

## **Grundsätze der Zusammenarbeit in der Swiss Life-Gruppe**

*Wir unterstützen unsere Kunden, damit sie mit Zuversicht in die Zukunft blicken können. Wir beweisen Zuverlässigkeit, indem wir Versprechen halten, wir fördern Individualität, indem wir Vielfalt respektieren, und wir schaffen Zuversicht, indem wir Gelassenheit ausstrahlen.*

Dieser Anspruch der konsequenten Kundenorientierung wird getragen von den ethischen Prinzipien Teamgeist, Fairness, Vertrauen und gegenseitiger Respekt. Alle Mitarbeitenden tragen mit ihrem Wissen und durch ihren Einsatz zum Ergebnis und Erfolg von Swiss Life bei. Die Arbeitspolitik beschreibt und definiert die Erwartungen an unsere bestehenden und zukünftigen Mitarbeitenden und Führungskräfte. Die Prinzipien unserer Zusammenarbeit widerspiegeln sich sowohl im Rekrutierungsprozess als auch im Arbeitsverhältnis. Die in den Prinzipien ausgeführten Praktiken sind in den Grundlagen, Regulatorien und Ausführungsbestimmungen der Swiss Life-Gruppe festgelegt.

### **Rekrutierung, Förderung und Talententwicklung**

Wir rekrutieren Mitarbeitende, deren Fähigkeiten und Potenzial mit den Anforderungen der Funktion übereinstimmen und die sich mit unserer Unternehmenskultur identifizieren können. Unser Ziel ist es, die individuelle persönliche und berufliche Entwicklung und die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit ins Zentrum zu stellen. Führungskraft und Mitarbeitender diskutieren anlässlich des jährlichen Zielerreichungsgesprächs auf der Grundlage der fachlichen und persönlichen Kompetenzen und des Potenzials die nächsten Entwicklungsschritte. Die Umsetzung erfolgt entlang der lokalen Gegebenheiten und gesetzlichen Rahmenbedingungen. Mitarbeitende mit Potenzial werden in Talentförderprogrammen betreut und entwickelt.

### **Leistung und Kommunikation**

Wir sind überzeugt, dass eine offene und ehrliche Kommunikation der Schlüssel zu einer erfolgreichen Leistungserbringung und damit zur Erreichung unserer Ziele ist. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, ihre Meinung und Ideen bei ihren Vorgesetzten und Kollegen einzubringen und zu diskutieren. Der offene Dialog zeigt sich nicht nur im Alltag; er gilt im Besonderen während des jährlichen Zielerreichungsgesprächs. Führungskraft und Mitarbeitender diskutieren gemeinsam die erzielten Ergebnisse und vorhandenen Potenziale und leiten Massnahmen ab.

## **Vergütung**

Unsere Entlohnungspolitik folgt dem Ziel, qualifizierte Mitarbeitende an die Swiss Life-Gruppe zu binden und neue, sehr gut qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen. Deshalb berücksichtigt die individuelle Gesamtentlohnung die beruflichen Fähigkeiten, das Engagement und die persönliche Leistung der Mitarbeitenden, unabhängig von Alter, Betriebszugehörigkeit und Geschlecht. Unser Entlohnungssystem orientiert sich am lokalen Marktumfeld unter Berücksichtigung der lokalen regulatorischen Rahmenbedingungen.

## **Vielfalt und Integration**

Vielfalt und Integration liegen in der DNA der Swiss Life-Gruppe. Getragen von unseren ethischen Prinzipien und Werten erachten wir das Zusammenspiel von unterschiedlichen Kulturen, Sprachen und Ideen als unsere Stärke. Chancengleichheit heisst für uns eine offene und vorurteilsfreie Zusammenarbeit, unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Alter oder Behinderung.

## **Sozialpartnerschaft**

Der offene Dialog zwischen Vertretern der Mitarbeitenden und dem Management sorgt für gute Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie. Seit 1996 verfügt Swiss Life über einen Europäischen Betriebsrat (Art. 13 der Council Directive 94/45/ED des Europäischen Parlaments und des Rats), das Europa Forum. Ein regelmässiger Austausch zwischen den Arbeitnehmervetretern und der Konzernleitung findet statt, um personelle, soziale, strategische und ökonomische Themen zu diskutieren, welche die ganze Gruppe betreffen. Die Sozialpartnerschaft basiert auf der seit 01.01.2012 unbefristet gültigen Vereinbarung, in der auch die neueste Europäische Richtlinie Nr. 2009/38 vom 06.05.2009 berücksichtigt ist. Die Sozialpartnerschaften in den Ländern und Einheiten sind gemäss den lokal geltenden Richtlinien und Gesetzgebungen gestaltet.

## **Zusammenarbeit**

Alle Mitarbeitenden respektieren und handeln unter Berücksichtigung der Werte, Prinzipien und Regulatorien von Swiss Life. Wir alle setzen uns für unser Unternehmen ein, handeln ethisch und rechtlich korrekt, und begegnen Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Geschäftspartnern mit Vertrauen und Respekt. Wir erledigen unsere Aufgaben ehrlich, integer und professionell und sorgen damit für die gute Reputation unseres Unternehmens. Wir handeln gemäss unserem Code of Conduct, den Regulatorien und Ausführungsbestimmungen und den lokalen Gesetzgebungen.

## **Führung**

Unsere Führungskräfte kommunizieren offen und ehrlich. Dadurch sind sie Vorbilder und schaffen ein Klima des Vertrauens. Durch klare Zielvorgaben mit entsprechendem Entscheidungsspielraum und dank regelmässigem Feedback inspirieren sie ihre Mitarbeitenden und Teams, sich für Swiss Life überdurchschnittlich zu engagieren. Sie fördern Entwicklungsmöglichkeiten, sei es on- oder off-the-job, und zeigen Karriereperspektiven auf. Führung heisst für unsere Führungskräfte auch, Veränderungen anzunehmen und die Mitarbeitenden bei deren Bewältigung zu unterstützen.