

*Diversity &
Inclusion Policy
Swiss Life-Gruppe*

November 2020

Diversity & Inclusion Policy

Bei Swiss Life bekennen wir uns zu einer kollaborativen Unternehmenskultur, die auf den Grundsätzen des gegenseitigen Respekts und der Chancengleichheit beruht. Diese Policy dient als Leitfaden für bewusste Wahrnehmung, Anerkennung und Förderung der personellen Vielfalt, um den Unternehmenserfolg von Swiss Life nachhaltig zu gewährleisten.

Prinzipien

Die nachfolgenden Prinzipien beschreiben, wie Swiss Life die Dimensionen Arbeitskultur, Rahmenbedingungen, Leadership, Prozesse und Infrastruktur unter dem Blickwinkel von Diversity & Inclusion gestaltet.

Eine vielfältige Arbeitskultur sowie eine offene Denkhaltung

Gegenseitiger Respekt ist die Voraussetzung für ein vertrauensvolles Arbeitsklima, in dem alle Mitarbeitenden Verantwortung übernehmen, ihr volles Potenzial entfalten und ihre Leistung optimal erbringen können. Wir schätzen und nutzen Vielfalt als treibende Kraft für unseren Geschäftserfolg und behandeln jeden und jede mit Würde und Respekt, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Sprache, Religion, Konfession, nationaler Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Behinderung, Familienstand, politischen Ansichten, Firmenrang, Arbeitsmodell oder Beschäftigungsgrad, Bildung und anderen persönlichen – sichtbaren oder nicht sichtbaren – Eigenschaften. Jegliche Verstösse gegen diese Grundsätze werden ausdrücklich missbilligt und konsequent geahndet.

Als multi-nationaler Konzern fördern wir den internationalen Austausch innerhalb und zwischen den verschiedenen Divisionen und streben eine kollaborative Arbeitskultur über Sprach-, Kultur- und Landesgrenzen hinweg an.

Optimale Rahmenbedingungen für einen kontinuierlichen Wissenstransfer

Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende sind bei Swiss Life von grosser Bedeutung für den Unternehmenserfolg und die Zufriedenheit unserer Kunden. Das Unternehmen beschäftigt eine Vielzahl an FachspezialistInnen, die über ein hohes branchenspezifisches Wissen und Können verfügen. Um dieses Erfahrungswissen im Unternehmen zu behalten, ist ein steter Wissenstransfer unter Führungskräften und Mitarbeitenden unabdingbar. Dieser kann nur dann gelingen, wenn wir als Arbeitgeberin optimale Rahmenbedingungen stellen, sodass die unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen und persönlichen Bedürfnisse während verschiedener beruflicher Lebensphasen aufeinander abgestimmt werden können. Alle Mitarbeitenden bei Swiss Life schaffen Mehrwert, indem sie Verantwortung für ihren eigenen Beitrag übernehmen und über ihren Bereich hinaus zusammenarbeiten. So wirkt der Unternehmenszweck der Selbstbestimmung auch nach innen. Interne Initiativen – wie z.B. «Berufsleben aktiv gestalten», das auf den drei Erfolgsfaktoren «Employability – Arbeitsmarktfähigkeit durch stetige Weiterentwicklung», «Diversity – Vielfalt als Erfolgsfaktor» und «Work Ability – Arbeitsfähigkeit durch Vereinbarkeit, Motivation und Gesundheit» gründet – unterstützen Führungskräfte und Mitarbeitende gleichermaßen, die Chancen und Herausforderungen des Berufslebens optimal zu gestalten.

Im gruppenweit gültigen Code of Conduct sind die Prinzipien der Zusammenarbeit bei Swiss Life festgehalten. Die für alle Mitarbeitenden gültigen Swiss Life-Verhaltensgrundsätze finden in den gruppenweit etablierten Managementprozessen Anwendung. Swiss Life verfügt zudem über informelle Beschwerdekanäle (zum Beispiel eine durch Dritte geführte Ombudsstelle), bei denen Diskriminierungsfälle oder Beschwerden gemeldet und behandelt werden können.

Transparente Personalführung dank standardisierter Managementprozesse

Um Führungskräfte und Mitarbeitende optimal zu unterstützen, gelten gruppenweite, standardisierte Personalführungsprozesse. Diese gewährleisten objektive Leistungsbeurteilungen, Entwicklungsgespräche sowie Entscheide über Salär oder Beförderungen. Unsere Führungskräfte schätzen Diversität als wertvolle Ressource und sind entschlossen, die vielfältigen Fähigkeiten und Potenziale ihrer Mitarbeitenden zu erkennen, zu fördern und sie im Interesse des Unternehmens bestmöglich einzusetzen.

In Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen und internationalen Recht (wie den ILO-Konventionen) verfolgt die Swiss Life-Gruppe eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis. Ausschlaggebend für eine Anstellung oder Beförderung sind ausschliesslich jene Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale, die in Bezug mit dem Anforderungsprofil der entsprechenden Stelle stehen. Eine faire und gleichberechtigte Entlohnung der Mitarbeitenden wird durch die gruppenweit gültige Group Compensation Policy gewährleistet. In allen Ländergesellschaften verfügt Swiss Life über Prozesse und Instrumente, mit denen die Lohngleichstellung zwischen Mann und Frau überprüft und sichergestellt werden kann.

Barrierefreie Infrastruktur und ein kollaboratives Arbeitsumfeld

Swiss Life strebt eine zukunftsgerichtete Arbeitsumgebung an. Wir bieten Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz in den Büroräumlichkeiten der Swiss Life in Form von fixen und/oder flexiblen Arbeitsplätzen. Die Bedürfnisse an eine kollaborative und barrierefreie Arbeitsumgebung fliesen sukzessive in die Gestaltung der Büroräumlichkeiten ein.

Kontinuierliche Förderung der Vielfalt

Das nachhaltige Diversity & Inclusion-Management von Swiss Life wird, mit Blick auf eine offene Denkhaltung, einen kontinuierlichen Wissenstransfer, standardisierter Managementprozesse sowie eines kollaborativen und respektvollen Arbeitsumfelds, kontinuierlich mit zielführenden Massnahmen und etablierten Prozessen vorangetrieben.