

# Swiss Life Select als Arbeitgeberin – *Was wir bieten*

## *Gestalten Sie die Zukunft. Ihre und unsere.*

Swiss Life unterstützt ihre Mitarbeitenden, ihre berufliche Entwicklung und Lebensgestaltung über alle Lebensphasen hinweg optimal zu gestalten. Unsere attraktiven Anstellungskonditionen tragen dazu bei.



## Flexibilität

### **Arbeitsmodelle**

Mit flexiblen Arbeitsmodellen ermöglicht Swiss Life die aktive Gestaltung des Berufslebens und setzt sich dafür ein, dass Mitarbeitende Ihre berufliche Entwicklung und Lebensgestaltung in jeder Lebensphase zuversichtlich angehen können.

### **Mobile Office**

Mobile Office steht allen Mitarbeitenden in Absprache mit dem Vorgesetzten offen.

### **Time-out-Modelle**

Bei Bedarf können Mitarbeitende in Absprache mit dem Vorgesetzten eine Auszeit nehmen:

- «FerienFlex» – freie Tage kaufen
- «Feriensparkonto» – sparen für eine längere Auszeit
- «Sabbatical» – längere Auszeit für Perspektivenwechsel

### **Flexible Arbeitsmodelle 58+**

Swiss Life ermöglicht eine aktive, individuelle Gestaltung des Übergangs vom Berufsleben zur Pensionierung. Unter Voraussetzung der betrieblichen Möglichkeiten unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bei der Wahl eines geeigneten Modells.



## Entwicklungsmöglichkeiten

### Internes Weiterbildungsangebot

Swiss Life bietet ein umfangreiches Angebot an internen Aus- und Weiterbildungen, die in Absprache mit dem Vorgesetzten besucht werden können.

### Externe Aus- und Weiterbildung

Swiss Life fördert zielgerichtet die berufliche Weiterbildung und den Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen, indem sie an betrieblich relevante Ausbildungsmaßnahmen einen Beitrag leistet.

### Performancegespräch und Entwicklungsplan

In gemeinsamer Absprache werden Mitarbeitende durch die Arbeitgeberin zur beruflichen Weiterbildung und zum Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen angeregt. Entsprechende Massnahmen werden in der Regel jährlich besprochen und geplant.

### Talentförderprogramme

Die Talentförderprogramme unterstützen Fach-, Führungs- und Projektleiterlaufbahnen und konzentrieren sich auf die Erkennung und Entwicklung von ausgewählten Mitarbeitenden.

### Laufbahnplanung

Führungs-, Projekt- und Fachkarrieren stehen als gleichwertige Laufbahnen nebeneinander. Beförderungen werden im Rahmen des jährlichen Beförderungsprozesses vorgenommen.



## Anstellungsbedingungen und Vergütung

### Entlöhnungsgrundsätze

Swiss Life verfolgt mit ihrer Vergütungspolitik den Grundsatz der funktions-, leistungs- und marktbezogenen Salärfestsetzung für ihre Mitarbeitenden und stellt gleichzeitig die Lohngleichheit sicher. Saläranspassungen werden auf Basis regelmässig erstellter Qualifikationen im Rahmen des Systems zur Zielerreichungs- und Kompetenzbeurteilung vorgenommen.

### Salärauszahlung

Das Jahressalär wird für Mitarbeitende, Kader und Direktionsmitglieder in 12 Monatsraten ausgerichtet.

### Bonus

Abhängig vom Unternehmenserfolg sowie von der Zielerreichung der Organisationseinheit und der individuellen Leistung kann zusätzlich zum Jahressalär ein Bonus entrichtet werden.

### Ferien

Die Anzahl der Ferientage ist abhängig von Alter und Rangstufe:

	<i>bis zum 49. Altersjahr</i>	<i>ab 50 Jahren</i>
Angestellte	25 Tage	27 Tage
Kader	27 Tage	30 Tage

Jugendliche Mitarbeitende bis 20 Jahre und Lernende haben 27 Tage Ferien.

### Spesen

Spesen werden nach Aufwand entschädigt.

### Normalarbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 42,5 Stunden pro Woche.

### Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate.

### Kündigungsfristen

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, im ersten Dienstjahr zwei Monate und ab dem zweiten Dienstjahr drei Monate; für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr gelten ab dem zweiten Dienstjahr sechs Monate.

### Dienstjubiläen

Dienstjubiläen werden im Fünf-Jahresrhythmus gewürdigt:

- jeweils 12,5% eines Monatslohnes und ein zusätzlicher Ferientag
- oder
- fünf zusätzliche Ferientage im Jubiläumsjahr (entsprechend Beschäftigungsgrad)



## Vorsorge und Sozialleistungen

### Pensionskasse

#### Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse

Der Beitrag wird in % des versicherten Lohnes wie folgt festgelegt:

#### Innendienst Basisversicherung

BVG-Alter	Arbeitnehmer Sparbeitrag	Arbeitgeber Sparbeitrag
25-34	5,33%	10,67%
35-44	5,33%	10,67%
45-54	6,00%	12,00%
55-65	6,00%	12,00%

#### Innendienst Kaderversicherung

BVG-Alter	Arbeitnehmer Sparbeitrag	Arbeitgeber Sparbeitrag
25-34	5,33%	13,67%
35-44	5,33%	13,67%
45-54	6,00%	15,00%
55-65	6,00%	15,00%

#### Vorsorgeleistungen

Invalidenrente	60% des versicherten Lohnes
Invalidenkinderrente	12% des versicherten Lohnes
Witwenrente	36% des versicherten Lohnes
Waisenrente	12% des versicherten Lohnes

Für die Risikoversicherung und die übrigen Kosten haben die Mitarbeitenden keine Beiträge zu entrichten.

Die Höhe der Altersleistungen wird nach dem Prinzip des Beitragsprimats berechnet und ist einerseits abhängig vom vorhandenen Altersguthaben, andererseits vom Umwandlungssatz.

### Sozialleistungen

#### Lohnfortzahlung

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall gewährt Swiss Life vom 1. bis 90. Kalendertag 100%, vom 91. bis max. 730. Kalendertag 80% Lohnfortzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate dauerte oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde.

#### Unfall

Die Betriebs- und Nichtbetriebsunfallversicherung bietet allen Mitarbeitenden ab dem ersten Arbeitstag weltweiten Versicherungsschutz (Privatpatient/in). Swiss Life übernimmt die Prämien zu 100%.

#### Krankheit

Mit Eintritt bei Swiss Life sind Mitarbeitende – volle Arbeitsfähigkeit vorausgesetzt – automatisch versichert. Die Krankentaggeldversicherung deckt den Lohnausfall im Umfang der Lohnfortzahlungspflicht. Swiss Life übernimmt die Prämien zu 100%.

#### Private Vorsorge

Swiss Life fördert die private Vorsorge durch Prämienbeiträge an Lebensversicherungen der Säule 3a und/oder der Säule 3b, die mit Swiss Life abgeschlossen worden sind.

Beitragsberechtigt sind periodisch finanzierte, klassische und anteilgebundene Lebensversicherungen. Für den Abschluss ist ein positives Ergebnis der branchenüblichen Risikoprüfung erforderlich.

Der Prämienbeitrag für ein Kalenderjahr beträgt max. 5,5% des Jahreslohnes, höchstens aber CHF 7 700, in jedem Fall jedoch höchstens 65% der Jahresprämie.

#### Rechenbeispiel

CHF 1000	Jahresprämie
CHF 650	65% der Prämie bis max. 5,5% des Jahreslohnes, höchstens aber CHF 7 700, werden von Swiss Life übernommen
CHF 350	35% bzw. der Restbetrag werden vom Mitarbeitenden getragen.



## Vergünstigungen

### Vorzugsbedingungen

Swiss Life bietet ihren Mitarbeitenden Vorzugsbedingungen auf eigene Produkte und Dienstleistungen als auch auf Produkte verschiedener Partner.

#### *Swiss Life Produkte und Dienstleistungen*

- Individuelle Beratung zur finanziellen und rechtlichen Vorsorge
- Hypotheken
- Swiss Life Anlageprodukte
- Beratung bei Kauf und Verkauf von Immobilien

#### *Produkte verschiedener Partner*

- Diverse Krankenversicherungen
- Diverse Sach- und Rechtsschutz-Versicherungen
- Diverse Hypotheken
- Diverse Investmentprodukte

### Arbeitswegentschädigung

Swiss Life unterstützt die Mitarbeitenden, welche die öffentlichen Verkehrsmittel für ihren Weg zur Arbeit nutzen. Es wird eine Vergünstigung von bis zu 35%, maximal CHF 630 entrichtet.

### Essenspauschale

Mitarbeitende erhalten CHF 150 pro Monat als Kostenbeitrag an die Mittagsverpflegung (entsprechend Beschäftigungsgrad).

### Reka-Checks

Jährlich können Reka-Checks mit einem Rabatt von 20% bis zu einem Betrag von CHF 1 200 bezogen werden.



## Familie

### Elternurlaub

Swiss Life gewährt einen Mutterschaftsurlaub von maximal sechs Monaten, davon mindestens 16 Wochen mit voller Lohnfortzahlung. Väter erhalten zu den gesetzlichen zwei Wochen zusätzlich fünf weitere Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub (analoges gilt bei Adoption).

### Betreuung von Angehörigen

Für die Betreuung von Familienangehörigen bietet Swiss Life bis zu drei bezahlte Freitage pro Fall (bei Familienmitgliedern ausserhalb des eigenen Haushalts gilt eine maximale Anzahl von zehn Tagen pro Jahr).

### Familienzulagen

Familienzulagen richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

### Unterstützung Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ein Partnerunternehmen bietet umfassende Beratungs- und Vermittlungsangebote rund um die Kinder- und Angehörigenbetreuung sowie Homeservice.



## Gesundheit

### Gesundheit am Arbeitsplatz

Swiss Life achtet auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Verschiedene Angebote und Services können in Anspruch genommen werden.

### Social Care Consulting

Swiss Life achtet und schützt die persönliche Integrität der Mitarbeitenden, nimmt auf deren Gesundheit Rücksicht und schafft ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens. Mitarbeitende, deren Leistungsfähigkeit aus psychischen oder physischen Gründen vorübergehend oder dauerhaft eingeschränkt ist, werden beim Erhalt der Stelle und/oder bei der Reintegration in den Arbeitsprozess durch die Fachstelle Social Care Consulting unterstützt.