

Geschäftsbericht 2007



Führend in Qualität und Innovation.

Inhaltsverzeichnis.

Die wichtigsten Zahlen	Umschlag und Seite 1
.....
Bericht Verwaltungsrat	2
.....
Vision und Strategie	4
.....
Kunden – Zufriedenheit, das Mass aller Dinge	7
.....
Mitarbeitende – Ein Erfolgsfaktor	9
.....
Langjährige Partnerschaften	11
.....
Bekenntnis zur Qualität	12
.....
Finanziell solides Versicherungsunternehmen	13
.....
Systematisches Innovationsmanagement	15
.....
Geschäftsfeld Lohnausfallversicherungen	17
.....
Geschäftsfeld Heilungskostenversicherungen	19
.....
Verwaltungsrat und Geschäftsleitung	20
.....
fit-4-future: Unser Engagement	22
.....
Corporate Governance	24
.....

Impressum

Herausgeberin

innova Holding AG
Unternehmenskommunikation
Postfach
3073 Gümligen

Konzept, Gestaltung, Realisation

Republica AG, Bern

Fotograf

Rolf Siegenthaler, Bern

Druck

Benteli Hallwag Druck AG, Bern

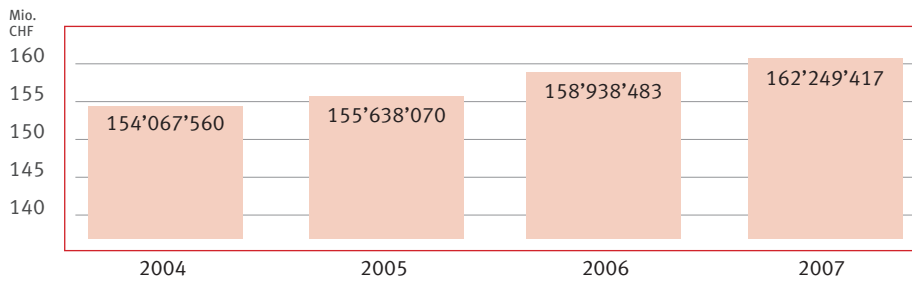
Für weitere Informationen

Unternehmenskommunikation
Telefon 031 954 25 00
E-Mail direktion@innova.ch

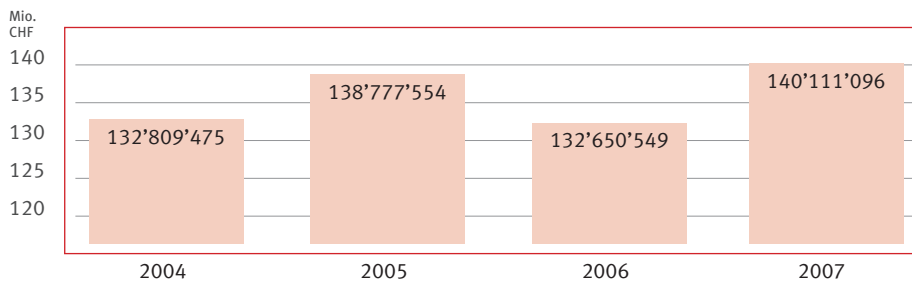
Der *innova*-Geschäftsbericht kann über
Telefon 031 954 25 47 respektive via
Fax 031 954 25 01 angefordert werden.
Ausserdem ist der Geschäftsbericht
unter www.innova.ch als PDF-File abrufbar.

Die wichtigsten Zahlen.

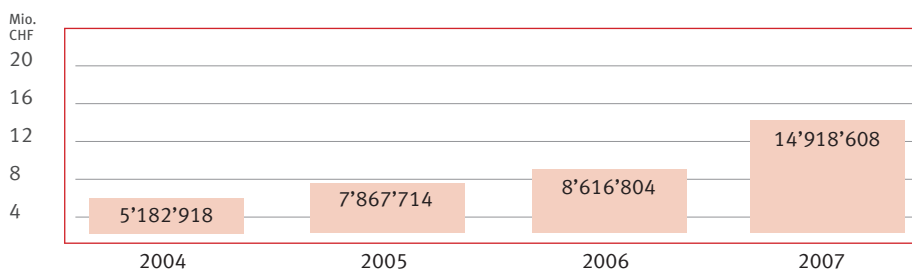
Verdiente Prämien



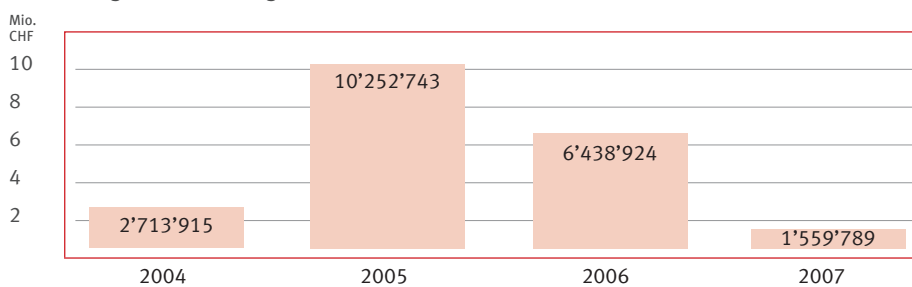
Leistungsaufwand



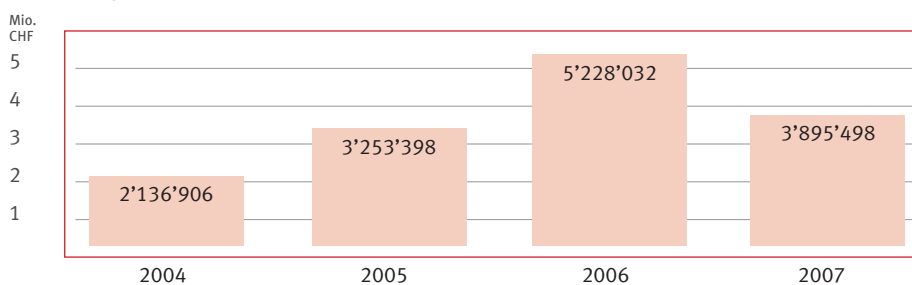
Mittelfluss aus Geschäftstätigkeit



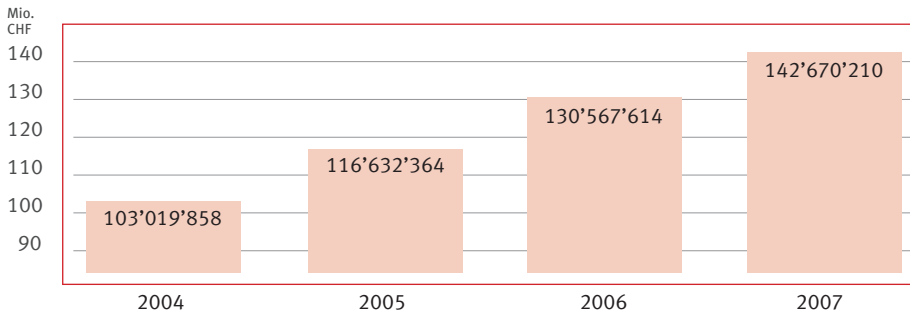
Finanzerfolg vor Rückstellungen



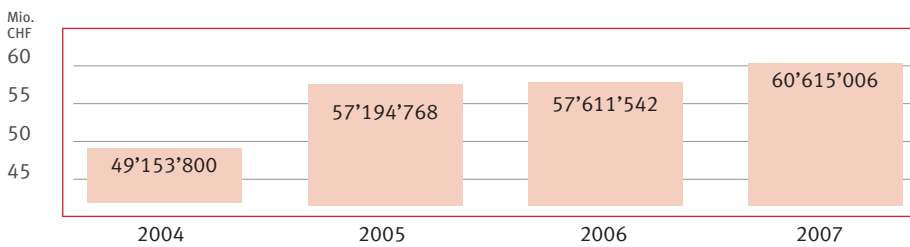
Jahreserfolg vor Steuern



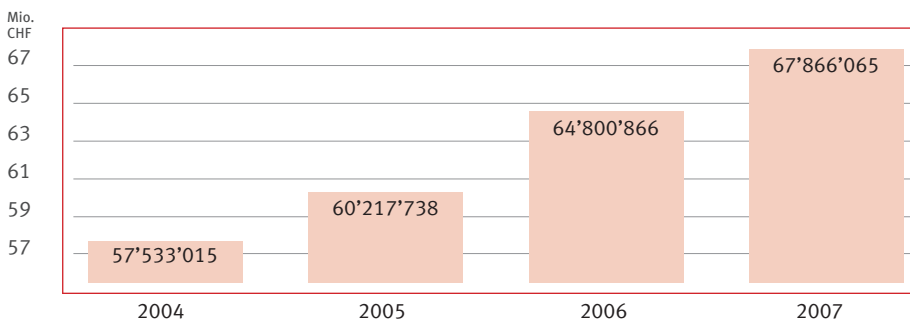
Finanzanlagen



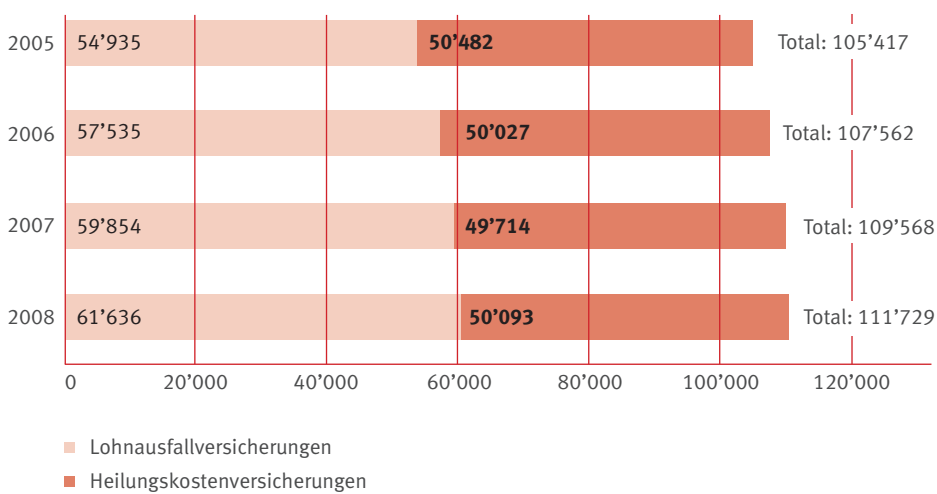
Technische Rückstellungen



Eigenkapital



Entwicklung Kundenbestand per 1. Januar



Bericht Verwaltungsrat.

Geschäftsergebnis.

Versicherungsergebnis. Die verbuchten Prämien erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahr um 2,5 Prozent auf knapp 164 Millionen Franken. Die bezahlten Netto-Versicherungsleistungen haben im gleichen Zeitraum um 5 Prozent auf gut 138 Millionen Franken zugenommen. Der Cash-Flow aus der Geschäftstätigkeit stieg um 73 Prozent auf 14,9 Millionen Franken. Diese erfreuliche Entwicklung ist insbesondere auf eine Reduktion der Zahlungsfristen unserer Kunden zurückzuführen. Das gute technische Versicherungsergebnis hat die Bildung von Rückstellungen in der Höhe von knapp 2,9 Millionen Franken ermöglicht. Zusätzlich konnten wir die Rückstellung für nicht vertragliche Überschussbeteiligungen um 1 Million Franken auf 1,96 Millionen Franken erhöhen.

Finanzergebnis. Die ausgezeichnete Risikofähigkeit hat es uns erlaubt, weiterhin eine offensive und diversifizierte Anlagestrategie zu verfolgen. Die generell schwache Performance an den Finanzmärkten mit der negativen Entwicklung zum Jahresende hin, hat zu einem insgesamt unbefriedigenden Resultat geführt. Bei der *innova* Versicherungen AG lag die Rendite im Jahresdurchschnitt bei 1,54 Prozent, bei der *innova* Krankenversicherung bei 1,21 Prozent. Der Finanzerfolg vor Rückstellungen betrug 3,55 Millionen Franken. Die Rückstellungen für Finanzrisiken im Anlagegeschäft haben sich aufgrund der Bilanzierungsvorschriften des Niederwertprinzips um 1,3 Millionen auf 17,65 Millionen Franken reduziert. Die Reserven für Finanzrisiken betragen unverändert 9,04 Millionen Franken.

Eigenkapital. Mit dem konsolidierten Jahreserfolg von 3,06 Millionen Franken haben wir unsere ausgezeichnete Eigenkapitalbasis weiter gestärkt. Die Eigenkapitalquote (Eigenkapital im Verhältnis zu den verdienten Prämien) erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr von 40,7 auf 41,8 Prozent. Der Eigenfinanzierungsgrad hat sich bedingt durch die Änderung der Bilanzierungspraxis in der *innova* Krankenversicherung AG sowie gestützt auf die Erhöhung der Rückstellungen auf 38,3 Prozent reduziert.

Geschäftsfeld Heilungskostenversicherung.

Kostenentwicklung. Bei der obligatorischen Krankenpflegeversicherung rechneten wir für 2007 mit einer Kostensteigerung von 4,7 Prozent. Die tatsächlich eingetretene durchschnittliche Kostensteigerung pro Versichertem lag mit 6,8 Prozent leider deutlich über unserer Prognose. Praktisch unverändert ist der Anteil der Kostenbeteiligungen der Versicherten an den bezahlten

Bruttoleistungen. Im Bereich der Zusatzversicherungen haben die Kosten unter anderem infolge einer Zunahme teurer Einzelfälle im Spitalbereich zugenommen.

Marktbearbeitung. Aufgrund der im Durchschnitt nur unbedeutenden Prämien erhöhungen ist die Wechselbereitschaft im Markt auf den tiefsten Stand seit fünf Jahren gesunken. Dies hat sich entsprechend auf unser Marktwachstum ausgewirkt. Im Vergleich zum Vorjahr reduzierte sich die Anzahl der neu gewonnenen Kunden in der Grundversicherung um rund 800 Versicherte. Erfreulicherweise haben sich zwei Drittel der Neukunden für eines unserer attraktiven alternativen Versicherungsmodelle entschieden.

Entwicklung Kundenbestand. Der Gesamtkundenbestand hat per 1. Januar 2008 um 0,8 Prozent auf gut 50 000 Kunden zugenommen. Der Bestand in der Produktlinie *sanvita* – der einzigartigen Nichtraucherversicherung – konnte um knapp 1 Prozent auf 19 820 Kunden erhöht werden. Um über 23 Prozent zugenommen hat der Anteil unserer Kunden, die bei *innova* nur eine Zusatzversicherung abgeschlossen haben. Dies ist weitgehend darauf zurückzuführen, dass weitere kleinere Krankenversicherer ihre Privatversicherungs-Portefeuilles an *innova* übertragen haben.

Geschäftsfeld Lohnausfallversicherung.

Marktbearbeitung. Im Kundensegment der kleinen und mittelgrossen Unternehmen hat sich der Markt erneut sehr ruhig verhalten. Die Gründe dafür liegen primär in der guten Wirtschaftslage. Deutlich zugenommen haben dagegen die Marktbewegungen im Kundensegment der mittelgrossen und grossen Unternehmen. Hier hat sich zudem der Trend hin zu längerfristigen Verträgen akzentuiert. Verschiedene Versicherer versuchten kurzfristig ihre Marktanteile zu erhöhen und agierten dem entsprechend mit aggressiven Dumpingangeboten. Dank der ausgezeichneten Zusammenarbeit mit unseren langjährigen Vertriebspartnern konnten wir unsere qualitative Wachstumsstrategie erfolgreich weiterführen.

Entwicklung Kundenbestand. Im Geschäftsjahr 2007 haben wir ein Prämienvolumen von knapp 3 Millionen Franken abschliessen können. Zugenommen hat leider die Anzahl Betriebe, die wir infolge von Betriebsaufgaben und Konkursen verloren haben. Insgesamt ist die Anzahl der versicherten Unternehmen und selbstständig Erwerbenden um 3 Prozent auf 10 567 Firmen angestiegen.

Organisation.

Organisationsentwicklung. Im Verlauf des Jahres haben wir uns entschieden, die beiden Standorte Worb und Gümligen zusammenzulegen. Bis Ende Februar 2008 wird der bisherige Standort Worb an den Sitz der Gesellschaft in Gümligen verlegt. Dank dieser Zusammenlegung vereinfachen sich verschiedene Arbeitsabläufe und die Führungsprozesse können optimiert werden. Um die zukünftigen Anforderungen an den Kundendienst erfüllen zu können, haben wir diese Organisationseinheit neu strukturiert. Dies hat auch zu einer Zentralisierung des Kundendienstes für alle Privatkunden am Standort Gümligen geführt. Das mit modernster Technik ausgestattete Call-Center ermöglicht uns eine Erhöhung der Professionalität in der Kundenbetreuung bei gleichzeitiger Kostenreduktion.

Qualitätsmanagement. *innova* hat im Juni 2007 von der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme SQS als erste Versicherungsgesellschaft in der Schweiz das Label «Best Board Practice» erhalten. Weiter haben wir im Geschäftsjahr die Aufrechterhaltungs-Audits für die Zertifizierung des Informationssicherheits-Management-Systems gemäss ISO/IEC 27001:2005 und des Qualitäts-Management-Systems gemäss ISO 9001:2000 erfolgreich bestanden.

Innovationsmanagement. Im Juni 2006 haben wir ein systematisches Innovationsmanagement implementiert. Innerhalb von eineinhalb Jahren wurden bereits 80 Innovationsideen beurteilt. Im Jahr 2007 lancierten wir ein neues Geschäftsmodell und führten zwei neue Produkte im Markt ein. Zudem haben mehrere innovative Ideen zu internen Verbesserungen geführt. Am Ende des Geschäftsjahres waren vier Innovations-Projekte am Laufen, welche im Jahr 2008 abgeschlossen werden sollten.

Engagement für die Gesellschaft. Die Entwicklung der Gesundheit unserer Kinder infolge Bewegungsmangel und falscher Ernährung ist Besorgnis erregend. Dies hat uns zu einem langfristigen Engagement im Projekt fit-4-future der Cleven-Becker-Stiftung bewogen. Als nationale Partnerin von fit-4-future will *innova* einen Beitrag zu mehr Lebensqualität für unsere Kinder leisten und sich aktiv für die Kostensenkung im Gesundheitswesen einsetzen.

Ausblick.

Im Geschäftsjahr 2008 bearbeiten wir diverse Innovationsprojekte, um den kontinuierlichen Verbesserungsprozess in allen Geschäftsbereichen konsequent weiterzuentwickeln. Unser Hauptfokus liegt jedoch in der Marktbearbeitung beider Geschäftsfelder. Priorität hat dabei das Erreichen unserer qualitativen Wachstumsziele.

Dank.

Wir danken dem Verwaltungsrat, der Geschäftsleitung und allen Mitarbeitenden herzlich für ihr grosses Engagement und die ausgezeichnete Zusammenarbeit. Einen besonderen Dank richten wir an die zurückgetretenen Verwaltungsräte Dr. Ueli Bühlmann und Walter Muster und das ausgetretene Geschäftsleitungs-Mitglied Bernard Teyssier. Unseren Kunden danken wir für ihr Vertrauen in unsere Produkte und Dienstleistungen. Bei unseren Geschäfts- und Vertriebspartnern bedanken wir uns für die zuverlässige und konstruktive Zusammenarbeit.



Marius Grossrieder
Präsident des Verwaltungsrates



Michael Rindlisbacher
Delegierter des Verwaltungsrates
Vorsitzender der Geschäftsleitung

Vision und Strategie.

Führend in Qualität und Innovation.

Mit ihrer Unternehmensvision setzt *innova* gezielt zwei Aspekte in den Mittelpunkt: Qualität und Innovation. Dieser Führungsanspruch schafft den erforderlichen Raum für eine einzigartige Qualitäts- und Innovationskultur. Sich an den eigenen Leistungen laufend zu messen, mit anderen Unternehmen zu vergleichen und dann kontinuierlich das Gute durch Besseres zu ersetzen, ist für uns Herausforderung und Motivation zugleich. Zukunftsdenken, Flexibilität und innere Veränderungsbereitschaft sowie eine hohe Lernbereitschaft sind Werte, die *innova* auszeichnen. Unsere Grundstrategien «Total Quality Management», «Stakeholder-Orientierung», «Innovationsmanagement» und «Nischenanbieter» sichern die nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Unternehmensvision und Grundstrategien



Total Quality Management.

innova führt das Unternehmen nach den Grundsätzen des Total Quality Managements und dem anerkannten Führungsmodell der Europäischen Stiftung für Qualitätsmanagement EFQM. Das Ziel ist die Qualitätsführerschaft unter den Schweizer Krankenversicherern. Die Grundkonzepte des EFQM-Modells sind:

- Ergebnisse erzielen, die alle Anspruchsgruppen der Organisation begeistern.
- Nachhaltigen Kundennutzen schaffen.
- Visionäre und begeisternde Führung, gekoppelt mit Beständigkeit hinsichtlich der Zielsetzung.
- Die Organisation durch ein Netzwerk untereinander abhängiger und miteinander verbundener Systeme, Prozesse und Fakten steuern.
- Den Beitrag der Mitarbeitenden durch ihre Weiterentwicklung und Beteiligung maximieren.
- Das Lernen nutzen zur Schaffung von Innovationen und Verbesserungen, um den Status quo in Frage zu stellen und Änderungen zu bewirken.

- Wertschöpfende Partnerschaften entwickeln und erhalten.
- Mindestanforderungen der gültigen Gesetze und Regeln übertreffen, die die Organisation bei ihrer Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen hat. Die Erwartungen des gesellschaftlichen Umfelds verstehen und darauf eingehen.

Stakeholder-Orientierung.

Stakeholder sind interne und externe Anspruchsgruppen, die von der unternehmerischen Tätigkeit direkt oder indirekt betroffen sind. Die wichtigsten Stakeholder für *innova* sind ihre Kunden, Mitarbeitenden und Geschäftspartner.

Kunden. Da Versicherungen an sich austauschbar sind, will *innova* ihren Kunden in der Summe des gesamten Angebots einen Mehrwert bieten. Bedürfnisorientierte Produkte mit risikogerechten Prämien werden dabei durch kompetente Beratung, erstklassigen Service, transparente Informationen und Dienstleistungen mit einem hohen Nutzen aufgewertet. Bei positivem Versicherungsverlauf beteiligt *innova* ihre Kunden mittels Überschussbeteiligungen am Erfolg. Die Basis für ein erfolgreiches Versicherungsgeschäft ist Vertrauen. Im Umgang mit Kundendaten legen wir deshalb grössten Wert auf Sicherheit.

Mitarbeitende. Bei Dienstleistungsunternehmen ist der Erfolg direkt abhängig von kompetenten und leistungsbereiten Mitarbeitenden. Deshalb schafft *innova* ein Arbeitsumfeld mit einer leistungsfördernden Unternehmens- und Führungskultur. Vorbildliche Anstellungsbedingungen, die kontinuierliche Förderung und Entwicklung sowie eine aktive Unterstützung der Gesundheit der Mitarbeitenden machen *innova* zu einer attraktiven Arbeitgeberin. Mit einer modernen und qualitativ ausgezeichneten Infrastruktur fördern wir das Wohlbefinden und die Arbeitssicherheit unserer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Der Schutz der Mitarbeiterdaten ist jederzeit gewährleistet.

Geschäftspartner. Ausserhalb unserer Kernkompetenzen gibt es etliche Aufgaben, die letztendlich die Unternehmensleistung erst ermöglichen. *innova* entwickelt und erhält deshalb Partnerschaften und kann damit die Wirksamkeit ihrer Geschäftstätigkeit erhöhen. Die Leistungen der Geschäftspartner erfüllen dabei unsere hohen Qualitätsansprüche.

Innovationsmanagement.

innova hat sich die Innovationsführerschaft unter den Schweizer Krankenversicherern zum Ziel gesetzt. Mit unserem Innovationsmanagement erfassen und beurteilen wir Ideen aus allen Bereichen des Unternehmens und setzen diese systematisch um. Die Innovation von neuen Produkten, Dienstleistungen oder Geschäftsmodellen sollen zu einer signifikanten Wertsteigerung für das Unternehmen und für unsere Kunden führen.

Nischenanbieter.

Seit der Gründung des Unternehmens hat sich *innova* für eine Nischenstrategie entschieden, die sich heute als Kombination aus einer Differenzierungs- und einer Konzentrationsstrategie definiert. Die Differenzierung orientiert sich an unseren Stärken. Dabei wollen wir uns primär über Produkte, Dienstleistungen und Service von unseren Mitbewerbern abheben, was uns eine optimale Wahrnehmung unserer Marktchancen ermöglicht. Dies widerspiegelt sich in der Konzentration auf ausgewählte Kundengruppen und Marktgebiete.

Strategisches Controlling.

Risikomanagement und Internes Kontrollsystem (IKS). Die Einführung von Solvency II in der Versicherungswirtschaft sowie die verschärften Anforderungen des Aktienrechts verlangen ein umfassendes Risikomanagement und ein Internes Kontrollsystem. Mit der risikoorientierten Solvabilitätsberechnung haben wir ein Frühwarnsystem, womit wir Risiken frühzeitig erkennen und sinnvoll einschätzen können. Unser Risikomanagement und das Interne Kontrollsystem erfüllen die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen und ermöglichen die systematische Identifikation, Beurteilung, Bewältigung und Überwachung aller relevanten Risiken.

Kennzahlensystem. Das Kennzahlensystem steuert auf strategischer Ebene die Unternehmensentwicklung. Die Kennzahlen haben die Aufgabe, die strategischen Ziele abzubilden, welche für jeweils drei Jahre in einem rollenden jährlichen Prozess definiert werden. Auf operativer Ebene überwacht das Kennzahlensystem die Umsetzung der Unternehmensstrategie. Auf Basis der Kennzahlen definieren wir die operativen Jahresziele und Aktionsschwellenwerte. Die Kennzahlen werden dabei den vier Perspektiven Potenziale, Prozesse, Kunden und Finanzen zugeordnet.

STRATEGY MAP

Perspektive	Strategie	Strategische Ziele
Finanzen	Sicherung nachhaltige Unternehmensentwicklung	Solvabilität _____ Rentabilität
Kunden	Nischenanbieter	Kundenzufriedenheit _____ Kundenwachstum
Prozesse	Stakeholder Kunde und Stakeholder Geschäftspartner _____ Innovationsmanagement	Arbeitsprozessqualität _____ Informationssicherheit _____ Innovationsführerschaft
Potenziale	Stakeholder Mitarbeiter _____ Total Quality Management	Mitarbeiterzufriedenheit _____ Qualitätsführerschaft

BALANCED SCORECARD

Messgrößen
Solvency I und II Eigenkapitalquote _____ Combined Ratio
Zufriedenheitsgrad _____ Entwicklung Kundenbestand Prämienvolumen
Prozessumsetzung ISO 9001:2000 ISO/IEC 27001:2005 _____ Innovationsrate
Zufriedenheitsgrad _____ EFQM-Assessment



Kunden – Zufriedenheit, das Mass aller Dinge.

innova fokussiert ihre Energie auf die Kunden, denn deren Zufriedenheit ist die Voraussetzung für einen langfristigen Geschäftserfolg. Konsequenter und regelmässiger befragen wir seit mehreren Jahren unsere Privat- und Firmenkunden, denn nur durch einen ständigen Lern- und Verbesserungsprozess entwickeln wir uns weiter. Dabei liegt *innova* viel daran, dass ihre Kunden zufrieden sind und es auch bleiben. Dank den Umfragen können wir auf veränderte Bedürfnisse eingehen und unsere Produkte und Dienstleistungen innert nützlicher Frist danach ausrichten.

Spitzenposition im Benchmark. Mit den Resultaten aus der aktuellen Privatkundenumfrage positioniert sich *innova*, gemessen mit den Mitbewerbern, konsequent im Feld der Spitzengruppe. Entsprechend sind ihre Kundenzufriedenheitsnoten insgesamt sehr hoch. *innova* schaffte es sogar, die fachliche Kompetenz ihrer Mitarbeiter sowie die telefonische Erreichbarkeit gegenüber dem Vorjahr leicht zu verbessern. Hinsichtlich der Verständlichkeit und Übersichtlichkeit des Angebots führt *innova* den Benchmark an. Unsere Imagewerte konnten wir leicht steigern und zählen damit zu den sechs führenden Krankenkassenversicherungen. Signifikant verbessert, nämlich um 0,3 Punkte, hat sich die Zufriedenheit mit der *innova*-

Gesundheitsförderung. Das gute Resultat ist auf die verstärkten Bemühungen, beispielsweise mit dem Case Management oder fit-4-future, der Bewegungsförderung von Kindern und Jugendlichen, zurückzuführen.

Markante Sprünge. Die Firmenkunden stufen *innova* in der diesjährigen Umfrage überdurchschnittlich gut ein. Praktisch überall verbesserten wir unsere Position gegenüber der letzten Umfrage. Insbesondere im für die Befragten wichtigsten Themenbereich überzeugt *innova* klar: Die Ergebnisse bezüglich dem Preis-/Leistungsverhältnis und dem Controlling sind ausgezeichnet. Ungeschlagener Leader des Benchmarks ist *innova* hinsichtlich ihrer guten Konditionen. Hervorragende Bewertung erhielten wir in Bezug auf unser Engagement für Kosteneinsparungen, Gesundheitsförderung, Modernität sowie Qualitätsniveau.

Belohnte Eigenverantwortung. *innova* bietet attraktive Produkte für eigenverantwortliches und gesundheitsbewusstes Verhalten. Zudem zahlt *innova* regelmässig Überschussbeteiligungen an Kunden mit unterdurchschnittlichen Leistungsbezügen aus. Im 2007 profitierten über 10 000 Privatkunden von einer Rückvergütung in der Höhe von insgesamt 1,15 Millionen Franken.

Qualitative Kundenkennzahlen	Privatkunden Erreichter Wert 2007 <small>(auf Zehnerskala)</small>	Privatkunden Erreichter Wert 2006 <small>(auf Zehnerskala)</small>	Firmenkunden Erreichter Wert 2007 <small>Erhebung nur alle zwei Jahre (auf Zehnerskala)</small>	Firmenkunden Erreichter Wert 2005 <small>Erhebung nur alle zwei Jahre (auf Zehnerskala)</small>
Kundenzufriedenheitsgrad	8,1	8,1	7,9	7,6
Fachliche Kompetenz der <i>innova</i> -Mitarbeitenden	8,4	8,3	8,8	8,1
Zufriedenheit mit der Durchlaufzeit der Leistungsverarbeitung	8,4	8,5	8,1	8,0
Zufriedenheit mit der telefonischen Erreichbarkeit	8,5	8,4	8,6	8,2
Gesamt-Image	7,9	7,8	7,8	7,4
Zufriedenheit mit der Dienstleistungsqualität	8,0	7,9	8,0	7,7
Zufriedenheit mit der Gesundheitsförderung	7,9	7,6	6,8	5,8



Mitarbeitende – Ein Erfolgsfaktor.

Die Stärken von *innova* basieren auf einer ganzen Reihe guter Gründe: Ein wichtiger Grund sind sicherlich die gut ausgebildeten 110 Mitarbeitenden mit ihrem umfassenden Wissen. Zum wertvollen Gut «Mitarbeitende» wollen wir auch in Zukunft Sorge tragen und als attraktiver Arbeitgeber überzeugen. Folgedessen standen in unserer Personalpolitik in diesem Jahr verschiedene Massnahmen im Mittelpunkt.

Gesunde Mitarbeitende. Die Gesundheitsförderung ist seit April 2007 eines der Hauptthemen im strategischen Management, weswegen *innova* ein gezieltes betriebliches Gesundheitsmanagement lancierte. Die Massnahmenpalette reicht von der Arbeitsplatzgestaltung über ein aktives Absenzenmanagement bis hin zu kostenlosen Früchten und Getränken. Zudem wurde ein umfangreiches Aktivitätenprogramm zusammengestellt, das Augen-, Hör- und Bewegungstest sowie Sportmöglichkeiten wie Jogging, Walking, Bodyforming oder Spiele in der Turnhalle beinhaltet. Dazu zählen auch eine Ergonomie- oder Notfallschulung oder Vorträge zu Ernährung, Bewegung und Entspannung sowie vieles mehr. Mit dem Gesundheitsmanagement möchten wir unsere Mitarbeitenden entlasten und die Ressourcen stärken. Schlussendlich soll sich das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steigern, was sich positiv auf die Produktivität auswirkt.

Zufriedene Mitarbeitende dank attraktiven Anstellungsbedingungen. *innova* setzte mit gezielten Massnahmen beim identifizierten Verbesserungspotenzial der letztjährigen Mitarbeiterbefragung an. Mit Erfolg: In der Kommunikation und Organisation erreichte *innova* klare Verbesserungen. Überhaupt weist die Mitarbeiterzufriedenheit mit

3,37 Punkten einen neuen Höchstwert auf (2006: 3,26 Punkte). Im SwissBenchmark für Finanzdienstleister sind wir Leader in der Gesamtzufriedenheit, der Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten und der Zufriedenheit mit der Infrastruktur und der Gesundheitsförderung.

Aus- und Weiterbildung für Mitarbeitende. Im vergangenen Geschäftsjahr haben elf Mitarbeitende an externen Ausbildungen teilgenommen, von denen acht einen eidgenössischen Abschluss gemacht haben. Gegenwärtig besuchen elf Mitarbeitende einen externen Lehrgang. Im Schnitt ist jeder Mitarbeitende rund drei Tage pro Jahr extern und/oder intern in der Aus- und Weiterbildung, was *innova* grosszügig unterstützt. Wir fördern ebenfalls die kommenden Generationen, indem wir drei kaufmännischen Lernenden und neu auch einem Informatik-Lernenden die Ausbildung im Versicherungsbetrieb ermöglichen. Zu den primären Aufgaben der Personalentwicklung gehört auch die systematische Auswahl und Förderung eines leistungs- und wertorientierten Führungsnachwuchses. So ist es immer wieder möglich, einen Teil des Führungsnachwuchses aus unseren eigenen Reihen zu fördern. Der Rekrutierungsprozess sieht dabei immer auch das Durchlaufen eines Assessments vor. Im 2007 besetzte *innova* auf diesem Weg je eine Position im Kader und in der Geschäftsleitung.

Werte setzen und danach handeln. Die Unternehmenswerte haben wir unter Einbezug aller Mitarbeitenden neu definiert. Es entstanden sieben neue Werte, welche in der *innosophie* zusammengefasst sind und die Themen Führung, Mitarbeitende, Qualität, Innovation, Kunden und Partner behandeln. Diese neuen Werte legen den Grundstein für die wertorientierte Führung bei *innova*.

Qualitative Mitarbeiterkennzahlen	Erreichter Wert 2007 <small>(auf Viererskala)</small>	Erreichter Wert 2006 <small>(auf Viererskala)</small>	SwissBenchmark für Finanzdienstleister 2007 <small>(durch Lötcher + Renggli AG) (auf Viererskala)</small>
Gesamtzufriedenheit	3,37	3,26	3,27
Zufriedenheitsgrad Betriebsklima	3,35	3,23	Kein Benchmark vorhanden
Zufriedenheitsgrad Entwicklungsmöglichkeiten	3,27	3,20	3,17
Zufriedenheitsgrad Anstellungsbedingungen	3,49	3,52	3,51
Zufriedenheitsgrad Infrastruktur und Gesundheitsförderung	3,54	Kein Vorjahresvergleich	3,51



Langjährige Partnerschaften.

Unser Erfolg hängt wesentlich von der Qualität und Effizienz unserer Unternehmensleistungen ab. Es gibt jedoch eine Vielzahl von Aufgaben, die ausserhalb unserer Kernkompetenzen liegen. Fehlen das notwendige Wissen oder die erforderlichen Kapazitäten, prüfen wir, ob wir dies mittels Partnerschaften erbringen können.

Drei Arten von Partnerschaften. Entscheiden wir uns für eine Partnerschaft, differenzieren wir zwischen Dienstleistungs-, Vertriebs- und Geschäftspartnern. Der wesentliche Unterschied liegt in der Charakteristik der Geschäftsbeziehung. Die Dienstleistungspartner übernehmen kurz- bis mittelfristig dauernde Teilprozesse oder Einzelaufträge im Auftragsverhältnis. Die Vertriebspartner vermitteln unsere Versicherungsprodukte und betreuen die Kunden im Tagesgeschäft.

Unseren vier Geschäftspartnern übertragen wir dauerhaft geschäftliche Gesamt- oder Teilprozesse und vereinbaren in Zusammenarbeitsverträgen verbindliche Leistungsstandards:

1. Centris. Als grösster Schweizer IT-Anbieter für Krankenversicherungen bietet uns Centris neben dem Basissystem auch wichtige Umsysteme (Data Warehouse, Workflow, Archiv, Sumex), die in der Zeit der elektronischen Datenverarbeitung nicht wegzudenken sind. Mit der SwissHealthPlatform erarbeitet Centris eine neue, zukunftsgerichtete Lösung des Basissystems.

2. Medgate. *innova* ist Partnerin der ersten Stunde bei Medgate, dem führenden Schweizer Zentrum für Telemedizin. Bei medizinischen Fragen steht Medgate unseren Kunden mit einem Beratungsteam von rund 45 Ärzten und 25 weiteren medizinischen Fachpersonen telefonisch zur Seite: Rund um die Uhr, sieben Tage die Woche. Unsere telemedizinischen Versicherungslösungen wurden in Zusammenarbeit mit Medgate entwickelt.

3. RVK Rück. Als stärkster Rückversicherer im schweizerischen Krankenversicherungsmarkt (47 kleinere und mittlere Krankenversicherer mit über 800 000 Versicherten) schützt RVK seine Mitglieder vor den Auswirkungen kostenintensiver Einzelfälle und trägt damit zu konstanten Prämien bei. Seit 2007 ist Unimedes im RVK integriert. RVK baut damit seine Dienstleistungspalette weiter aus und stärkt seine Position als Partner für Managed-Care-Angebote (Hausarztmodell, Case Management, Vertrags- und Tarifdatenbank).

4. Solida. Im Bereich der obligatorischen Unfallversicherung vertreiben wir die Versicherungsprodukte von Solida, einem erfahrenen Unfallversicherer.

Unsere Anforderungen. Sämtliche Beziehungen zwischen *innova* und ihren Geschäfts- und Vertriebspartnern unterstehen spezifischen Anforderungen bezüglich Qualität und Abwicklung. Dabei verlangen wir von unseren Partnern, dass sie Qualitätsstandards erfüllen, sich kontinuierlich verbessern, Termine, Preise und Offerten einhalten und das Preis-/Leistungs-Verhältnis stimmt.

Erfolgreiche Zusammenarbeit. Durch regelmässige Kontakte, Projektarbeit, Einsitznahme in Organen und Anerkennungsmaßnahmen pflegt *innova* die Beziehungen zu ihren Geschäftspartnern. Die Leistungen und die Zusammenarbeit mit den Partnern werden seit 2005 jährlich systematisch beurteilt. Dabei wird auch bewertet, wie attraktiv *innova* als Geschäftspartnerin ist. Aufgrund der Beurteilungsergebnisse vereinbaren beide Parteien Massnahmen, um die Geschäftsbeziehungen laufend zu verbessern. Die letzte Partnerbefragung ergab, dass die Leistungen der Geschäftspartner unsere hohen Qualitätsanforderungen erfüllen.

Qualitative Geschäftspartnerkennzahlen	Erreichter Wert 2007 <small>(auf Viererskala)</small>	Erreichter Wert 2006 <small>(auf Viererskala)</small>	Erreichter Wert 2005 <small>(auf Viererskala)</small>
Zufriedenheitsgrad <i>innova</i> mit Geschäftspartnern	3,35	3,25	3,11
Zufriedenheitsgrad der Geschäftspartner mit <i>innova</i>	3,50	3,55	3,36

Bekanntnis zur Qualität.

Konsequente Qualitätsorientierung. 1999 verpflichtete sich die Geschäftsleitung von *innova* zum Total Quality Management. *innova* wählte damals das EFQM-Modell als Instrument, um ihren Weg zur Excellence systematisch zu beschreiben. Wir sind immer noch davon überzeugt: EFQM ist das Modell, das uns eine ganzheitliche Sicht auf unser Unternehmen ermöglicht. Es zeigt uns die eigenen Stärken, Schwächen und Verbesserungspotenziale auf, damit wir unsere Strategie und unser Handeln danach ausrichten können.

Qualifizierte Corporate Governance. Eine ganzheitliche Total Quality Management-Strategie muss zwingend auch die strategische Führung einbeziehen. Diese Meinung vertritt der Verwaltungsrat, weshalb er seine Tätigkeit nach dem anerkannten Qualitätsstandard des Swiss Code of Best Practice ausrichtet. Mit dem Standard sind die Anforderungen an einen professionellen Verwaltungsrat genau definiert und ausserdem ist damit absolute Transparenz sichergestellt. Im 2007 hat es *innova* als

erste Schweizer Versicherung geschafft: Sie erhielt das Label «Best Board Practice» von der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme SQS. Der *innova*-Verwaltungsrat weist damit eine ganzheitliche, systematische und professionelle Verwaltungsrats-Tätigkeit aus.

Ausgezeichnete Qualität. Unser Qualitätsengagement wurde bereits mehrfach ausgezeichnet. Wichtige Meilensteine auf dem Weg zur angestrebten Business Excellence stellten 2002 die «Anerkennung für Excellence» sowie die Nomination für den Final des ESPRIX 2004 dar. 2005 hat sich *innova* erneut um den Schweizer Qualitätspreis ESPRIX beworben. Mit grossem Erfolg: Neben der Nomination für den ESPRIX-Final gehörte *innova* 2006 zum ersten Mal zu den Preisträgern. *innova* wurde für ihre überdurchschnittlichen Leistungen im Bereich der «Kontinuierlichen Weiterentwicklung» ausgezeichnet. Unseren hohen und zuverlässigen Standard bestätigt auch die Zertifizierung nach ISO 9001:2000 und ISO/IEC 27001:2005.



SQS-Zertifikat ISO/IEC 27001:2005



SQS-Zertifikat ISO 9001:2000



Label Best Board Practice



EFQM-Auszeichnung

Finanziell solides Versicherungsunternehmen.

Wir wollen unseren Kunden, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern langfristig Sicherheit bieten und unseren Verpflichtungen nachkommen. Die nachhaltige Finanzierung des Unternehmens sowie unsere finanzielle Unabhängigkeit sind uns deshalb wichtige Anliegen. Dabei stützen wir uns auf eine angemessene Rentabilität, eine solide Eigenkapitalausstattung und eine gesicherte Liquidität.

Risikogerechte Prämien. *innova* ist bestrebt, mit risikogerechten Prämien im Wettbewerb attraktiv zu sein. Im Bereich der sozialen Krankenversicherung decken die Prämien mindestens die Aufwendungen für Versicherungsleistungen, Risikoausgleich und Betriebskosten sowie für die Bildung der gesetzlich vorgeschriebenen oder im Geschäftsplan definierten Rückstellungen und Reserven. Im privatrechtlichen Versicherungsgeschäft ermöglichen die Prämien die Realisierung der angestrebten Rendite.

Eine professionelle Anlagepolitik. Mit unserer für die Branche unüblich komfortablen Eigenkapitaldecke sichern wir die Entwicklung des Unternehmens. Sie erlaubt uns eine offensive Anlagepolitik. Mit Erkenntnissen aus regelmässig berechneten Anlagerisiken definieren wir unsere Anlagestrategie. *innova* überträgt ihre Anlage-tätigkeit an renommierte Banken und sichert die Anlagerisiken durch Rückstellungen ab.

Positives Anlageresultat. Das Marktumfeld für Anlagen gestaltete sich im 2007 schwieriger als in den beiden Jahren zuvor. Die Zinsen für Obligationen sind angestiegen, weswegen damit fast kein Geld verdient werden konnte. Am Jahresende befanden sich die Aktienmärkte grösstenteils unter dem Niveau, auf welchem sie zu Jahresbeginn waren. Trotzdem erzielten wir insgesamt eine positive Performance. Wesentlich dazu beigetragen haben insbesondere unsere ergänzenden Anlagen in Liegenschaften und alternativen Anlagen.

Systematisches Risikomanagement. *innova* erhebt und bewertet die strategischen und operativen Unternehmensrisiken systematisch. Als Basis dient uns eine umfassende Unternehmens- und Umweltanalyse, welche wir jährlich erstellen. Mit entsprechenden Massnahmen beseitigen oder reduzieren wir erkannte Risiken. Wo dies nicht möglich ist, müssen wir die Risiken akzeptieren und überwachen oder an eine Versicherung weiter geben. *innova* integrierte ausserdem den Schweizer Solvenztest SST in ihr Risikomanagement. Der SST wurde vom Bundesamt für Privatversicherungen BPV zum Schutz der Versicherungsnehmer entwickelt. Er verbessert die Aufsicht und ermittelt die Fähigkeit eines Versicherungsunternehmens, wie die eingegangenen Risiken aus der gesamten Geschäftstätigkeit getragen werden. Die Anwendung dieses SST ist ab 2008 für alle Versicherungsgesellschaften obligatorisch. Die Resultate aus den bisher durchgeführten Solvenztests zeigen *innova* als ausgesprochen solides Versicherungsunternehmen.

Solvabilität	31.12.2007	31.12.2006	31.12.2005	31.12.2004
Eigenkapitalquote ¹ <i>innova</i> Krankenversicherung AG	40,31%	40,13%	38,36%	37,86%
Eigenkapitalquote ¹ <i>innova</i> Versicherungen AG	43,98%	41,55%	39,09%	36,07%
Solvenz I ² <i>innova</i> Versicherungen AG	237%	231%	212%	196%
Gesetzliche Mindestanforderung	100%	100%	100%	100%

¹ Eigenkapitalquote = Eigenkapital im Verhältnis zu den verdienten Prämien.

² Solvenz I = Eine von der Aufsichtsbehörde verlangte Kennzahl über die Solvabilität einer Versicherung, basierend auf der statuarischen Erfolgsrechnung. Berechnung gemäss Aufsichtsverordnung AVO Artikel 23 ff.



z. nationaler innova
fit-4-future
Kidslay

Systematisches Innovationsmanagement.

innova positioniert sich im Personenversicherungsmarkt als Nischenanbieterin. Dabei sieht sich *innova* von den Bedürfnissen ausgewählter Kundengruppen angespornt, in hoher Kadenz innovative Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle zu entwickeln. Diese hohen Anforderungen setzen eine entsprechende Innovationskultur und ein systematisch betriebenes Innovationsmanagement voraus.

Bausteine des Innovationsmanagements. Das Innovationsmanagement von *innova* setzt sich aus den klassischen Bausteinen zusammen.



Wie hoch die strategische Bedeutung des Innovationsmanagements bei *innova* ist, beweist die Verankerung in den Wertvorstellungen, der Vision und im Leitbild des Unternehmens. Die Innovationsideen bei *innova* orientieren sich an der Unternehmensstrategie, wobei wir uns primär auf unsere Kernkompetenzen konzentrieren. Ein bedeutender Baustein des Innovationsmanagements ist die Innovationskultur und wie sie gelebt wird. Genauso relevant ist, wie Innovationsideen mittels Prozessen umgesetzt werden und schlussendlich, wie Innovationsgeber in die Umsetzung miteinbezogen werden, was meist zu einem motivierenden Job-Enrichment für Mitarbeitende führt.

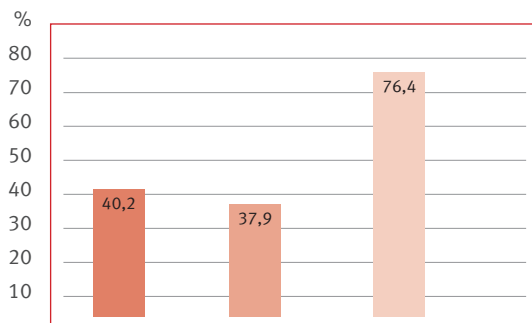
Gelebte Innovationskultur. Entscheidender Faktor für ein erfolgreiches Innovationsmanagement ist eine gelebte Innovationskultur. Innovationsgeist setzt Neugierde und Mut voraus. Auch muss man bereit sein sich zu verändern; Bekanntes hinter sich lassen und zu Neuem aufbrechen. Ein solcher Prozess erfordert Zeit und die nötige Konstanz und Kontinuität in der Führung. Ausserdem soll diese Kultur in der gesamten Unternehmung vertieft und mit geeigneten Massnahmen kontinuierlich weiter entwickelt werden. Auf der Basis von sechs Innovationstreibern hat *innova* eine eigene Innovationskultur entwickelt.

Innovationsbilanz. Innovative Ideen brachte *innova* schon länger hervor, doch seit dem Frühjahr 2006 werden diese mit einem systematischen Innovationsmanagement gefördert. Seit diesem Zeitpunkt sind 80 Ideen eingegangen und beurteilt worden. Daraus konkret entstanden sind ein neues Geschäftsmodell und zwei neue Produkte. Daneben hat *innova* mehrere Kleinprojekte umgesetzt und diverse Verbesserungen an bestehenden Dienstleistungen und Abläufen vorgenommen. Das Fazit aus diesen Erfolgen macht deutlich: Das Innovationsmanagement wird bei *innova* gelebt. Die Qualität der Ideen ist in der Regel sehr hoch und einzelne Innovatoren stechen hervor. Welche Erfolge *innova* mit ihren innovativen Produkten bereits erzielte, lässt sich gut anhand der Produkte *sanvita* und *switch* sowie den telemedizinischen Versicherungsmodellen aufzeigen.

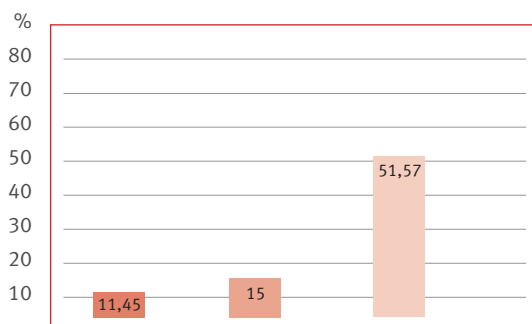
Erfolgswerte innovativer Produkte

Die nachfolgenden Grafiken zeigen auf, wie viele unserer Neu- und Bestandskunden ein innovatives Produkt gewählt haben:

Neuabschlüsse per 1.1.2008



Bestandskunden per 1.1.2008



- Teledizinisches Versicherungsmodell (lanciert im 2005)
- switch flexible Spitalzusatzversicherung (lanciert im 1999)
- sanvita Nichtraucherversicherung (lanciert im 1996)



Geschäftsfeld Lohnausfallversicherungen.

Die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht kann für Arbeitgeber eine finanzielle Belastung und ein wirtschaftliches Risiko darstellen. Zum Schutz vor diesen Risiken bietet *innova* attraktive Versicherungslösungen:

- schlanke, standardisierte Produkte über Rahmenverträge für kleine Unternehmen und selbstständig Erwerbende sowie Berufs- und Branchenverbände
- individuelle, bedürfnisorientierte Verträge für KMU und Grossunternehmen

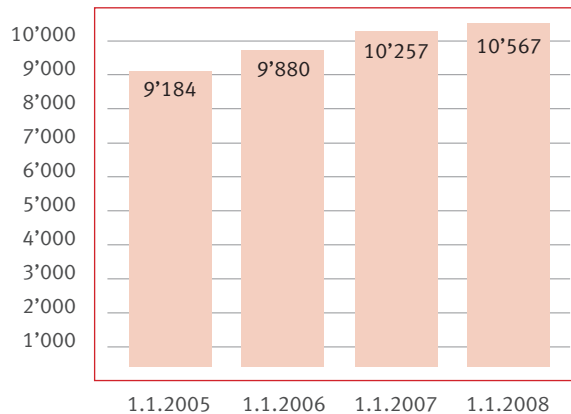
Lohnausfallversicherer für KMU. *innova* fokussiert sich im Lohnausfallversicherungsgeschäft seit jeher auf Klein- und Mittelbetriebe. Dank unserem langfristigen Engagement für dieses Kundensegment und unseren bedürfnisorientierten Produkten sind wir heute einer der führenden Lohnausfallversicherer für KMU.

Rasche und nachhaltige Wiedereingliederung. Seit Anfang 2006 ist das Case Management fester und kostenloser Bestandteil unserer Lohnausfallversicherungen. Kleinbetriebe und selbstständig Erwerbende profitieren ebenso wie Grossbetriebe: Wird ein Mitarbeitender aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls für längere Zeit arbeitsunfähig, so begleitet ihn ein Gesundheitsberater von *innova* auf dem Weg bis zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Er unterstützt und berät ihn in medizinischer und versicherungstechnischer Hinsicht. Das Ziel ist eine rasche und nachhaltige Wiedereingliederung ins Berufsleben. Für Arbeitgeber bleibt das Wissen langjähriger Mitarbeiter im Unternehmen erhalten und die Gesamtbetriebskosten werden positiv beeinflusst.

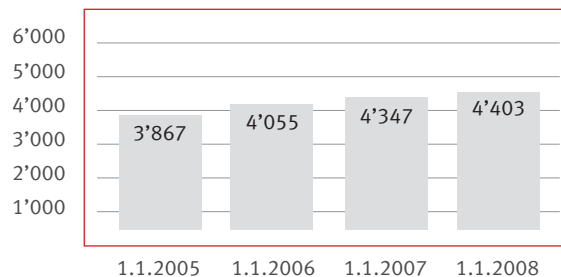
Erweiterung der Versicherungsprodukte und Zusatzdienstleistungen. *innova* positioniert sich als Nischenanbieterin, was unter anderem die Fähigkeit erfordert, ständig neue Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle zu entwickeln. In diesem Zusammenhang arbeiten wir intensiv an neuen Ideen, damit wir für unsere Kunden attraktiv bleiben und ihnen nach wie vor Mehrwert bieten können.

Immer mehr Kunden schenken *innova* ihr Vertrauen. Im 2007 und in den vorangehenden Jahren konnten wir im Firmenkundengeschäft kontinuierlichen Zuwachs verzeichnen. Trotz verschärftem Wettbewerbsdruck gelingt es uns, Neukunden zu gewinnen und unseren Kundenbestand laufend auszubauen. Heute geniessen wir das Vertrauen von 10 567 Unternehmen und damit von knapp 62 000 versicherten Arbeitgebern, Arbeitnehmern und selbstständig Erwerbenden.

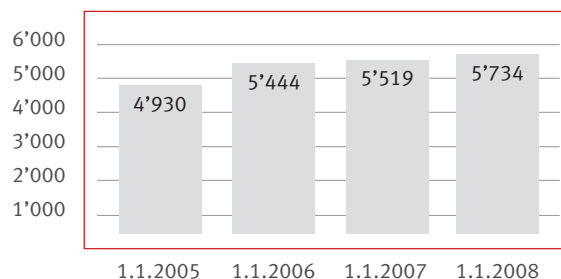
Total versicherte Unternehmen



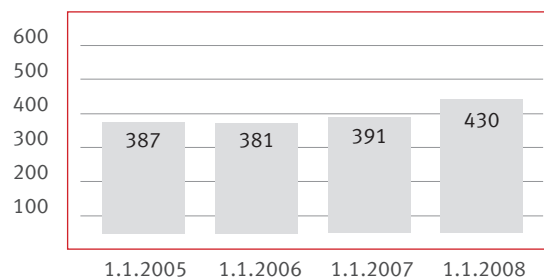
Selbstständig Erwerbende



Unternehmen bis 20 Mitarbeiter und Unternehmen aus Rahmenverträgen für Berufs- und Branchenverbände



Grossunternehmen (Individualverträge)





Geschäftsfeld Heilungskostenversicherungen.

Gesundheit ist sowohl ein kostbares wie auch ein immer teurer werdendes Gut. Obwohl der Prämienanstieg vom Berichtsjahr auf 2008 praktisch inexistent war, entwickeln sich die Gesundheitskosten wenig erfreulich. Aufgrund des medizinischen Fortschritts dreht sich die Preisspirale weiter.

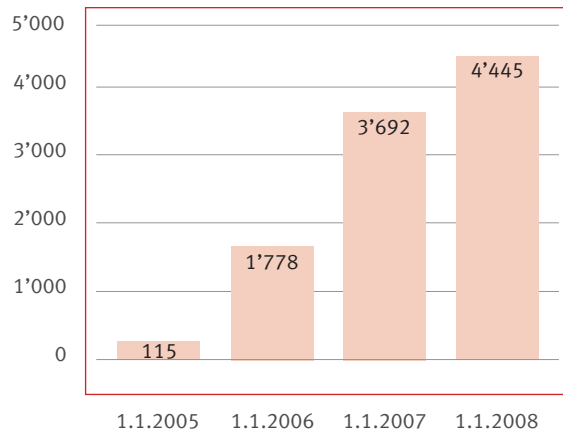
Schlanke Produkte mit Sparpotenzial. Früh bereits hat *innova* erkannt, dass es für all jene Anreize braucht, die mit medizinischen Leistungen verantwortungsvoll umgehen. Deshalb bieten wir attraktive Krankenversicherungen an, die Eigenverantwortung mit Prämienersparnissen belohnen:

- **Telemedizinische Versicherungslösungen:** Bei gesundheitlichen Problemen wenden sich die Versicherten telefonisch an das Schweizer Zentrum für Telemedizin Medgate.
- **Hausarztmodell:** Für alle medizinischen Belange sucht der Versicherte als Erstes den Hausarzt auf und bespricht mit ihm die medizinische Behandlung.
- **Flexible Spitalzusatzversicherung:** Vor einem bevorstehenden Spitalaufenthalt entscheidet der Versicherte darüber, welcher Arzt und welches Spital für ihn in Frage kommt und ob er allgemein, halbprivat oder privat gepflegt werden möchte.
- **Krankenzusatzversicherung für Nichtraucher:** Als einzige Anbieterin der Schweiz belohnt *innova* die Nichtraucher für ihre gesundheitsbewusste Lebensweise.
- **Kollektivlösung Krankenversicherung:** Über Kollektivverträge kommen selbstständig Erwerbende, Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie auch die Familienangehörigen dieser Gruppen in den Genuss attraktiver Krankenversicherungsprämien.

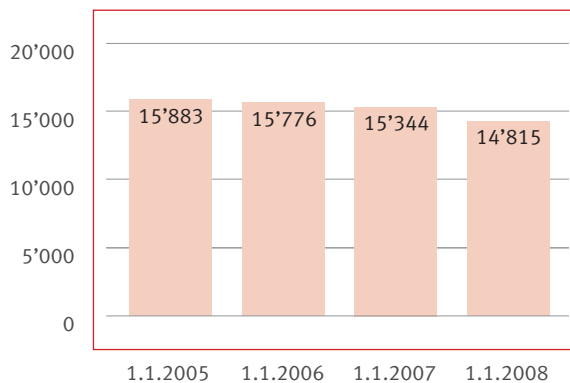
Diese bewusst schlank gehaltenen Versicherungslösungen überzeugen unsere Kunden: Sie attestieren uns im Rahmen der jährlichen Kundenumfrage ein gutes Preis-/Leistungs-Verhältnis. Auf einer Zehnerskala erzielten wir in der Grundversicherung 7,5 Punkte und in der Zusatzversicherung 7,6 Punkte. Damit positionieren wir uns in beiden Versicherungsbereichen über den Branchendurchschnittswerten, welche in der Grundversicherung bei 7,5 Punkten und in der Zusatzversicherung bei 7,3 Punkten lagen.

Interesse an alternativen Versicherungsmodellen. Die Wechselbereitschaft der Versicherten in der Schweiz ist sehr gering: 2007 wechselten lediglich 2 Prozent aller Versicherten den Anbieter, was 0,3 Prozentpunkte weniger entspricht als noch im Vorjahr. Als Wechselgrund sind alternative Versicherungsmodelle je länger je mehr ein Thema, denn damit können Versicherte Prämien sparen. *innova* setzt ebenfalls auf die Karte der alternativen Versicherungsmodelle und bietet Interessierten telemedizinische Versicherungslösungen oder Hausarztmodelle an.

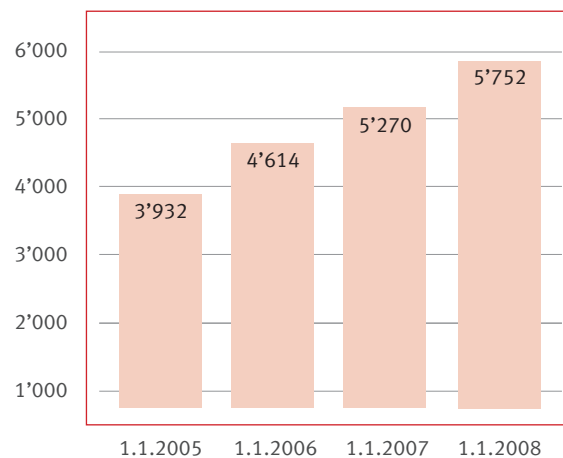
Versichertenbestand in telemedizinischen Versicherungslösungen



Versichertenbestand im Hausarztmodell



Versichertenbestand in der flexiblen Spitalzusatzversicherung



Verwaltungsrat und Geschäftsleitung.

Martin Horisberger, Leiter Bereich Versicherungen
und Mitglied der Geschäftsleitung



Prof. Dr. Jürg J. Hari,
Mitglied des Verwaltungsrates



Patrick Zuber, Leiter Bereich Ressourcen
und Mitglied der Geschäftsleitung



Sergio Pradera, Leiter Bereich Kunden
und Mitglied der Geschäftsleitung



Jérôme Sutter, Vizepräsident des Verwaltungsrates

Andrea Marty, Leiterin Bereich Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung



Dr. Walter A. Eggenschwiler, Mitglied des Verwaltungsrates



Eric Ehrenbolger, Mitglied des Verwaltungsrates



Michael Rindlisbacher, Vorsitzender der Geschäftsleitung und Delegierter des Verwaltungsrates



Marius Grossrieder, Präsident des Verwaltungsrates

fit-4-future: Unser Engagement.

Wir setzen uns ein für die Zukunft und Lebensqualität unserer Kinder. Seit Anfang 2006 engagiert sich *innova* als nationale Partnerin im Projekt fit-4-future der Clevelen-Becker-Stiftung. Mit diesem Engagement wollen wir die Lebensqualität künftiger Generationen steigern, uns aktiv für die Gesundheitsförderung einsetzen und dazu beitragen, dass die Kosten im Gesundheitswesen nicht ins Unermessliche steigen.

Das Projekt fit-4-future. Sechs von zehn Kindern können im Einschulungsalter keinen Purzelbaum schlagen. Jedes vierte Kind im Alter zwischen sechs und zwölf Jahren hat Übergewicht und leidet an Herz-Kreislauf-Schwäche. Mehr als die Hälfte der Kinder weisen Haltungsschäden auf. Diese alarmierenden Tatsachen haben Boris Becker und sein Geschäftspartner Hans-Dieter Clevelen dazu bewogen, das Projekt fit-4-future zu lancieren. Mit dem Einsatz von pädagogisch wertvollen Spiel- und Sportgeräten an den Schulen vermittelt fit-4-future den Kindern über die Bewegung wieder ein gesundes Lebensgefühl. Darüber hinaus motivieren involvierte Sportpartner, wie beispielsweise der SC Bern oder der FC Basel die Kinder als deren Vorbilder. Berühmte Botschafter wie Bruno Kern, Bernhard Russi, Murat Yakin, Maria Anesini-Walliser, Tanja Frieden, Marco Bührer und Ricardo Cabanas tragen massgeblich zur Motivation der Kinder bei, sich vermehrt zu bewegen. Für das Projekt wichtig ist auch die Rolle der Lehrer und Eltern. Sie sollen auf die heikle Thematik aufmerksam gemacht und in geplante Aktivitäten miteinbezogen werden.

innova bewegt mit fit-4-future über 1 000 Kinder am *innova* fit-4-future Kidsday. Mit der Durchführung des nationalen *innova* fit-4-future Kidsday motivieren wir Kinder sich zu bewegen und damit ihre Lebensqualität zu steigern. Der Kidsday ist ein polysportives Turnier und eine Massnahme unter vielen innerhalb des Projekts fit-4-future. *innova* organisierte den Kidsday im 2007 zum zweiten Mal und konnte das Turnier bereits von einem auf zwei Tage ausdehnen. Knapp 50 Klassen mit über 1 000 Kindern aus der ganzen Deutschschweiz nahmen in diesem Jahr am Kidsday teil und wollten den Titel der polysportivsten fit-4-future Klasse in ihrer Alterskategorie für sich ergattern.



Pädagogisch wertvolle Spiel- und Sportgeräte von der Universität Basel geprüft.



Im kommenden Jahr erhalten weitere 100 Klassen eine Spieltonne und werden damit zu fit-4-future Klassen.



Sportpartner wie der FC Thun animieren Kinder zu mehr Bewegung.

Eine Initiative der:

clevelen.becker.stiftung



In der Informationsbroschüre vermittelt Maria Anesini-Walliser Bewegungstipps für zu Hause.



Philipp Furrer, Spieler des SC Bern, ein Motivator für fit-4-future Kids.

Kooperation mit dem ISSW, Institut für Sport und Sportwissenschaften der Uni Basel. Damit das erfolgreich gestartete Projekt fit-4-future auch in Zukunft qualitativ hoch stehend und attraktiv bleibt, wurde das ISSW der Universität Basel mit der Weiterentwicklung und der wissenschaftlichen Begleitung von fit-4-future beauftragt. Wir sind stolz darauf, uns mit dem ISSW (das im deutschen Sprachraum führende Institut in der wissenschaftlichen Untersuchung von Bewegungsprojekten im Kindes- und Jugendalter) für die Weiterentwicklung von fit-4-future engagieren zu können. Im 2007 entstand in Zusammenarbeit mit dem Institut eine Informationsbroschüre für Eltern. Die fit-4-future Botschafterin Maria Anesini-Walliser zeigt darin wertvolle Bewegungstipps, die zu Hause einfach umsetzbar sind. Die Universität Basel überprüfte ausserdem, ob sich die eingesetzten Spiel- und Sportmaterialien für Schulkinder eignen und ob sie akzeptiert sind. Für die Bewegung während des Unterrichts, erarbeitet die Uni Bewegungskarten für Schüler und Lehrpersonen. Ausserdem entstehen diverse Informationsmaterialien für Lehrpersonen und Eltern zu den Themen Bewegung, gesunde Ernährung und geistige Fitness. Die von der Uni vermittelten Tipps sollen die gesunde Entwicklung unserer Schulkinder in den genannten drei Teilbereichen unterstützen.

Ein nachhaltiges und dynamisches Projekt. Rund 230 Schweizer Schulen profitieren bereits von den Spieltonnen mit vielfältigem Sortiment an Spiel- und Sportgeräten. fit-4-future organisiert auch eigene Camps, wie das fit-4-future Scouts Camp mit Snowboard Olympiasiegerin Tanja Frieden. Dort lernten Schüler ihr Selbstbewusstsein stärken, damit sie an ihrer Schule gegenüber ihren Mitschülern eine Vorbildfunktion hinsichtlich Bewegung und Ernährung einnehmen können. Zusätzlich ist es fit-4-future mit dem Aktionsprogramm 2007 gelungen, vielseitige Aktivitäten (21 Aktionen für 83 Klassen) wie Turnlektionen mit prominenten Sportlern, Match- und Trainingsbesuche sowie mentale Trainings und diverse Sportlektionen anzubieten. 2008 wird eine Broschüre zum Thema Ernährung lanciert. Zudem sollen im kommenden Jahr weitere 100 Schulen aus der ganzen Deutschschweiz ans Projekt angeschlossen werden.

Corporate Governance.

Corporate Governance.

Corporate Governance ist die Gesamtheit der auf das Interesse aller Stakeholder ausgerichteten Grundsätze, die unter Wahrung von Entscheidungsfähigkeit und Effizienz auf der obersten Unternehmensebene Transparenz und ein ausgewogenes Verhältnis von Führung und Kontrolle anstreben.

Unternehmensstruktur und Aktionariat.

Unternehmensstruktur. *innova* ist eine nach schweizerischem Recht organisierte, nicht börsenkotierte Holdinggesellschaft mit Sitz in Gümligen. Die *innova* Holding AG hält je 100 Prozent des Aktienkapitals der ebenfalls nicht börsenkotierten Aktiengesellschaften *innova* Versicherungen AG und *innova* Krankenversicherung AG. Die *innova* Versicherungen AG hat ihre operative Tätigkeit am 1. Januar 1997 aufgenommen, die *innova* Krankenversicherung AG und die *innova* Holding AG am 1. Januar 1999.

Aktionariat. Alleinaktionärin der *innova* Holding AG ist die *innova* Stiftung mit Sitz in Gümligen.

Kapitalstruktur.

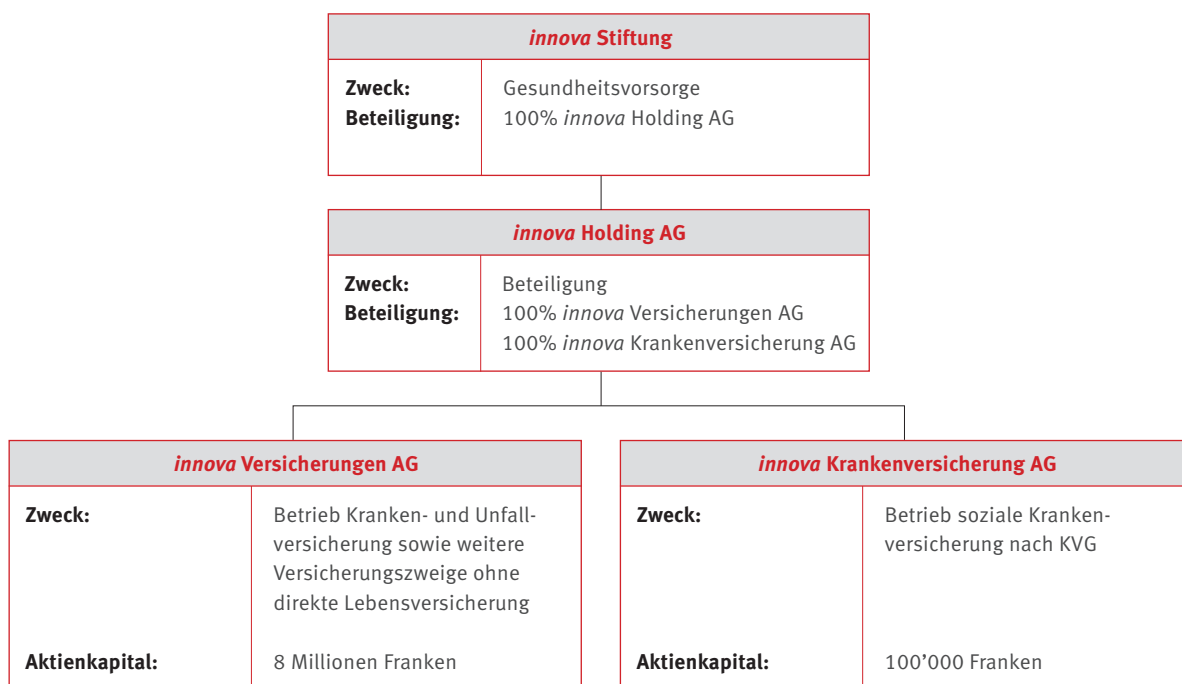
Aktien. Das Aktienkapital der *innova* Holding AG beträgt 8,1 Mio. Franken, eingeteilt in 8 100 voll liberierte Namensaktien mit einem Nennwert von je 1 000 Franken. Jede

Aktie berechtigt zu einer Stimme an der Generalversammlung. Die Aktien sind mittels Treuhandvertrag auf alle aktiven Mitglieder des Verwaltungsrates übertragen.

Verwaltungsrat.

Funktion. Der Verwaltungsrat kann in allen Angelegenheiten Beschluss fassen, die nicht nach Gesetz oder Statuten der Generalversammlung zugeteilt sind. Der Verwaltungsrat hat insbesondere folgende, nicht übertragbare Aufgaben: Die Oberleitung des Unternehmens; die Organisationsverantwortung; die Finanzverantwortung.

Wahl und Amtsdauer. Die Mitglieder des Verwaltungsrates werden von der Generalversammlung für eine Amtsdauer von zwei Jahren gewählt und sind wieder wählbar. Neue Mitglieder innerhalb des zweijährigen Turnus werden für den Rest der laufenden Amtsperiode gewählt.



Grafik: Struktur der *innova*-Gruppe (*innova* ist eine unabhängige, nicht börsenkotierte Unternehmensgruppe ohne finanzielle Verflechtungen mit privaten oder institutionellen Anlegern. Dividenden der operativen Gesellschaften werden bei Bedarf ausschliesslich an die Holding ausgeschüttet.)

Der Verwaltungsrat setzt sich per 1. Januar 2008 aus folgenden Mitgliedern zusammen:

Verwaltungsrat <i>innova</i>		Eintritt in den Verwaltungsrat	Amts-dauer bis
Marius Grossrieder, Präsident	Ittigen	1996	2010
Jérôme Sutter, Vizepräsident	Bern	1996	2010
Dr. Walter A. Eggenschwiler, Mitglied	Liebefeld	2008	2010
Eric Ehrenbolger, Mitglied	Seuzach	2000	2010
Prof. Dr. Jürg J. Hari, Mitglied	Bubikon	2008	2010
Michael Rindlisbacher, Delegierter	Herrenschwanden	2003	2010

Zusammensetzung. Der Verwaltungsrat der *innova*-Gruppe besteht zurzeit aus sechs Personen. Mit Ausnahme des Delegierten des Verwaltungsrats haben die Mitglieder des Verwaltungsrats keine exekutiven Funktionen. Im Jahr 2007 sind die beiden langjährigen Verwaltungsrats-Mitglieder Dr. Ueli Bühlmann und Walter Muster zurückgetreten. An der ausserordentlichen Generalversammlung vom 23. November 2007 wurden Dr. Walter A. Eggenschwiler und Prof. Dr. Jürg J. Hari neu in den Verwaltungsrat gewählt.

Interne Organisation. Dem Delegierten des Verwaltungsrats sind insbesondere folgende Aufgaben übertragen: Leitung und Controlling strategisches Geschäft; Aufbau und Pflege strategischer Kooperationen und Allianzen; Vorbereitung der Geschäfte des Verwaltungsrats und der Generalversammlung; Öffentlichkeitsarbeit auf Unternehmensebene.

Zur Unterstützung der Arbeit des Verwaltungsrats hat dieser folgende Ausschüsse eingesetzt:

1. Personalausschuss. Mitglieder im Personalausschuss sind Marius Grossrieder (Präsident), Jérôme Sutter (Vizepräsident) und Michael Rindlisbacher (Delegierter). Die Aufgaben vom Personalausschuss umfassen unter anderem: Festlegen der Grundsätze für die Auswahl von Kandidaten zur Wahl in den Verwaltungsrat; Nominierung von Kandidaten für die Wahl in den Verwaltungsrat; Auswahl und Beurteilung von Kandidaten für die Geschäftsleitung; Antragstellung an den Verwaltungsrat über die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats; Festsetzung der Entschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung.
2. Revisionsausschuss. Mitglieder im Revisionsausschuss sind Marius Grossrieder (Präsident), Dr. Walter A. Eggenschwiler (Mitglied) und Michael Rindlisbacher (Dele-

gierter). Die Aufgaben vom Revisionsausschuss umfassen unter anderem: Besprechung der Revisionsergebnisse mit der externen Revisionsstelle und Festlegung der Revisions-schwerpunkte; Überprüfung des Internen Kontrollsystems IKS sowie Vergabe und Analyse von Sonderprüfungen im Rahmen des IKS und der internen Revision.

3. Anlageausschuss. Mitglieder im Anlageausschuss sind Marius Grossrieder (Präsident), Michael Rindlisbacher (Delegierter) und Patrick Zuber (Mitglied Geschäftsleitung). Die Aufgaben vom Anlageausschuss umfassen unter anderem: Auswahl externer Vermögensverwalter; Formulierung der Vermögensverwaltungsaufträge; Wahl des Global Custodians; Controlling der Anlagestrategie; Antragstellung an Verwaltungsrat über die Änderung der Anlagereglemente sowie der Anlagestrategie; Anlage-Entscheidungen für indirekte Immobilienanlagen und alternative Anlagen.

Kompetenzen und Kontrollinstrumente. Das Organisationsreglement der *innova* delegiert die operative Geschäftsführungskompetenz an die Geschäftsleitung, mit Ausnahme der gemäss Gesetz, Statuten oder Organisationsreglement einem anderen Organ vorbehaltenen Aufgaben. Die Geschäftsleitung ist mit der Vorbereitung und Ausführung der Beschlüsse des Verwaltungsrats beauftragt.

Die Geschäftsleitung orientiert den Verwaltungsrat regelmässig über den Geschäftsgang und alle wesentlichen Vorkommnisse. Über die Zielerreichung der vom Verwaltungsrat festgelegten Unternehmensziele und operativen Jahresziele rapportiert die Geschäftsleitung mittels Management-Informationssystem und der Balanced Scorecard. Über die Identifikation, Beurteilung, Bewältigung und Überwachung der relevanten strategischen





und operativen Risiken unterbreitet die Geschäftsleitung dem Verwaltungsrat in regelmässigen Abständen einen Risikomanagement-Bericht.

Die Leistungsauszahlung an die Kunden werden jährlich einer externen Prüfung unterzogen. Die Revision wird seit 1999 durch die Firma Data-Check AG mit Sitz in Winterthur vorgenommen. Das Informationssicherheits-Management (Datensicherheit und Datenschutz) ist nach der Norm ISO/IEC 27001:2005 zertifiziert und unterliegt jährlich einem Aufrechterhaltungs-Audit.

Selbstevaluation. Der Verwaltungsrat führt in regelmässigen Abständen eine Selbstevaluation durch. Dabei werden Wichtigkeit und Zufriedenheit der für die Funktion des Verwaltungsrats relevanten Kriterien beurteilt und anschliessend Massnahmen zur Optimierung beschlossen und umgesetzt.

Best Board Practice. Der Verwaltungsrat hat im Jahr 2007 von der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme SQS das Label «Best Board Practice» erhalten. Das Label wird vergeben für die vorbildliche Um-

setzung der Corporate Governance-Grundsätze und der damit verbundenen Richtlinien und Empfehlungen. Die Gültigkeitsdauer des Labels beträgt drei Jahre und muss vor Ablauf durch ein Re-Assessment erneuert werden. Zudem erfolgt eine jährliche Überprüfung durch die SQS.

Geschäftsleitung.

Der Vorsitzende der Geschäftsleitung führt die Geschäftsleitung und regelt die Geschäftsordnung der Geschäftsleitung. Er hat das Recht zur Antragsstellung an den Verwaltungsrat über die Ernennung, Abberufung und Anstellungsbedingungen der Geschäftsleitungsmitglieder.

Nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit, davon die letzten acht Jahre als Leiter Bereich Kunden und Mitglied der Geschäftsleitung, hat sich Bernard Teyssier für eine berufliche Neuorientierung entschieden. Er ist per 31. Dezember 2007 aus der Geschäftsleitung ausgeschieden. Der Verwaltungsrat hat per 1. Januar 2008 Sergio Pradera zum Leiter Bereich Kunden und Mitglied der Geschäftsleitung ernannt. Sergio Pradera ist eidgenössisch diplomierter Kommunikations- und Marketingleiter. Er ist seit 2002 als Leiter Kommunikation bei *innova* tätig.

Die Geschäftsleitung setzt sich per 1. Januar 2008 aus folgenden Mitgliedern zusammen:

Geschäftsleitung <i>innova</i>		Eintritt in die Geschäftsleitung
Michael Rindlisbacher, Vorsitzender der Geschäftsleitung	Herrenschwanden	1996
Martin Horisberger, Leiter Bereich Versicherungen	Oberhofen	1996
Andrea Marty, Leiterin Bereich Human Resources	Biel	2007
Sergio Pradera, Leiter Bereich Kunden	Zollikofen	2008
Patrick Zuber, Leiter Bereich Ressourcen	Niederscherli	2000



Grafik: Organisationsstruktur *innova*

Revision.

Externe Revision. Bei den im Konsolidierungskreis von *innova* direkt gehaltenen Gesellschaften nimmt Engel Copera AG die Funktion der externen Revisionsstelle wahr.

Dauer des Mandats und der Amtsdauer des leitenden Revisors. Die Engel Copera AG beziehungsweise deren Vorgängerin Fidinter AG ist seit dem 16. Juni 2000 als Konzernprüfer gewählt. Gemäss Statuten wird die Revisionsstelle durch die Generalversammlung jeweils für die Dauer eines Geschäftsjahres gewählt. Der Amtsantritt des leitenden Revisors Dieter Mathys von Engel Copera AG erfolgte am 16. Juni 2000.

Risikomanagement und Internes Kontrollsystem IKS.

Das Risikomanagement hat zum Ziel, die wesentlichen Unternehmensrisiken der *innova* zu erkennen, die Risiken zu bewerten und mit einer geeigneten Antwort darauf zu reagieren. Risiken können akzeptiert, reduziert oder eliminiert werden. Die Risikoerkennung erfolgt in Einklang mit dem Strategieprozess der Unternehmung. Als Ausgangslage dient eine umfassende SWOT Analyse der Umwelt und der Unternehmung. Die Beurteilung der Risiken

erfolgt differenziert nach Risikoart. In vielen Fällen erachten wir die Beurteilung mittels Szenarien als die richtige Methode. Dort wo viele Daten aus der Vergangenheit vorhanden sind, wenden wir anerkannte Berechnungsmodelle an. Das Modell des Swiss Solvency Tests wenden wir explizit auch für das interne Risikomanagement an und nicht nur für die Solvenz-Ermittlung gegenüber der Aufsichtsbehörde. Die Risikolandschaft der Unternehmung wird durch die Geschäftsleitung erarbeitet und regelmässig mit dem Verwaltungsrat erörtert.

Das interne Kontrollsystem von *innova* hat die Aufgabe, die Wirksamkeit der Geschäftsprozesse sicherzustellen. Damit soll verhindert werden, dass durch falsche Ausführung von Prozessen finanzielle Schäden und eine falsche finanzielle Berichterstattung entstehen kann. Weiter dient das interne Kontrollsystem zur Sicherstellung der Befolgung von Gesetzen und Vorschriften. Die Kontrollen sind normalerweise präventiv, in einigen Fällen nachgelagert. Die Kontrollen werden in einer Web-basierten Datenbank festgehalten. Diese dient auch zur Erinnerung an die Kontrollen und zur Dokumentation der Ergebnisse und Massnahmen.

innova Holding AG
Bahnhofstrasse 4
Postfach
3073 Gümligen

Telefon 031 954 25 00
Fax 031 954 25 01
direktion@innova.ch
www.innova.ch