratung nachhaltige Investmentstrategien aktiv angesprochen werden, um den Anteil entsprechender Investments in den Kundenportfolios zu erhöhen.

2020 hat die Corona-Pandemie auch die Produktangebote der PrismaLife auf die Probe gestellt. Durch die wirtschaftlichen Belastungen, von denen auch Privatkunden betroffen sind, wurde auch der Erfolg der Vorsorgeplanungen der Vorsorgesparer gefährdet. Die PrismaLife sieht in vielen ihrer Tarife eine Reihe von flexiblen Optionen vor, die diese Risiken auffangen können. Dazu gehört insbesondere die Möglichkeit von Beitragspausen, um Engpässe zu überbrücken. Dieses Instrument sowie die Möglichkeit, mit kostenfreien Zuzahlungen Kurschancen zu nutzen, haben sich 2020 ausserordentlich gut bewährt. Nähere Angaben dazu finden sich im Kapitel 5 «Governance».

3.1 KONZEPTE

Die Planung einer nachhaltigen Kapitalanlagestrategie erfordert eine Klärung der Gewichtung der Anlagekriterien. Die Höhe eines «Nachhaltigkeitseffekts» hängt davon ab, wie das Zielportfolio aussieht. So würde beispielsweise mit Blick auf CO_2-Emissionen der grösste Effekt entstehen, wenn Investitionen ausschliesslich in Unternehmen erfolgten, die kaum Emissionen produzieren, wie etwa viele Dienstleistungsunternehmen. Dies wird jedoch nicht den realen Zielen und Bedingungen einer Kapitalanlage gerecht, die Rendite, Liquidität und Risiko im Gleichgewicht halten muss.

Hier entstehen Zielkonflikte, deren Handhabung die entscheidende Herausforderung für das Kapitalanlagemanagement ist.

Als Versicherungsgesellschaft verfügt die PrismaLife mit der Gesamtheit der Investments über einen grossen Hebel in der nachhaltigen Anlagepolitik und kann Anlagen breit streuen. Das gilt nicht nur für den Bereich der Ökologie bzw. der CO_2-Emissionen, sondern auch für die Themenfelder Soziales und Governance.

Um diese Themen ganzheitlich zu betrachten, nutzt die PrismaLife Dienstleister für die Analyse von Anlageobjekten sowie für die Zusammenstellung des Portfolios unter Berücksichtigung aller Anlagekriterien. Dabei erfolgt eine differenzierte Betrachtung der Assetklassen Aktien bzw. Aktienfonds, Unternehmensanleihen und Staatsanleihen sowie bezüglich der investierten Indizes und Derivate. Aktien und Unternehmensanleihen werden nach den gleichen Kriterien bewertet. Dazu gehören insbesondere Ausschlusskriterien sowie eine Fundamentalanalyse der Nachhaltigkeit des jeweiligen Emittenten. Die Ausschlusskriterien werden für alle Anlagen eingehalten. Da die Ausschlusskriterien im Zeitverlauf auch angepasst bzw. verschärft werden, kann es vorkommen, dass Bestandsinvestitionen die aktualisierten Kriterien nicht erfüllen. In diesen Fällen strebt die PrismaLife eine zeitnahe Umschichtung dieser Investments an.

Die Zielsetzung der ESG-Positionierung für die jeweiligen Anlageklassen orientiert sich an den in der unten stehenden Tabelle genannten Nachhaltigkeits-Benchmarks, mit dem Ziel, diese Benchmarks dauerhaft zu übertreffen.

Für die Einordnung der ESG-Bewertung und die Vergleichsindizes hat die PrismaLife bis Mitte 2020 die Verfahren eines externen Dienstleisters genutzt. Zum Jahresende 2020 wurde die Bewertung auf die Verfahren von MSCI umgestellt und intern berechnet. Zu Vergleichbarkeitszwecken wurde jedoch der Score nach dem alten Verfahren zum Jahresende 2020 zusätzlich ermittelt. Der verwendete Index der Kapitalanlage beschreibt dabei die Gesamtheit der Erfüllung von ESG-Kriterien.

Aus Sicht der Versicherungsnehmer bieten sich darüber hinausgehend Möglichkeiten, den persönlichen CO_2-Footprint zu optimieren. Denn die fondsgebundenen Lebensversicherungen der PrismaLife AG eröffnen den Kunden auch bei der individuellen Anlage ein umfangreiches Angebot von nachhaltigen Fonds – neben den nach ESG-Kriterien optimierten Deckungsstock-Anlagen. So kann der Vorsorgesparer zwei Ziele gleichzeitig erreichen: eine persönliche Altersversorgung aufbauen und mit seinem Vermögen Nachhaltigkeitsziele unterstützen.

Anlageklasse	Ausschlusskriterien	Zielsetzung
Aktien und Unternehmensanleihen	Herstellung von oder Handel mit geächteten Waffen (Streubomben, Landminen etc.) sowie Atomwaffen	ESG-Score besser als der Score des Global Aggregate Bond Index (Anleihen) bzw. des MSCI World Index (Aktien)
	Herstellung von Bioziden (Chemikalien, die von der WHO als extrem gefährlich eingestuft werden)	
	Bei der Behandlung von Arbeitnehmern Verstoss gegen Prinzipien, die die ILO als grundlegend ansieht: Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung sowie systematische Umgehung von Mindestarbeitsstandards	
	Verstoss gegen Menschenrechte über Arbeitsverhältnisse hinaus, z. B. Inkaufnahme von Gefährdung der Kunden, Menschenhandel, Gewaltanwendung, Verletzung der Selbstbestimmungsrechte	
	Verstoss gegen einen oder mehrere der zehn Prinzipien des UN Global Compact	
Staatsanleihen	Autoritäre Regime	ESG-Score besser als der Score des Global Aggregate Bond Index
	Juristische Diskriminierung gesellschaftlicher Gruppen, z. B. Frauen, Menschen mit Behinderung, Minderheiten	
	Weite Verbreitung von Kinderarbeit	
	Verstoss gegen Menschenrechte, z. B. politische Willkür, Folter, Bewegungs- und Religionsfreiheit	
	Massive Einschränkung der Presse- und Medienfreiheit	
	Praktizierung der Todesstrafe	
Rohstoffe	Ausschluss von Rohstoffen aus dem Agrarsektor	Zurzeit nicht relevant

Stand 31.12.2020

3.2 ERGEBNISSE

Die PrismaLife hat den ESG-Score der Kapitalanlagen im Deckungsstock 2020 weiter verbessert. Die Kapitalanlage erfolgt zu 100 Prozent wertebasiert anhand der definierten Ausschlusskriterien. Für eine normbasierte Betrachung nutzt die PrismaLife Scores anerkannter Dienstleister. Für das gesamte Volumen des in Anleihen investierten Eigenbestands einschliesslich des liquiden Vermögens in Höhe von rund 173 Mio. Euro stieg der Score nach dem alten Verfahren von 76.3 Prozent zum 31.12.2019 auf 78.8 Prozent zum 31.12.2020. Auf Basis der Bewertungsmethode von MSCI, die seit Herbst 2020 genutzt wird, betrug der ESG-Score 6.7 auf einer Skala von 0 bis 10. Das entspricht dem Letter-Rating «A» von MSCI. Zum Jahresende wurden keine Aktien gehalten.

Mit Blick auf die durch die Investments repräsentierten Unternehmen ergibt sich ein dadurch indirekt verursachter CO_2-Ausstoss von 15'350 t CO_2. Das entspricht einer Einsparung von 56 Prozent der Emissionen eines Standardportfolios (MSCI Global Aggregate Bond) bzw. einer Einsparung von 19'536 t CO_2.

2020 hat die PrismaLife ihr Angebot an nachhaltigen Investmentfonds für die Kunden erheblich ausgebaut. Darüber hinaus ist auch zu beobachten, dass viele Fondsanbieter ihre Anlagestrategie nachhaltiger ausrichten und dadurch mehr Fonds als ESG-Fonds eingestuft werden.

Mit der Umstellung der Bewertungsverfahren auf die Datenbasis von MSCI ist es nun auch möglich, die Zusammensetzung der Kundenportfolios im Hinblick auf den ESG-Score vertieft zu beurteilen.

Zum Jahresende 2020 betrug das in als ESG-Fonds klassifizierten Anlagen investierte Kapital 45.4 Mio. Euro. Ende 2019 waren es nur 15 Mio. Euro. Ursächlich für den Anstieg ist vor allem die Tatsache, dass mehr Fondsanbieter ihre Fonds als nachhaltig deklariert haben.

Beurteilt man die Investitionen in den Kundenportfolios anhand der ESG-Einstufung nach MSCI, ergibt sich für das Gesamtvermögen ein ESG-Score von 6.1. Dieser Wert liegt unterhalb des Scores des Deckungsstocks, aber dennoch im «A»-Bereich des Ratings.

Die PrismaLife strebt an, den Anteil von ESG-Investments in den Kundenportfolios zu erhöhen. Insofern unterstützt sie mit ihren Vertriebspartnern die Beratung der Kunden bei der Fondsauswahl. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass mit dem deutlich gewachsenen Anteil von Nachhaltigkeitsfonds im angebotenen Fondsuniversum auch der Zugriff der Kunden auf diese Fonds steigt.

Abb. 2: Entwicklung des ESG-Scores im Deckungsstock

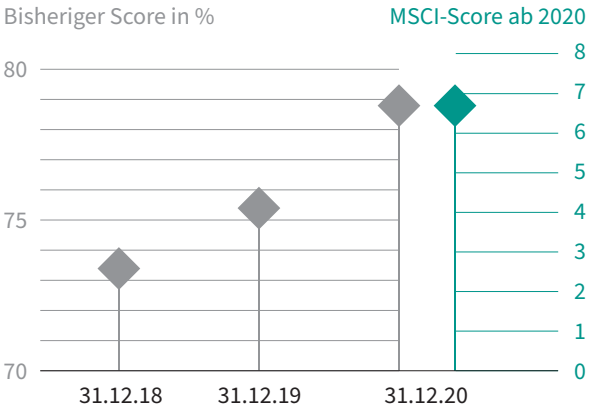


Abb. 3: Anzahl der ESG-Fonds

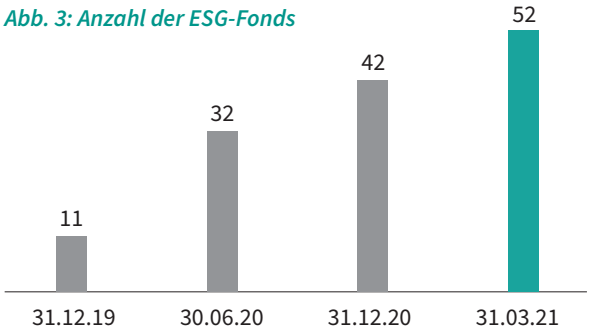
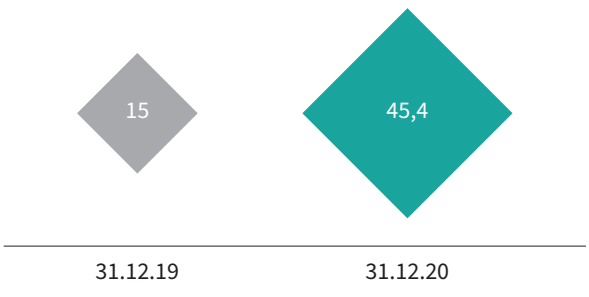


Abb. 4: Volumen in ESG-Fonds (Mio. Euro)



3.3 RISIKEN UND CHANCEN

Die zusätzliche Aufnahme von ESG-Kriterien in Anlageentscheidungen führt tendenziell zu einer Einschränkung des Anlageuniversums und damit ggf. auch zum Ausschluss von Anlagen, die möglicherweise hinsichtlich der Kriterien Rendite, Risiko oder Liquidität bessere Werte erreichen. Zudem kann eine möglicherweise geringere Streuung der Anlagen sich negativ auf das Risiko-Exposure des Gesamtportfolios auswirken.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass die wachsende Nachfrage nach ESG-konformen Anlagen bei begrenztem Angebot zu fallenden Renditen dieser Anlagen führen kann.

Gemeinsam mit den Dienstleistern im Kapitalanlagebereich prüft die PrismaLife diese Risiken regelmässig. Bislang führte die Berücksichtigung von ESG-Kriterien nicht zu einer relevanten Einschränkung bei den sonstigen Zielen der Kapitalanlage.

Bei der Umstellung auf die nachhaltige Ausrichtung der Kapitalanlage war allerdings auch festzustellen, dass Regulierungsanforderungen die Erfüllung von ESG-Zielen limitieren können. Viele ESG-konforme Investments erfordern eine hohe Kapitalunterlegung, die zu einer Verschlechterung der ausgewiesenen Solvabilitätsquote führt. Dementsprechend ergeben sich Limitationen für die Höhe des insgesamt erreichbaren Nachhaltigkeits-Scores des Portfolios der PrismaLife.

Zukünftig könnten die Regelungen der EU-Transparenzverordnung sowie die EU-Taxonomie zu Verschiebungen bei der Einordnung der Investments sowohl im Deckungsstock als auch in den Kundenportfolios führen. Die PrismaLife beobachtet die Entwicklung und setzt die regulatorischen Vorgaben zeitnah um. Die Informationen zur Nachhaltigkeit nach den Vorschriften der EU-Transparenzverordnung sind als Anhang in diesem Bericht beigefügt.

4 Arbeitnehmer-/Mitarbeiterbelange

4.1 KONZEPTE

Leistungsfähige, hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für den wirtschaftlichen Erfolg der PrismaLife eine wesentliche Voraussetzung. Das zeigt auch die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelte Einschätzung der Kunden und Vertriebspartner. Bereits 2018 hat die PrismaLife deshalb in einem intensiven Diskussions- und Entwicklungsprozess einen Wertekanon erarbeitet, in dessen Mittelpunkt der bewusste Umgang miteinander, mit den Kunden und mit den Ressourcen steht. Der von der Geschäftsleitung angestossene Entwicklungsprozess wurde und wird getragen vom Engagement der Mitarbeitenden. Mitarbeitende und Führende der PrismaLife agieren nach dem internen Verhaltens- und Integritätskodex «gemeinsam, bewusst und lebendig».

Die Personalpolitik der PrismaLife zielt auf eine langfristige Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf die kollektive und individuelle Entwicklung ihrer Fähigkeiten sowie die Förderung ihrer Gesundheit. Die PrismaLife ist ein Arbeitgeber, dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr wichtig ist. Ende November 2019 ist die PrismaLife von der liechtensteinischen Regierung als «familienfreundliches Unternehmen» ausgezeichnet worden. In der Kategorie «Mittlere und grosse Unternehmen» der «Great Place to Work»-Umfrage überzeugte die PrismaLife mit ihrer Personalpolitik und der sehr guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Ranking findet alle zwei Jahre statt. Die PrismaLife wird sich auch 2021 wieder an der Erhebung beteiligen.

Alle Massnahmen, die der aktiven Förderung der PrismaLife-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter dienen, sind langfristig angelegt und haben keinen festgelegten Endtermin.

4.2 ERGEBNISSE

Die personalpolitischen Massnahmen spiegeln sich im Erfolg und in der Reputation als Versicherer für den nachhaltigen Vermögensaufbau aus Liechtenstein wider.

In der «Great Place to Work»-Umfrage Ende November 2019 stimmten 89 Prozent der befragten PrismaLife-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter in der Umfrage der Aussage «Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz» zu – im liechtensteinischen Umfragedurchschnitt lag dieser Wert bei 72 Prozent. Im Nachhaltigkeitsbericht 2021 wird die PrismaLife aktualisierte Daten zur Mitarbeiterzufriedenheit darstellen.

Die niedrige Fluktuationsquote von 11.5 Prozent im Jahr 2020 bestätigt schon jetzt das sehr gute Ergebnis des vergangenen «Great Place to Work»-Rankings.

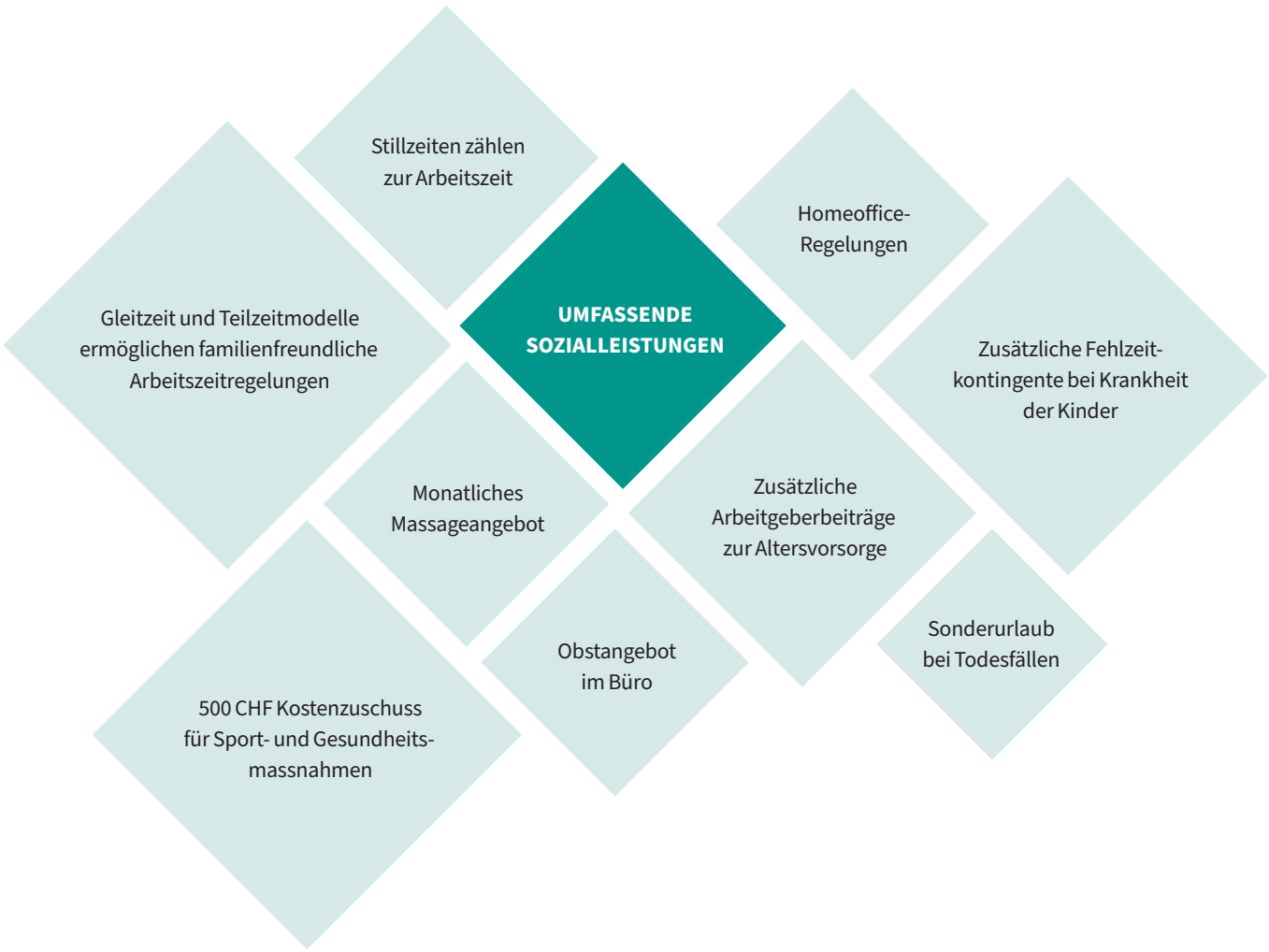
4.3 RISIKEN UND CHANCEN

Aus der eigenen Geschäftstätigkeit sind zwei wesentliche mögliche Risiken auszumachen: ein Mangel an benötigten qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Imageverlust als attraktiver Arbeitgeber. Beide Punkte werden von der Geschäftsleitung beobachtet.

Die wesentlichen Risiken aus den Geschäftsbeziehungen zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterscheiden sich nicht von gerade genannten Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit.

Eine nachhaltige Personalarbeit ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die weitere Entwicklung der PrismaLife. Mit ihrem Team gut ausgebildeter, gesunder und zufriedener Mitarbeiter hat die PrismaLife die Chance, sich als Spezial- bzw. Nischenanbieter langfristig am Markt zu positionieren und ihre Ertrags- und Wettbewerbsposition weiter zu verbessern.

4.4 NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN



4.4.1 Geschlechtergleichstellung

Frauenquote

Im Jahr 2020 beschäftigte die PrismaLife 68 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Frauenquote auf den verschiedenen Leitungsebenen ist in der folgenden Tabelle dargestellt. Im Verwaltungsrat liegt die Frauenquote bei 25 Prozent. In der Geschäftsleitung liegt die Frauenquote derzeit bei 0 Prozent. Da die Geschäftsleitung lediglich aus zwei Mitgliedern besteht, definiert die PrismaLife keine Zielquote für die Besetzung nach Geschlechtern.

In den weiteren Führungsebenen strebt die PrismaLife eine ausgeglichene Geschlechterverteilung an. Der Anteil der weiblichen Abteilungsleitungen beträgt bei der PrismaLife 42 Prozent, bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen 25 Prozent. Die Positionen der Teamleiter sind zu 100 Prozent mit Frauen besetzt. Im Aussendienst sind zwei männliche Key Account Manager tätig. Damit liegt die Frauenquote im Aussendienst bei 0 Prozent, im Innendienst jedoch bei über 54 Prozent.

Frauenquote in Führungsebenen	Frauen	Männer	Frauenquote
Verwaltungsrat	1	3	25 %
Geschäftsleitung	0	2	0 %
Abteilungsleitung	5	7	42 %
Stellvertretende Abteilungsleitung	1	3	25 %
Teamleitung	2	0	100 %

Entgeltgleichheit

Frauen sollen bei gleicher Qualifikation, Ausbildung und Tätigkeit das gleiche Entgelt erhalten wie ihre männlichen Kollegen. Die PrismaLife fördert alle Mitarbeitenden in gleicher Weise und vergütet ihre Leistung unabhängig vom Geschlecht und nach Qualifikation, Ausbildung und Tätigkeit. Das ist in den «Allgemeinen Arbeitsbedingungen der PrismaLife» verbindlich geregelt.

Menschen mit Behinderung

Im Jahr 2020 beschäftigte die PrismaLife keine Menschen mit Behinderungen. Grund dafür ist ein sehr kleiner Bewerberpool – bedingt durch den Standort Liechtenstein –, der bisher nicht mit den fachlichen Anforderungen der PrismaLife übereinstimmt. Die PrismaLife schenkt Bewerbungen von Menschen mit Behinderung besonderes Augenmerk und ist bei Übereinstimmung von Qualifikationen und Anforderungen gewillt, körperbeeinträchtigte Personen einzustellen.

Das Engagement der PrismaLife spiegelt sich in zahlreichen sozialen Projekten wider (Kapitel 7). Darüber hinaus fördert das Unternehmen die Initiative «Lernbar», die Kinder mit besonderen Bedürfnissen unterstützt. Dafür bietet sie einen ausserschulischen Lernort mit einem individualisierten Lernangebot, um insbesondere benachteiligten Kindern eine Perspektive zu bieten. Anfang 2021 hat sich die PrismaLife zusammen mit dem Schweizer Lions Club bei dem gemeinnützigen Verein «Lernbar» mit CHF3'500 engagiert.

4.4.2 Arbeitsbedingungen

Die Versicherungswirtschaft bietet sehr gute Arbeitsbedingungen, die vor allem auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Ein relevanter Faktor ist dabei die Arbeitszeitgestaltung.

In der Kategorie «Mittlere und grosse Unternehmen» der «Great Place to Work»-Umfrage Ende November 2019 waren auch die Zustimmungswerte mit Blick auf den Familienstatus positiv: PrismaLife-Mitarbeitende mit Kindern (86 Prozent) und ohne Kinder (89 Prozent) bewerteten ihre Arbeitsplatzsituation nahezu gleich als «sehr gut».

Flexible Arbeitszeit

Die PrismaLife bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neben dem Modell der Gleitzeit auch verschiedene Teilzeitmodelle. Bei der Gleitzeit können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit sowie den Zeitpunkt der Mittagspause ihren persönlichen Bedürfnissen und individuellen Leistungs- und Tagesrhythmen unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen anpassen.

Teilzeitmodelle

Bereits seit ihrer Gründung im Jahr 2000 bietet die PrismaLife ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, in verschiedenen Modellen Teilzeit zu arbeiten. Der Anspruch auf eine Reduzierung des Arbeitszeitvolumens geht deutlich über bestehende gesetzliche Bestimmungen hinaus.

Im Jahr 2020 haben zwölf Mitarbeitende in Teilzeit gearbeitet, davon vier Mitarbeitende 80 Prozent, ein Mitarbeitender 70 Prozent, drei Mitarbeitende 60 Prozent, ein Mitarbeitender 50 Prozent und drei Mitarbeitende 40 Prozent der Regelarbeitszeit von 40 Stunden die Woche.

Die durchschnittliche Teilarbeitszeit pro Woche lag 2020 damit bei 24,6 Stunden. Die Mindestarbeitszeit beträgt 16 Stunden pro Woche.

Mitarbeitende in Voll- und Teilzeit 2020	**Vollzeit**	**Teilzeit**
Männlich	31	0
Weiblich	25	12
Summe	56	12

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die PrismaLife ermöglicht Mitarbeiterinnen nach der Geburt eines Kindes einen einfachen Wiedereinstieg in ihren Beruf, z. B. über Teilzeitmodelle. Darüber hinaus gelten Stillzeiten als Arbeitszeit und werden bezahlt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können – über den gesetzlichen Anspruch von drei Tagen hinaus – bis zu 4,5 Fehltage pro Krankheitsfall in Anspruch nehmen, um sich um erkrankte Kinder zu kümmern.

Die Wohnorte der PrismaLife-Mitarbeiter verteilen sich, bedingt durch die geographische Lage Ruggels, auf verschiedene Länder. Dabei bevorzugt der Grossteil der Mitarbeiter eine wohnortnahe Betreuungsmöglichkeit für Kinder. Da nur wenige Mitarbeiter mit Familie in Ruggel selbst wohnen, arbeitet die PrismaLife nicht mit einem lokalen Kindergarten zusammen.

Sondersituationen

Die PrismaLife unterstützt ihre Mitarbeiter auch in Sondersituationen. So stellt das Unternehmen die Mitarbeiter im Todesfall enger Verwandter und auch bei Trauerfällen im weiteren Bekanntenkreis durch Sonderurlaub frei.

Mitarbeitern, die Familienangehörige pflegen, werden zusätzliche Homeoffice-Möglichkeiten und mehr Flexibilität bezüglich der Arbeitszeiten ermöglicht, sofern das mit den jeweiligen Positionen und Aufgabengebieten vereinbar ist.

Mobiles Arbeiten

Bereits vor der Corona-Krise war mobiles Arbeiten, das insbesondere häufig in kurzfristig zu überbrückenden Sondersituationen – beispielsweise bei Krankheiten in der Familie – genutzt wird, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Absprache mit ihren jeweiligen Vorgesetzten und unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen möglich. Insbesondere die Führungskräfte der PrismaLife arbeiteten regelmässig vom Homeoffice aus.

Bereits zum Jahresbeginn 2020 hat die Geschäftsleitung mit den Führungskräften einen internen Krisenstab eingerichtet, um das Pandemiegeschehen regelmässig zu beobachten, die Risiken für die PrismaLife frühzeitig zu erkennen und ihnen mit entsprechenden Massnahmen entgegenzuwirken. So hat die PrismaLife den Umstieg auf Homeoffice-Arbeitsplätze für fast alle Funktionen im Unternehmen sehr früh getestet. Für diese Testphase und den später eintretenden Lockdown wurden alle Mitarbeitenden mit Laptops, zusätzlichem Bildschirm, Maus und Tastatur ausgestattet, damit sie zu Hause über einen voll funktionsfähigen Arbeitsplatz und gleichzeitig grösstmögliche Flexibilität verfügen. Die im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie bereits etablierte Policy einer papierlosen Bearbeitung erwies sich dabei als grosser Vorteil. So war das gesamte PrismaLife-Team bereits vor dem Lockdown Mitte März technisch umfassend aufgestellt und konnte den Umzug ins Homeoffice problemlos umsetzen.

Insgesamt hat sich die Anzahl der Homeoffice-Tage bedingt durch die Pandemie von 70 Tagen im Jahr 2019 auf 4'095 Tage im Jahr 2020 erhöht.

Der in der PrismaLife praktizierte ziel- und werteorientierte Führungsstil erhielt besonders hohe Zustimmung bei der «Great Place to Work»-Umfrage Ende November 2019: 98 Prozent der Mitarbeitenden bejahten den Satz «Ich kann Anliegen bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit meiner Führungskraft besprechen» (im Umfragedurchschnitt: 81 Prozent).

Berufliche Aus- und Weiterbildung

Die PrismaLife bildet im Bereich Kaufmann/Kauffrau mit Schwerpunkt Versicherung (Berufsbildung in Liechtenstein) aus. 2020 hat das Unternehmen einen Auszubildenden beschäftigt.

Die berufliche Weiterbildung sieht das Unternehmen als wesentlich an. Denn die aktive Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist für die PrismaLife Voraussetzung für ein Service- und Dienstleistungsangebot auf hohem Niveau. Zum Weiterbildungsangebot gehören:

- Die finanzielle Unterstützung der Aus- und Weiterbildung zum Versicherungsfachwirt, der Ausbildung zum Aktuar sowie durch MPA-Programme, Mitarbeit im Förderkreis für das Institut der Versicherungswirtschaften an der Universität Leipzig e.V.
- Die Teilnahme der Vermittler an der Fortbildungsinitiative «gut beraten»
- Die Teilnahme und Referate an der Universität Liechtenstein im Bereich «IDD»
- Die Teilnahme an Fachseminaren oder weiteren beruflich relevanten Fortbildungen

Die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden richten sich nach den Anforderungen der entsprechenden Stellenbeschreibungen. Im jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräch besprechen Vorgesetzte und Mitarbeitende den Weiterbildungsbedarf und legen Ziele fest, die anschliessend in die Budgetplanung einfliessen. 2020 absolvierten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PrismaLife insgesamt 117 Fortbildungstage.

Arbeitsplatzsicherheit und Betriebszugehörigkeit

Die Arbeitsplatzsicherheit und ein werteorientierter Umgang sind uns sehr wichtig. Die Fluktuationsquote bei der PrismaLife lag 2020 bei 11.5 Prozent. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit des mit 21 Jahren sehr jungen Unternehmens PrismaLife betrug 5.48 Jahre, in der deutschen Versicherungsbranche betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 16.3 Jahre (2019). Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten lag mit 38 Jahren unter dem Branchendurchschnitt von 44 Jahren in Deutschland (2019).

Mit diesem Durchschnittsalter bildet die Personalpolitik der PrismaLife einen guten Mix aus jungen, agilen und erfahrenen Mitarbeitenden, der den wirtschaftlichen Erfolg der PrismaLife sicherstellt. Gleichzeitig bestätigt das Durchschnittsalter die Attraktivität und Familienfreundlichkeit der PrismaLife als Arbeitgeber, denn mit knapp 40 Jahren vereinen zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf und Familie.

Weitere Sozialleistungen als Bonus

Als Spezialistin für den nachhaltigen Vermögensaufbau legt die PrismaLife grossen Wert auf eine sehr gute Altersversorgung für die Mitarbeitenden. Deshalb leistet das Unternehmen freiwillig einen höheren Beitrag als den gesetzlich festgelegten an die berufliche Vorsorgestiftung. Die Vorsorgekommission, paritätisch vertreten durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, entscheidet über das Vorsorgemodell.

4.4.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Gesundheitsmanagement und Gesundheitsangebote

Die Gesundheit des gesamten Teams ist der PrismaLife wichtig. Deshalb unterstützt das Unternehmen mit einem breit angelegten Gesundheitsmanagement dabei, etwas für die eigene Gesundheit bzw. für die Gesundheitsvorsorge zu tun. Im Jahr 2020 stand jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter gegen Vorlage eines Belegs ein finanzieller Zuschuss in Höhe von 500 CHF für ein Sport- oder Gesundheitsprogramm zu.

Die Mitarbeitenden haben bei der Auswahl ihrer Sport- oder Gesundheitsaktivitäten freie Wahl. Die PrismaLife bezuschusst das Abo im Fitnessstudio ebenso wie den Aufenthalt im Thermalbad oder die Tageskarte im Skigebiet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei ihrer Betätigung nicht an den Standort Liechtenstein gebunden, das Angebot der PrismaLife gilt auch für Sport- und Gesundheitsprogramme in Deutschland, der Schweiz und in Österreich.

Ergonomie spielt in der Arbeitssicherheit und in der Arbeitsmedizin eine immer grössere Rolle. Um den Mitarbeitenden ein ergonomisches Arbeiten zu ermöglichen, sind bei der PrismaLife alle Schreibtische höhenverstellbar. Belastungen der Schreibtisch- und Bildschirmarbeit wollen wir zusätzlich entgegenwirken, indem wir allen Mitarbeitenden einmal pro Monat eine Massage von einer diplomierten Physiotherapeutin anbieten. Die Kosten werden von der PrismaLife getragen.

Das Gesundheitsmanagement umfasst abschliessend auch das Bewusstsein für eine gesunde Ernährung: Im Jahr 2020 stand für die Mitarbeitenden wöchentlich ein Obstkorb von «Felfel» zur Verfügung. «Felfel» ist ein nachhaltiger Schweizer Anbieter von regionalen Produkten, der neben Obstkörben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der PrismaLife auch bewusst ausgewählte Mittagstische anbietet.

Die Geschäftsleitung und die Teamleiter erhalten in Feedback-Gesprächen stets positive Rückmeldungen seitens des Teams. Im Kollegenkreis wird das Engagement der PrismaLife zum Schutz der Gesundheit sehr geschätzt. Die PrismaLife plant, das Angebot im Jahr 2021 auszuweiten, und nimmt konkrete Vorschläge aus dem Kollegium dankend entgegen. Die Entscheidung über konkrete Initiativen und Massnahmen liegt in der Verantwortung der Geschäftsleitung.

Gefährdungsmanagement

Einmal jährlich führt die PrismaLife eine Notfallübung durch, ausgelöst durch einen Probealarm. Die Notfallübung soll helfen, in einem möglichen Ernstfall Ruhe zu bewahren und mit allen Mitarbeitenden die dann notwendigen Abläufe zu proben. Der Probealarm, beispielsweise bei einem Brand, wird von der Sicherheitsbeauftragten der PrismaLife vorbereitet und koordiniert. Sie ist auch ganzjährig für die Kontrolle der Verbandskästen sowie die Notfallausschilderung verantwortlich. Ihr stehen weitere Ersthelfer zur Seite, die regelmässig geschult werden.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Für eventuell auftretende kleinere Verletzungen am Arbeitsplatz stehen im Hause ausreichend Erste-Hilfe-Kästen zur Verfügung. Ein Notrufsystem zu Rettungsdienst oder Feuerwehr ist eingerichtet.

Pandemieplan

Die PrismaLife hat Anfang 2020 einen Pandemieplan erstellt. Dieser wurde von einem PrismaLife-internen Krisenstab entwickelt mit dem Ziel, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere Schwangere und Menschen mit Vorerkrankungen, bestmöglich vor einer Infektion zu schützen. Bei der Entwicklung des Plans hat die PrismaLife offizielle Informationen und Handlungsempfehlungen aus den Ländern Liechtenstein, der Schweiz und Deutschland berücksichtigt.

Der Pandemieplan umfasst Kommunikationsleitlinien, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig über den aktuellen Gefährdungsstand zu informieren und ihnen gleichzeitig Handlungsempfehlungen zum Schutz aller Individuen zu geben. Zudem beinhaltet der Pandemieplan eine IT-Strategie, sodass fast alle vom Homeoffice aus ihrer Arbeit nachkommen können. Ein weiterer Bestandteil des Plans sind Leitlinien, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit im Büro sind, gelten. Sie stellen den benötigten Mindestabstand von 1,5 Metern sicher sowie den Einsatz eines sogenannten Safety-Buttons, den jede Person im Büro sichtbar an Blazer oder Jackett trägt und der bei Nichteinhaltung des Mindestabstands einen Signalton gibt.

5 Governance

Die PrismaLife bekennt sich zu allen aufsichtsrechtlichen Grundsätzen und Prinzipien im besten Sinne eines «guten Kaufmanns». Dazu steht sie in enger Kooperation mit der Internen und Externen Revision zu den zentralen Governance-Themen. Dies gilt insbesondere auch für den Datenschutz. Die Governance wird getragen von einer bewusst konservativen Risikopolitik, die sowohl die Vermögenswerte der Kunden als auch die Wertentwicklung des Unternehmens sicherstellen soll. Weitere Themen sind die Beziehungen zu Vertriebspartnern sowie umfassende Compliance-Richtlinien.

Als verantwortungsvolles und transparentes Unternehmen kommt die PrismaLife auch der Offenlegungspflichten der EU-Transparenzverordnung nach. Alle Informationen zur Umsetzung sind im Anhang dieses Nachhaltigkeitsberichts und auf der Website der PrismaLife dargestellt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gemeinsam mit der Geschäftsleitung das Wertesystem der PrismaLife entwickelt. Die Kernwerte «gemeinsam, bewusst und lebendig» bestimmen auch das Miteinander im Unternehmen. Mitarbeitende und Führungskräfte der PrismaLife haben darüber hinaus im Werteprozess definiert, woran sich die Einhaltung dieser Werte feststellen lässt.

5.1 KONZEPTE

Compliance-System

Basis des Compliance-Systems der PrismaLife ist der Code of Conduct. Dieser dient als Hilfestellung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Leitungsorgane, um korrektes Verhalten gegenüber Kunden, Vertriebspartnern, Kollegen, Vorgesetzten bzw. Mitarbeitern und der Öffentlichkeit sicherzustellen. Elementar ist die Verpflichtung auf die Einhaltung von Gesetz und Recht in der jeweiligen Rechtsordnung, in deren Rahmen die PrismaLife tätig ist. Dazu zählen aufsichtsrechtliche Vorschriften sowie die internen Anweisungen und Richtlinien. Der Code of Conduct regelt auch den Umgang mit möglichen Interessenkonflikten.

Die Leitlinie für die intern eingerichtete Compliance-Funktion und eine Whistle-Blowing-Leitlinie ergänzen das Compliance-System.

Die Umsetzung der DSGVO und des Internen Kontrollsystems überwachen wir softwaregestützt.

Produkte und Vertrieb

Die Produktentwicklung der PrismaLife orientiert sich streng an den Anforderungen der EU-Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD). Entlang dieser Vorgaben legen wir die Zielmärkte und die Produktpolitik des Produktentwicklungsprozesses fest.

Darüber hinaus verfolgt die PrismaLife eine dezidierte Qualitätsstrategie, verbunden mit einem an klaren Standards orientierten Controlling, das im Besonderen die in der IDD definierten Kriterien berücksichtigt. Im Interesse der Kunden bemüht sich die PrismaLife um eine bestmögliche Transparenz mit Blick auf Produkte und Bedingungen.

Die Vergütungspolitik der PrismaLife rückt zum einen Nettotarife in den Vordergrund, zum anderen orientiert sich die Vergütung im Bruttobereich primär an Elementen der laufenden Entlohnung der Vermittlungs- und Betreuungsleistung sowie der Bestandsfestigkeit.

Darüber hinaus gelten Richtlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten in Zusammenarbeit mit Vertriebspartnern, um Interessenkonflikte im Vertrieb zwischen den Verkaufsinteressen der Vermittler und dem Bedarf der Kunden zu vermeiden. Ein Kernelement ist die Vermeidung von Margenunterschieden zwischen vergleichbaren Tarifen. Mitarbeiter erhalten keine umsatzabhängigen Vergütungen.

Die Einhaltung dieser Richtlinien wird durch umfassende Kontrollmechanismen sichergestellt.

Um die Trennung von Versicherungsvertrag und Vergütung für die Beratung deutlich zu unterstreichen, wird die PrismaLife im Nettosegment auch weiterhin kein eigenes Factoring anbieten, dies aber durch die Kooperation mit externen Anbietern den Vermittlern zur Verfügung stellen.

Risikomanagement

Unternehmerisches Handeln ist grundsätzlich mit Risiken verbunden. Für die PrismaLife steht eine sensible Ausbalancierung der Interessen aller Stakeholder im Mittelpunkt ihres unternehmerischen Handelns, wobei den Interessen der Versichertengemeinschaft eine besonders grosse Bedeutung zukommt. Daher übernehmen bzw. akzeptieren wir nur solche Risiken, die mit den Interessen der Versicherten vereinbar bzw. kontrollierbar sind.

Basierend auf einem im besten kaufmännischen Sinne konservativen Denken und Handeln besteht ein grundsätzliches Bestreben, Risiken zu reduzieren. Dieser Umgang mit Risiken wird von einer kontinuierlichen und offenen Kommunikation im Unternehmen und im Umgang mit Geschäftspartnern begleitet.

Basis dafür ist die Risikomanagement-Leitlinie der PrismaLife. Darin sind die Aufgaben und Prozesse sowie die Kompetenzen und die Verantwortung der verschiedenen Träger des Risikomanagementsystems festgelegt. Dies trägt wesentlich dazu bei, das Risikobewusstsein auf allen Ebenen, vom Managementlevel bis zu den einzelnen operativen Bereichen der PrismaLife zu stärken und den Umgang mit Risiken zu optimieren. Ziel des Risikomanagementsystems ist es, ein unternehmensweites Risikobewusstsein zu schaffen, um so Risiken auf allen Unternehmensebenen systematisch zu identifizieren, die Geschäfte risikobewusst zu steuern und existenzgefährdende Risiken auszuschliessen.

Zur Deckung der Risiken, die aus der operativen Tätigkeit des Unternehmens erwachsen, werden anrechenbare ökonomische Eigenmittel bereitgestellt. Der Erhalt und Ausbau des Eigenkapitals hat hohe Priorität. Die Solvabilität des Unternehmens wird im Rahmen der europäischen Solvabilitätsregeln (Solvabilität II) gesteuert und unterliegt den entsprechenden aufsichtsrechtlichen Regeln.

Zur Steuerung und Kontrolle unterstellen wir die Risiken einem klar definierten und kontinuierlichen Überwachungsprozess. Mit geeigneten Instrumenten und Organisationsstrukturen überwacht das Risikomanagement die Risiken und berichtet der Geschäftsleitung darüber regelmässig, falls erforderlich ad hoc. Darüber hinaus definiert der Verwaltungsrat in enger Abstimmung mit der Geschäftsleitung sowohl für die eigene als auch für die aufsichtsrechtliche Risikobetrachtung geeignete Controlling-Prozesse.

Die Überwachung dieser Prozesse erfolgt durch ein eigens zu diesem Zweck eingesetztes Risk-Board, in dem neben den Mitgliedern der Geschäftsleitung auch alle Schlüsselfunktionen und der Datenschutzbeauftragte vertreten sind.

Die PrismaLife hat zudem eine Leitlinie zu operationellen Risiken entwickelt, die sich aus der Unangemessenheit oder dem Versagen von internen Prozessen oder Systemen, den Fehlern und dem Fehlverhalten von Mitarbeitern oder durch die Folgen externer Ereignisse ergeben können. Da diese Risiken normalerweise schwerer als andere Risikoarten zu identifizieren und zu bewerten sind, hat die PrismaLife AG in ihrem Risikomanagementsystem einen eigenen Ansatz entwickelt, um diese Risiken bewusst managen zu können. Die detaillierte Analyse der operationalen Risiken führt zu einem verbesserten Qualitätsmanagement und trägt so wesentlich zu einer Verbesserung der gesamten Risikosteuerung bei.

Im Geschäftsjahr 2020 ist die Corona-Pandemie als Risiko schlagend geworden. Die PrismaLife hat darauf in vielfältiger Weise reagiert. Von besonderer Bedeutung im Risikomanagement ist dabei die Beobachtung der Stornorisiken sowie der Auswirkungen auf das Neugeschäft. Mit dem Beginn der Krise im Frühjahr 2020 hat die PrismaLife die Beobachtung der Entwicklung der Stornoquoten und Beitragspausen sowie der Sterblichkeitsrisiken intensiviert.

5.2 ERGEBNISSE

Die Compliance- und Risikomanagementsysteme sind leistungsfähig und wirksam. 2020 sind keine Compliance-Vorfälle aufgetreten. Weder seitens der Finanzmarktaufsicht noch seitens der externen Prüfer wurden Mängel am Governance-System gerügt.

Die Solvabilität der PrismaLife hat sich im Geschäftsjahr 2020 im Wettbewerbsvergleich stabil entwickelt. Die SCR-Quote ging von 136.9 auf 128.9 Prozent zurück und lag damit weiterhin über den Anforderungen nach Solvency II. Ursächlich für den Rückgang war im Wesentlichen die Zinsentwicklung. Auch 2020 hat die PrismaLife trotz hoher Investitionen in den Geschäftsausbau auf neuen Märkten einen Jahresüberschuss von 2.2 Mio. Euro erzielt. Das Eigenkapital des Unternehmens stieg um 6.3 Prozent auf 37.6 Mio. Euro. Nähere Angaben zur Geschäftsentwicklung finden sich im Geschäftsbericht 2020 sowie im SFCR-Bericht 2020, die auf der Website des Unternehmens abrufbar sind.

Die Auswirkungen der Corona-Krise auf die PrismaLife können bislang als moderat bezeichnet werden. Die Stornoquote nach Prämie ist 2020 von 3.14 Prozent auf 2.84 Prozent zurückgegangen. Insbesondere ist dies offenbar auf die flexiblen Produktoptionen zurückzuführen. So hat das Instrument der Beitragspause viele Kündigungen verhindert. Mehr als 90 Prozent der Verträge, in denen 2020 Beitragspausen in Anspruch genommen wurden, wurden nach der Pause regulär fortgeführt.

Darüber hinaus haben viele Kunden die Möglichkeit kostenfreier Zuzahlungen genutzt. Dies hatte sogar einen positiven Effekt auf die Neugeschäftsentwicklung. So entfielen 83 Prozent der Einmalbeiträge auf Zuzahlungen in laufende Verträge. Wesentliche Veränderungen der Sterblichkeitsrisiken wurden nicht festgestellt.

6 Achtung der Menschenrechte

Die PrismaLife AG achtet die Menschenrechte. Das gilt für alle Aktivitäten des Unternehmens.

Als UNO-Mitglied ist Liechtenstein der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 verpflichtet. Darüber hinaus ist Liechtenstein Mitglied des Europarates und der OSZE, die wie die UNO eine zentrale Stellung in der Umsetzung und Weiterentwicklung der Menschenrechte in ihren Mitgliedstaaten einnehmen.

Die Menschenrechte sind in Form von Grundrechten auch in der Verfassung und in den liechtensteinischen Gesetzen verankert. Aus diesem Grund hat die PrismaLife keine eigenen Richtlinien formuliert. Als Unternehmen mit Sitz in Liechtenstein und im Jahr 2020 noch vornehmlicher Geschäftstätigkeit in den Ländern Deutschland und Österreich bewertet die PrismaLife die Risiken als gering – mit Blick auf die Arbeitnehmer und mit Blick auf die Geschäftspartner und -beziehungen.

Im Rahmen der Internationalisierungsstrategie der PrismaLife hat das Unternehmen Anfang 2021 den Marktstart erfolgreich in Malta vollzogen. Im Verlauf des Jahres 2021 wird die PrismaLife auch den Vertrieb in Italien starten. Bei der vorausgegangenen Zielmarktprüfung sind Kriterien wie Achtung der Menschenrechte, keine Toleranz gegenüber Korruption, angemessene Umweltnormen sowie existierende Presse- und Medienfreiheit fester Bestandteil. Malta ist seit 1964 und Italien seit 1955 Mitglied der UNO. Damit entsprechen beide Länder den hohen Ansprüchen der PrismaLife.

Verstösse gegen die Menschenrechte sind der PrismaLife bislang nicht bekannt. Sollte das Unternehmen von einem Verstoss, beispielsweise bei einem Partner, erfahren, würde es reagieren und die Geschäftsbeziehungen mit ihm beenden. Im Bereich der Kapitalanlage sichert sich die PrismaLife aufgrund der Ausrichtung nach ESG-Kriterien zusätzlich gegen Menschenrechtsverstösse von Emittenten ab.

7 Corporate Social Responsibility

7.1 KONZEPTE

Die PrismaLife ist der grösste Retail-Lebensversicherungsanbieter für fondsgebundene private und berufliche Altersvorsorge in Liechtenstein. Das Unternehmen ist der festen Überzeugung, dass jeder Mensch nach seinen Möglichkeiten vorsorgen und im Alter sorglos leben können sollte. Die unternehmerische Verantwortung im Bereich Soziales ist für die PrismaLife – über den Anspruch und das Selbstverständnis als Versicherer hinaus – ein wesentlicher Teil der strategischen Ausrichtung und spiegelt sich auch in den Werten «gemeinsam, bewusst und lebendig» wider.

Als mittelständisches Unternehmen mit Sitz in Liechtenstein legt die PrismaLife Wert auf einen regionalen Bezug ihrer sozialen Aktivitäten.

7.2 ERGEBNISSE

2020 hat das Unternehmen PrismaLife gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene soziale Projekte initiiert oder unterstützt. Dabei ist insbesondere das Engagement des Teams bzw. teilweise auch einzelner Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen der sozialen Projekte.

Die PrismaLife hat im Jahr 2020 vier Organisationen und Initiativen mit Spenden in Höhe von insgesamt 45’136.10 Euro unterstützt. Das entspricht einem Spendenbetrag von 663.77 Euro pro Mitarbeiter.

7.3 RISIKEN UND CHANCEN

Die CSR-Aktivitäten der PrismaLife reflektieren den Wertekanon «gemeinsam, bewusst und lebendig». Die Auswahl und das Engagement für einzelne Projekte erfolgten stets nach den gegebenen Compliance-Richtlinien. Mit wesentlichen Risiken rechnet das Unternehmen daher nicht.

Auch aus bestehenden Geschäftsbeziehungen erwartet die PrismaLife keine wesentlichen Risiken.

Mit dem regionalen Engagement sichert die PrismaLife die Akzeptanz des Unternehmens am Standort. Dies trägt auch dazu bei, die Attraktivität für Arbeitnehmer und die Zusammenarbeit mit Partnern zu erhalten.

7.4 BEDEUTSAME NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSFAKTOREN

Social Sponsoring: die BVB Evonik Fussballakademie in Ruggell

Im Sommer 2020 hat die PrismaLife die Umsetzung der BVB Evonik Fussballakademie in Ruggell unterstützt. Vom 27. bis zum 31. 07. hat das Unternehmen damit über 60 liechtensteinischen Mädchen und Jungen im Alter von 6 bis 13 Jahren die Möglichkeit eröffnet, sich Tipps und Tricks von den Trainerteams der BVB Evonik Fussballakademie zu holen.
Die PrismaLife fühlt sich dem Land und den Menschen auch mit Blick auf die nachhaltige Gestaltung des Lebens und der Gesellschaft verbunden. Deshalb war es dem Unternehmen ein Anliegen, diese besondere Chance für die Kinder zu realisieren.
Das Fussballcamp fand am Standort der PrismaLife beim heimischen Club FC Ruggell statt. Im Vorfeld des BVB-Trainingslagers im Schweizer Bad Ragaz gastierten lizenzierte BVB-Trainer beim FC Ruggell und boten angelehnt an das Ausbildungskonzept des Nachwuchsleistungszentrums täglich zwei intensive, aber auch spassorientierte Trainingseinheiten. In die Unterstützung des Ruggeller Fussballvereins und der Fussballakademie flossen im Jahr 2020 Spenden in Höhe von 33'356.38 Euro.

«Weihnachten im Schuhkarton»

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PrismaLife haben 2020 für die weltweit grösste Geschenkaktion «Operation Christmas Child» des internationalen christlichen Hilfswerks Samaritan's Purse Geschenkepakete gefüllt und gepackt. Die Aktion «Weihnachten im Schuhkarton» hat seit ihrem Start 1993 mehr als 157 Millionen bedürftigen Kindern im Alter von 2 bis 14 Jahren Freude bereitet. Die PrismaLife ist stolz darauf, dass sie dieses Projekt 2020 wieder unterstützen konnte.

«DankeTutGut!»

«DankeTutGut!» ist eine Initiative des liechtensteinischen Versicherungsverbandes LVV. Mit sogenannten DankeTutGutscheinen, die vollständig durch den Solidaritätsfonds der Initiative finanziert sind, hilft die Initiative den von der Corona-Krise besonders stark getroffenen Geschäften, Selbstständigen und Betrieben, die den Gegenwert der Gutscheine als Sofortmassnahme ausbezahlt bekommen. Die PrismaLife hat «DankeTutGut!» im Jahr 2020 mit 8'351.24 Euro unterstützt.

Water Footprint

Mit der nachhaltigen Geschäftsausrichtung der PrismaLife misst das Unternehmen insbesondere Umweltaspekten grosse Bedeutung bei. Um der globalen Wasserkrise entgegenzuwirken, hat die PrismaLife das Water-Footprint-Netzwerk mit 3'528.48 Euro unterstützt. Die Organisation fördert für die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonen, um Süsswasser fair unter allen Menschen zu teilen, um florierende Gemeinschaften und die Vielfalt der Natur zu erhalten.

8 Umwelt- und Klimabelange

Zur Nachhaltigkeitsstrategie der PrismaLife gehört auch, den Ressourcenverbrauch und den klimabezogenen Fussabdruck aus der operativen Tätigkeit des Unternehmens zu steuern und nach Möglichkeit zu optimieren. Wesentliche Einflussgrössen sind dabei der Energieverbrauch bzw. die damit verbundenen klimarelevanten Emissionen, vor allem aufgrund von Dienstreisen und Wegstrecken zwischen Wohn- und Arbeitsort sowie durch den Bürobetrieb. Darüber hinaus betrachtet die PrismaLife die Themen Papierverbrauch, Müll und Recycling sowie den Wasserverbrauch im Unternehmen. Im Jahr 2020 hat das Unternehmen einen wichtigen Meilenstein erreicht. Die PrismaLife agiert klimaneutral. Darüber hinaus hat die PrismaLife ihre Emissionen im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr um über 30 Prozent gesenkt.

8.1 KONZEPTE

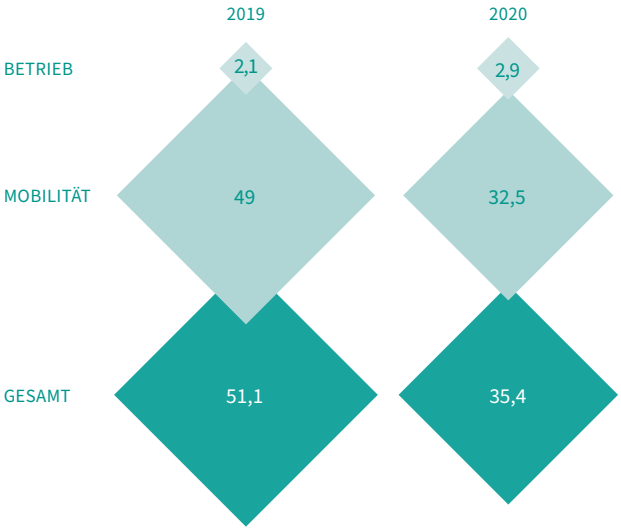
Die im Folgenden genannten Massnahmen und Kennzahlen dokumentieren den aktuellen Stand der Umweltauswirkungen aus dem Betrieb der PrismaLife. Sie zeigen auch Wege auf, wie bzw. auf welcher Basis weitere Verbesserungen des ökologischen Fussabdrucks der PrismaLife erreicht werden können. Die Berechnungen sind auf Basis des international anerkannten «Greenhouse Gas Protocol» erfolgt. Die CO_2-Faktoren basieren auf Zahlen des Umweltbundesamtes bzw. der Datenbank TREMOD.

Die Analyse der wesentlichen CO_2-relevanten Faktoren aus dem Betrieb zeigt, dass die unmittelbaren CO_2-Emissionen der PrismaLife im Jahr 2020 bei 35.4 Tonnen lagen. Da der grösste Teil der Emissionen der PrismaLife mobilitätsbedingt ist, wirken sich die Corona-Beschränkungen hier besonders deutlich aus.

Die PrismaLife berücksichtigt in den Gesamtemissionen neben den Emissionen aus Scope 1 und 2 zusätzlich auch CO_2-Emissionen aus gemieteten Kraftfahrzeugen, Flugreisen sowie von Dienstreisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit eigenem Pkw durchgeführt werden. Auch der Papierverbrauch wird berücksichtigt. Bei strikter Anwendung der Zuordnung zu Scope 3 beträgt der CO_2-Ausstoss der PrismaLife 2020 in Scope 1 und 2 nur 16,1 t CO_2.

Im Vergleich zu den betriebsbedingten Emissionen sind die Möglichkeiten zur Einsparung von CO_2-Emissionen durch die in diesem Bericht beschriebene Umstellung der Kapitalanlagen in Kapitel 3 deutlich grösser. Dennoch arbeitet die PrismaLife auch weiter an einer Reduzierung der betriebsbedingten CO_2-Emissionen. Dabei gilt der Grundsatz: Reduzierung und Innovation gehen vor Kompensation. Eine Kompensation ist nur dort sinnvoll, wo es keine Einsparoption gibt und keine Prozessverbesserungen möglich sind.

Abb. 5: CO_2-Emissionen (t)



Für den operativen Betrieb der PrismaLife (Scope 1 und 2) werden konkrete Ziele zur Reduzierung des CO_2-Impacts definiert.

Die PrismaLife strebt an, den direkten CO_2-Ausstoss durch den Geschäftsbetrieb (Scope 1 und 2) bis 2025 auf 40 Tonnen und bis 2030 auf 30 Tonnen zu senken. Gleichzeitig wird ab 2020 der verbleibende CO_2-Ausstoss durch die Unterstützung geeigneter Projekte kompensiert, sodass die PrismaLife bereits ab 2020 klimaneutral arbeitet.

Die genannte Zielsetzung für 2025 wurde 2020 bereits übertroffen. Dabei ist aber ein Corona-Effekt zu berücksichtigen. Es ist aber davon auszugehen, dass sich auch nach dem Abklingen der Pandemie einige Digitalisierungseffekte positiv auf die Klimabilanz der PrismaLife auswirken werden. Zudem hat die Geschäftsführung beschlossen, Flugreisen zugunsten insbesondere von Bahnreisen auch weiterhin deutlich zu reduzieren. Die Mitarbeitenden der PrismaLife treten Flugreisen unter 500 Kilometern nur noch bei zwingender Notwendigkeit an.

Darüber hinaus fördert die PrismaLife CO_2-freie Fortbewegungsmittel. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit dem Fahrrad oder öffentlichen Verkehrsmitteln zum Arbeitsplatz kommen, erhalten gegen Vorlage einer Erklärung oder einer Monatskarte des öffentlichen Nahverkehrs einen monatlichen Zuschuss von 50 CHF.

Um Klimaneutralität zu erreichen, werden bereits ab 2020 die verbleibenden CO_2-Emissionen aus Scope 1 und 2 kompensiert. Diese Kompensation wird durch die Verfolgung der Einsparungsziele schrittweise reduziert.

Die klimabezogenen Ziele der PrismaLife werden regelmässig anhand der Geschäftsentwicklung geprüft und bei Bedarf an Basisveränderungen, die erweiterte Erfassung von Einflussfaktoren oder andere strategische Erfordernisse angepasst.

8.2 ERGEBNISSE

8.2.1 Mobilität

Die Mobilität der Mitarbeiter im Rahmen ihrer betrieblichen Tätigkeit ist der Hauptfaktor für den CO_2-Ausstoss der PrismaLife. 2020 fielen knapp 50'000 Flugkilometer sowie 140'000 Pkw-Kilometer an. Das entspricht 32.5 t CO_2. Reisen mit der Bahn wurden in einem Umfang von 1'100 Kilometern getätigt. Das Pendeln der Mitarbeitenden zwischen Wohnung und Arbeitsort wird nicht erfasst.

Abb. 6: CO_2-Ausstoss durch Mobilität (t)

Grund für die starke Senkung der CO_2-Emissionen im Mobilitätsbereich ist der drastische Rückgang der Flugreisen. Die PrismaLife geht davon aus, dass dies nicht nur durch die Corona-Pandemie möglich war. Eine entsprechende Änderung der Reise-Policy wird auch im Jahr 2021 und darüber hinaus zu deutlich weniger Flugkilometern führen als noch 2019. Allerdings ist aufgrund der geringeren Flugleistungen ein tendenzieller Anstieg der Pkw-Kilometer zu beobachten.

Ergänzend plant die PrismaLife eine Erhebung der Emissionen durch das Pendeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitsplatz. Hier sollen gemeinsam mit der Belegschaft Massnahmen geprüft und ggf. Ziele definiert werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der ländlichen Lage des Standorts der PrismaLife nicht alle wünschenswerten Optionen verfügbar sind. Dieses Projekt war bereits für 2020 vorgesehen, wurde aber wegen des coronabedingt ohnehin deutlich reduzierten Pendelaufkommens verschoben.

Darüber hinaus wird die PrismaLife nach Ablauf der laufenden Leasingverträge Firmenfahrzeuge nach Möglichkeit auf E-Mobilität umstellen. Damit kann das Unternehmen den ökologischen Fussabdruck weiter verbessern.

8.2.2 Gebäude und Bürobetrieb

Allgemeine Energieleistungen für die Büros der PrismaLife werden über den Gebäudebetreiber bezogen.

Anders als im Vorjahr wurde für 2020 nicht nur der Stromverbrauch für Heizung, sondern auch der Allgemeinstrom für den Gebäudebetrieb (Licht, Aufzüge etc.) berücksichtigt. Dadurch ergibt sich gegenüber dem Vorjahr ein methodenbedingter Anstieg des Stromverbrauchs.

Die Heizung und Kühlung der Büroräume der PrismaLife in Ruggell erfolgt über eine Wärmepumpe mit Grundwasser. Es fallen damit keine CO_2-Emissionen durch Gas- oder Ölverbrauch an. Zudem verfügt das Bürogebäude über eine eigene Fotovoltaikanlage, die 20 Prozent des erforderlichen Stroms für Heizung und Allgemeinstrom erzeugt. Der verbleibende Strombedarf für Heizung und Gebäude allgemein, der durch den Gebäudebetreiber organisiert wird, stammt nach Angaben des Gebäudebetreibers zur Hälfte aus der Stromerzeugung einer Müllverbrennungsanlage. Jeweils 20 Prozent werden aus Fotovoltaik und Wasserkraft bezogen. Spitzenlasten von bis zu 10 Prozent des Strombedarfs werden aus Atomstrom bezogen.

Insgesamt beträgt der Anteil des Strombezugs aus regenerativer Energieerzeugung („Ökostrom") 68 Prozent.

Der auf die PrismaLife entfallende Energiebedarf bewirkt damit einen CO_2-Ausstoss ausschliesslich aus dem Energieanteil der Müllverbrennung für den

Allgemeinstrom des Bürogebäudes. Dieser lag nach marktbasierter Berechnung gemäss GHG-Protokoll 2020 bei 0.7 t CO_2.

Der gesamte Bürokomplex wurde zudem mit LED-Lichtern ausgestattet. In den Armaturen wird keine Elektronik verwenden.

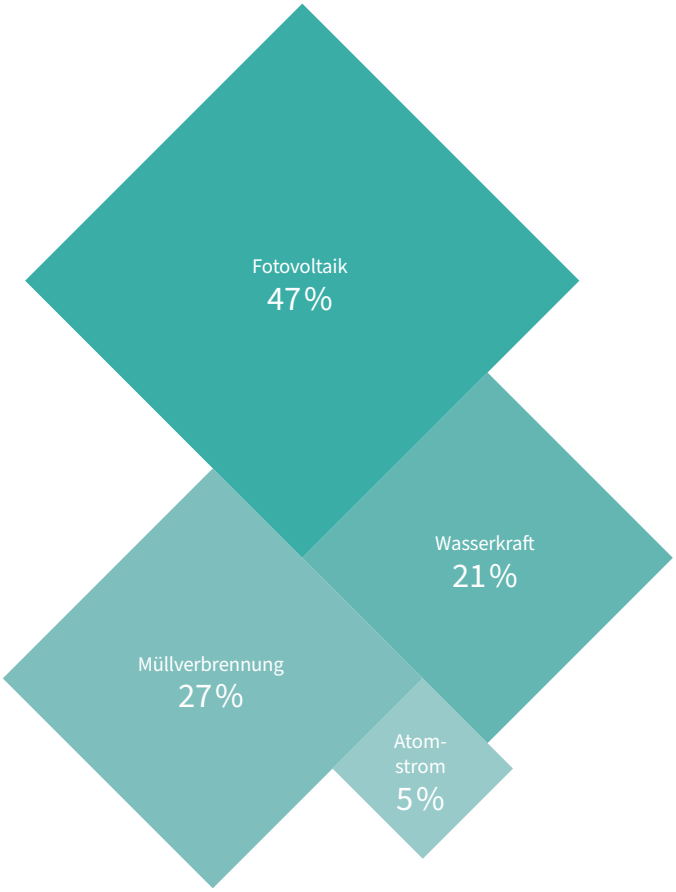
Für die eigene Stromversorgung der Mietflächen hat die PrismaLife ihren Strombezug auf Ökostrom umgestellt, der ausschliesslich aus regenerativen Energieträgern bezogen wird.

Der Wasserverbrauch gesamt pro Mitarbeiter beträgt 18 Liter pro Tag.

8.2.3 Beschaffung

«Keep it green – keep it on the screen»
Die PrismaLife verfolgt das Prinzip «Keep it green – keep it on the screen» zur Senkung des Papierverbrauchs. 2020 betrug das Bestellvolumen 330.000 Blatt Briefpapier A 4, 120'000 Kuvertiermaschinenumschläge sowie 10'000 weitere Kuverts.

Abb. 7: kWh Strom-Mix 2020



Bei der Auswahl der Materialien hat die PrismaLife auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt und sich dafür entschieden, ausschliesslich FSC-zertifizierte Produkte zu verwenden. Damit stammen sowohl Briefpapier als auch alle Umschläge aus FSC-Produktionen.

Print-Marketingmaterial erstellt die PrismaLife nur in geringem Umfang. Um auch hier möglichst nachhaltig zu handeln, druckt die PrismaLife ihre Print-Produkte zum Grossteil auf Recycling-Papier.

Die CO_2-Emissionen für den Papierverbrauch belaufen sich auf 2.2 Tonnen.

«Frische – im Duft, im Umgang, im Denken, im Handeln»
Die PrismaLife verwendet in den Sanitärräumen alviana Naturkosmetik (Flüssigseife Bio-Wasserminze mit 60 Prozent weniger Abfall). Zudem stellt das Unternehmen auf nachhaltige Putzmittel um.

«Drink & Donate»
Seitdem die PrismaLife sich an der Aktion «Drink & Donate» beteiligt, sind PET-Wasserflaschen aus dem Unternehmen weitestgehend verbannt. Dank der von DRINK & DONATE durch den Konsum von Leitungswasser eingenommenen Trinkwasserspenden konnten seit 2012 insgesamt 77 Schulen, drei Universitäten und sechs grosse regionale Spitäler/Gesundheitsposten mit Trinkwasser-Aufbereitungsanlagen ausgestattet sowie 1'281 Trinkwasserstellen und 491 Regenwasserspeicher für 6'574 Haushalte gebaut werden. Zudem wurden 277 Brunnen- und Pumpenbauer ausgebildet, die bis anhin über 1'142 fachgerechte Trinkwasserbrunnen/-pumpen gebaut haben. Durch diese Spenden konnte insgesamt bereits für über 114'017 Menschen ein langfristiger Zugang zu sauberem Trinkwasser geschaffen werden.

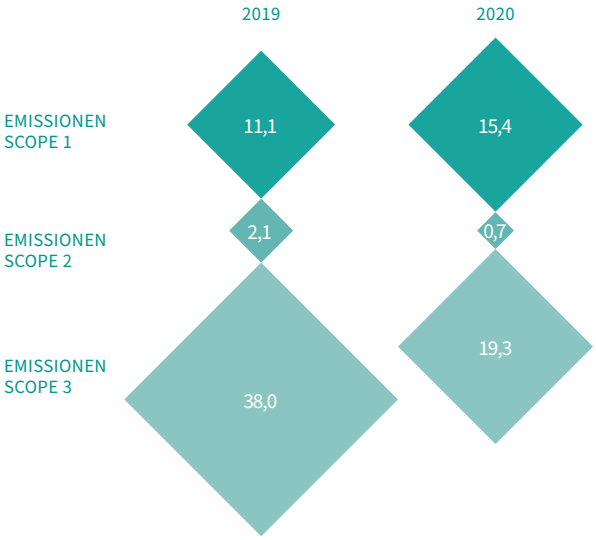
8.2.4 Entsorgung

Im angemieteten Bürokomplex erfolgt keine Mülltrennung, da sämtlicher anfallender Müll der Müllverbrennung zugeführt wird, um den Strom für die Heizungsanlage zu erzeugen.

8.3 KLIMAAUSGLEICH

Zum Ausgleich der Klimaemissionen der PrismaLife, bezogen auf Scope 1 (eigene Pkw) und Scope 2 (Stromzukauf nach marktbasierter Ermittlung für Energie und Heizung), sowie der zusätzlich berücksichtigten Emissionen aus Mobilität durch Flugreisen und nicht unternehmenseigene Fahrzeuge (Scope 3: Flüge, Miet-Pkw, Mitarbeiter-Pkw, Papier) finanziert das Unternehmen anerkannte Ausgleichsmassnahmen, um somit insgesamt klimaneutral zu agieren.

Abb. 8: Emissionen nach Scope 1, 2 und 3



2020 hat die PrismaLife dazu Zertifikate von Swiss Climate – Sustainable Business erworben (https://www.swissclimate.ch/co2-kompensation). Mit den von Swiss Climate herausgegebenen CO_2-Zertifikaten unterstützt die PrismaLife den Klimaschutz und die nachhaltige Bewirtschaftung im Schweizer Wald. Insgesamt werden mit dem Projekt von 2005 bis 2034 Emissionen im Umfang von über 245'000 t CO_2 zusätzlich eingespart.

2020 hat die PrismaLife Zertifikate für 50 t CO_2 erworben. Das entspricht dem für das Vorjahr ermittelten Emissionsvolumen. Die Kompensation der für 2020 ermittelten Emissionen erfolgt 2021.

ZERTIFIKAT
CO_2-KOMPENSATION

Swiss Climate bestätigt hiermit die Stilllegung von Zertifikaten aus hochwertigen Klimaschutzprojekten für:

PrismaLife AG
Ruggell, Liechtenstein

Folgende Menge an CO_2-Emissionen wurde kompensiert:

50 TONNEN CO_2

Die CO_2-Zertifkate wurden durch das folgende Klimaschutzprojekt ausgestellt:

– Nachhaltige Bewirtschaftung im Schweizer Wald, Kanton Schwyz

Das Projekt sichert die CO_2-Speicherung und die nachhaltige Bewirtschaftung der 7279 ha Wald. Eine nachhaltige Bewirtschaftung dieser Wälder ist unerlässlich, wenn die Funktion als Holzquelle, Schutz- und Erholungsgebiet erfüllt werden soll. Die Produktion von Energieholz trägt weiter zum Ausbau der erneuerbaren Energieproduktion in der Region bei.

Bern, 22.12.2020

Othmar Hug
Geschäftsführer, Swiss Climate AG

SWISS CLIMATE

Anhang zur EU-Transparenzverordnung

Informationen zur Nachhaltigkeit nach der Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (EU) 2019/2088

Seit dem 10.03.2021 gilt die «EU-Transparenzverordnung» (TVO) für Finanzmarktteilnehmer und Finanzberater (engl.: «Sustainable Finance Disclosure Regulation»). Das Ziel der Verordnung ist es, einheitliche Offenlegungspflichten auf Unternehmens- und Produktebene für Finanzprodukte im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsrisiken und Nachhaltigkeitsfaktoren im EU-/EWR-Raum zu statuieren.

Diesen Offenlegungspflichten kommt die PrismaLife mit dieser Anlage nach.

1 TRANSPARENZ BEI DEN STRATEGIEN FÜR DEN UMGANG MIT NACHHALTIGKEITSRISIKEN

Strategien zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken bei Investitionsentscheidungsprozessen, Artikel 3 der Verordnung (EU) 2019/2088

Gemäss Artikel 3 der Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor haben die Finanzteilnehmer ihre Strategien zur Einbeziehung der Nachhaltigkeitsrisiken bei ihren Investitionsentscheidungsprozessen offenzulegen. Unter Nachhaltigkeitsrisiken werden dabei Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung verstanden, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erheblich negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage sowie auf die Reputation eines Unternehmens haben können; dies schliesst klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein.

Die nachfolgenden Informationen enthalten eine zusammenfassende Darstellung der Strategien der PrismaLife zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken bei ihren Investitionsentscheidungsprozessen.

Risikomanagement und Risikostrategie

Eine unerlässliche Voraussetzung zur Identifikation und Bewertung der wichtigsten Nachhaltigkeitsrisiken ist in erster Linie ein zuverlässiges Risikomanagementsystem.

Das Risikomanagement der PrismaLife stellt ein nachvollziehbares, alle Aktivitäten des Unternehmens umfassendes System dar, das auf Basis einer definierten Risikostrategie unternehmensweit alle Risiken systematisch identifiziert, analysiert, bewertet und steuert. Im Rahmen der regelmässigen Risikoinventur werden alle tatsächlichen und potenziellen Risiken mithilfe eines Risikomanagement-Tools ganzheitlich erfasst und gesteuert. Dabei werden Nachhaltigkeitsrisiken nicht isoliert betrachtet, sondern als Bestandteil des jeweiligen Prozesses verstanden und auf diese Weise im ganzheitlichen Risikomanagementsystem der PrismaLife berücksichtigt.

Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken

Um die mit dem Nachhaltigkeitsthema verbundenen Risiken zu minimieren, wird die Geschäfts- und Risikostrategie regelmässig überprüft und bei Bedarf aktiv angepasst. Ziel ist eine langfristig nachhaltige Geschäftstätigkeit. Die Nachhaltigkeitsrisiken werden im vorgenannten Tool regelmässig qualitativ und quantitativ bewertet. Dabei spielen neben dem Monitoring der direkt und indirekt beeinflussbaren CO_2-Verbrauchswerte insbesondere die Bewertung der Nachhaltigkeit bei den Investitionen im Deckungsstock und die schrittweise Erweiterung der nachhaltigen Fonds in der freien Fondsanlage eine wichtige Rolle.

Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Kapitalanlage

Das Kapitalanlagemanagement der PrismaLife AG basiert auf einer soliden, transparenten und nachvollziehbaren Strategie, welche auf dem Grundsatz der unternehmerischen Vorsicht beruht und auf die Ziele der Qualität, der langfristigen Sicherheit, Rentabilität, Liquidität und Kontinuität ausgerichtet ist.

Ein wesentlicher Hebel für die Erreichung der vorgenannten Ziele ist die nachhaltige Kapitalanlage, sowohl in Form der vertragsbezogenen Fondsanlagen der Kunden als auch im Rahmen der Eigenanlage der PrismaLife für den Deckungsstock, mit dem die Garantien für die Kunden abgesichert werden. Während Erstere individuell vom Kunden ausgewählt werden, unterliegt Letztere den Kapitalanlageentscheidungen der PrismaLife. In beiden Fällen lassen sich durch an Nachhaltigkeitsüberlegungen ausgerichtete Anlagekriterien und -entscheidungen Nachhaltigkeitseffekte erzielen. Aufgrund des insgesamt hohen Anlagevolumens von fast 1.3 Mrd. Euro im Jahr 2020 ergibt sich daraus ein grosser Effekt in der ESG-Strategie der PrismaLife.

Das Ziel der PrismaLife ist es, für die Anlagen im Deckungsstock ein Gleichgewicht zwischen den mit der Anlage verbundenen Risiken und der Rendite zu erzielen, und zwar unter Beachtung der möglichen Nachhaltigkeitseffekte. Die Handhabung der daraus entstehenden Zielkonflikte ist die entscheidende Herausforderung für das Kapitalanlagemanagement.

Um diesen Zielkonflikten vorzubeugen, setzt die PrismaLife auf das bewährte Prinzip der Mischung und Streuung. Durch die damit verbundenen Diversifikationseffekte eines granularen Portfolios werden die allgemeinen Marktrisiken minimiert. Im Rahmen des Anlageentscheidungsprozesses nimmt die PrismaLife für die Analyse von Anlageobjekten sowie für die Zusammenstellung des Portfolios Dienstleistungen von Drittunternehmen in Anspruch. Unter Berücksichtigung aller Anlagekriterien erfolgt damit eine differenzierte Betrachtung der Assetklassen Aktien bzw. Aktienfonds, Unternehmensanleihen und Staatsanleihen sowie bezüglich der investierten Indizes und Derivate.

Aktien und Unternehmensanleihen werden nach den gleichen Kriterien bewertet. Dazu gehören insbesondere Ausschlusskriterien sowie eine Fundamentalanalyse der Nachhaltigkeit des jeweiligen Emittenten. Die Ausschlusskriterien werden für alle Anlagen eingehalten. Da die Ausschlusskriterien im Zeitverlauf auch angepasst bzw. verschärft werden, kann es vorkommen, dass Bestandsinvestitionen die aktualisierten Kriterien temporär nicht erfüllen. In diesen Fällen strebt die PrismaLife eine zeitnahe Umschichtung dieser Investments an. Die Zielsetzung der ESG-Positionierung für die jeweiligen Anlageklassen orientiert sich an verfügbaren Benchmarks mit dem Ziel, diese Benchmarks dauerhaft zu übertreffen. Für die Einordnung der ESG-Bewertung und die Vergleichsindizes nutzt die PrismaLife Daten von MSCI ESG Research. Der verwendete Index der Kapitalanlage beschreibt dabei die Gesamtheit der Erfüllung von ESG-Kriterien. Sie umfasst also sowohl umweltbezogene bzw. ökologische Faktoren als auch soziale bzw. gesellschaftsbezogene Aspekte sowie Fragen der Unternehmensführung (Governance).

Die von der PrismaLife festgelegten Ausschlusskriterien, die sowohl für Neuinvestitionen als auch für Altbestand gelten, sind in Kapitel 3, «Produkte und Kapitalanlage», aufgeführt.

Durch Einhalten dieser weitreichenden Ausschlusskriterien in den Investmentprozessen stellt die PrismaLife sicher, dass ökologische und soziale Merkmale sowie Governance-Aspekte beachtet werden.

Im Vergleich zu den betriebsbedingten Emissionen sind die Möglichkeiten zur Einsparung von CO_2-Emissionen durch die in diesem Bericht beschriebene Umstellung der Kapitalanlagen in Kapitel 3 deutlich grösser. Dennoch arbeitet die PrismaLife auch weiter an einer Reduzierung der betriebsbedingten CO_2-Emissionen. Dabei gilt der Grundsatz: Reduzierung und Innovation gehen vor Kompensation. Eine Kompensation ist nur dort sinnvoll, wo es keine Einsparoption gibt und keine Prozessverbesserungen möglich sind.

2 TRANSPARENZ NACHTEILIGER NACHHALTIGKEITSAUSWIRKUNGEN AUF EBENE DES UNTERNEHMENS

Strategien zur Wahrung der Sorgfaltspflicht im Zusammenhang mit nachteiligen Auswirkungen von Investitionsentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren, Artikel 4 der Verordnung (EU) 2019/2088

Gemäss Artikel 4 der Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor haben die Finanzteilnehmer eine Erklärung über ihre Strategien zur Wahrung der Sorgfaltspflicht im Zusammenhang mit den Nachhaltigkeitsfaktoren zu veröffentlichen, sofern sie die wichtigsten nachteiligen Auswirkungen von Investitionsentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren berücksichtigen. Als Nachhaltigkeitsfaktoren gelten dabei Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Die PrismaLife AG als ein auf Langfristigkeit ausgerichteter Vorsorgeversicherer berücksichtigt Grundsätze im Hinblick auf Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung bei der Auswahl von Investments für ihre Kapitalanlagen. So werden zum Beispiel Wertpapiere von Unternehmen, die im Zusammenhang mit der Herstellung und dem Vertrieb von Streumunition stehen, ausgeschlossen. Dabei wird die aktive Integration von ESG-Faktoren in den verschiedenen Assetklassen schrittweise mit der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsprozesse vorangetrieben.

Dafür hat die PrismaLife weitgehende Ausschlusskriterien für die Anlage in Unternehmensanleihen, Aktien und Staatsanleihen definiert. Mit diesen Kriterien werden Unternehmen, die gegen die Nachhaltigkeitsprinzipien der PrismaLife AG verstossen, von der Kapitalanlage ausgeschlossen. Die sozialen und unternehmensethischen Ausschlusskriterien umfassen u. a. Firmen mit Verstössen gegen die Prinzipien des UN Global Compact (Schutz der Menschenrechte, Verhinderung der Zwangs- und Kinderarbeit, Schutz der Umwelt, Verbreitung umweltfreundlicher Technologien und Korruptionsprävention) und Unternehmen, die in der Herstellung oder im Vertrieb von geächteten Waffen tätig sind. Einen besonderen Fokus legt die PrismaLife auf die Bekämpfung des Klimawandels. Eines der bedeutendsten Ziele ist es, den Ausstoss von klimaschädlichem CO_2 zu reduzieren und dadurch die Klimaneutralität zu fördern; dabei spielen neben dem Monitoring der direkt und indirekt beeinflussbaren CO_2-Verbrauchswerte insbesondere die Bewertung der Nachhaltigkeit bei den Investitionen im Deckungsstock und die schrittweise Erweiterung der nachhaltigen Fonds in der freien Fondsanlage eine wichtige Rolle.

3 TRANSPARENZ DER VERGÜTUNGSPOLITIK IM ZUSAMMENHANG MIT DER BERÜCKSICHTIGUNG VON NACHHALTIGKEITSRISIKEN, ARTIKEL 5 DER VERORDNUNG (EU) 2019/2088

Gemäss Artikel 5 der Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor haben die Finanzteilnehmer Informationen darüber zu veröffentlichen, inwiefern ihre Vergütungspolitik mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang steht.

Das Vergütungssystem der PrismaLife entspricht in all seinen Bestandteilen (fixe und variable Vergütung, Bonifikation, Personalvorsorge, betriebliche Sozialleistungen) den aktien- und auch den versicherungsaufsichtsrechtlichen Anforderungen.

Die Vergütungsleitlinie der PrismaLife basiert auf einem leistungsgerechten fixen Vergütungssystem, das alle Geschlechter gleichermassen entlohnt. Ein zentrales Bewertungskriterium für die berufliche Weiterentwicklung ist der Verhaltens- und Integritätskodex der PrismaLife «gemeinsam, bewusst und lebendig». Bei der Bewertung der Leistung im Rahmen einer variablen Vergütung des Einzelnen sind sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Kriterien heranzuziehen.

Zu den nichtfinanziellen (qualitative) Kriterien, die zur Wertschöpfung des Unternehmens beitragen, gehören u. a. die Einhaltung externer und interner Vorschriften, die Effizienz des Kundenservicemanagements, die Erreichung strategischer Ziele (z. B. Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien, ethische Aspekte), das Verhalten gegenüber Kunden, die Fluktuation des Personals, die Einhaltung der Unternehmenswerte, die Auswirkungen auf den Ruf des Unternehmens, die Verbraucherzufriedenheit, die Einhaltung der Risikomanagementpolitik des Unternehmens, Führung, Teamarbeit, Kreativität, Motivation und Zusammenarbeit mit anderen Geschäftseinheiten, interne Kontrolle und Unternehmensfunktionen. Die PrismaLife zahlt keine umsatzbezogenen Vergütungen an Mitarbeiter.

Die Vergütungspolitik mit Beratern ist vertraglich so gestaltet, dass das Kundeninteresse berücksichtigt und bedarfsgerecht beraten wird. Bei der Vergütung für die Vermittlung von Nachhaltigkeitsprodukten und klassischen Finanzprodukten werden keine Unterschiede gemacht.

PrismaLife AG
Industriering 40
9491 Ruggell
Liechtenstein
Telefon +423 237 00 00
Telefax +423 237 00 09
kundenservice@prismalife.com
www.prismalife.com

Geschäftsleitung
Holger Beitz (CEO)
Volker Schulz (COO)

Handelsregister Liechtenstein
FL-0002.027.093-3

Fotos
Swiss Climate – Sustainable Business, PrismaLife

Stand: 21. Mai 2021