

*Politique de
diversité et
d'inclusion
Groupe Swiss Life*

Novembre 2020

Politique de diversité et d'inclusion

Chez Swiss Life, nous nous engageons en faveur d'une culture d'entreprise collaborative, fondée sur des principes de respect mutuel et d'égalité des chances. Le présent document sert de guide à la prise de conscience, à la reconnaissance et à la promotion de la diversité du personnel afin d'assurer le succès durable de Swiss Life.

Principes

Les principes suivants décrivent comment Swiss Life conçoit la culture de travail, les conditions cadres, le leadership, les processus et l'infrastructure à la lumière de la diversité et de l'inclusion.

Une culture de travail diversifiée et un mode de pensée ouvert

Le respect mutuel est la condition sine qua non pour instaurer un climat de travail empreint de confiance, dans lequel l'ensemble des collaborateurs assument leurs responsabilités, déploient tout leur potentiel et fournissent des prestations de manière optimale. Nous valorisons la diversité et l'utilisons comme moteur pour notre succès commercial. Nous traitons chacun avec dignité et respect, indépendamment des facteurs comme le sexe, l'origine ethnique, la langue, la religion, la confession, le pays d'origine, l'âge, l'orientation sexuelle, un éventuel handicap physique ou mental, la situation familiale, les opinions politiques, le rang au sein de l'entreprise, le modèle de travail ou le taux d'occupation le niveau d'éducation et d'autres caractéristiques personnelles, visibles ou non. Toute violation de ces principes est expressément désapprouvée et systématiquement sanctionnée.

En tant que groupe multinational, nous encourageons les échanges internationaux au sein des différentes divisions et entre celles-ci. Nous visons une culture de travail collaborative, au-delà des frontières linguistiques, culturelles et nationales.

Conditions optimales pour un transfert continu des connaissances

Chez Swiss Life, tant les cadres que les collaborateurs contribuent de façon essentielle au succès de l'entreprise et à la satisfaction de nos clients. L'entreprise emploie un grand nombre de spécialistes qui disposent d'un haut niveau de connaissances et de compétences spécifiques dans leur secteur. Afin de conserver ce savoir pratique au sein de l'entreprise, il est indispensable d'assurer un transfert continu des connaissances entre les cadres et les collaborateurs. Pour cela, nous devons, en tant qu'employeur, mettre en place des conditions cadres optimales afin que les exigences opérationnelles et les besoins personnels soient harmonisées au cours des différentes phases de la vie professionnelle. Tous les collaborateurs de Swiss Life créent de la valeur ajoutée en assumant la responsabilité de leur propre contribution et en travaillant ensemble au-delà de leur secteur. Ainsi, la raison d'être de l'entreprise – la liberté de choix – se traduit en interne également. Les initiatives internes comme «Devenir pleinement acteur de sa vie professionnelle», qui repose sur trois facteurs de réussite, à savoir «Employability – la compétitivité sur le marché du travail grâce à un perfectionnement continu», «Diversity – la diversité en tant que facteur de réussite» et «Work Ability – la capacité de travail par la conciliation, la motivation et la santé», aident aussi bien les cadres que les collaborateurs à saisir de manière optimale les opportunités et à surmonter les défis de la vie professionnelle.

Les principes de collaboration au sein de Swiss Life sont définis dans le Code de conduite valable à l'échelle du groupe. Les principes de comportement Swiss Life valables pour l'ensemble des collaborateurs s'appliquent aux processus de gestion établis à l'échelle du groupe. Swiss Life dispose en outre de canaux de recours informels (par exemple un organe de médiation géré par des tiers) qui reçoivent et traitent les réclamations et les cas de discrimination.

Gestion transparente du personnel grâce à des processus de gestion standardisés

Afin de soutenir au mieux les cadres et les collaborateurs, des processus standardisés de gestion du personnel sont appliqués à l'échelle du groupe. Ces derniers garantissent des évaluations objectives de la performance, des entretiens sur le développement ainsi que des décisions concernant les salaires ou les promotions. Nos cadres considèrent la diversité comme une ressource précieuse. Ils sont déterminés à reconnaître, promouvoir et exploiter au mieux les multiples compétences et le potentiel de leurs collaborateurs dans l'intérêt de l'entreprise.

Conformément au droit national et international en vigueur (comme les conventions de l'OIT), le groupe Swiss Life applique une pratique d'engagement équitable et non discriminatoire. Seuls les potentiels, aptitudes et compétences liés au profil d'exigences du poste concerné sont déterminants dans le cadre d'une embauche ou d'une promotion. La Group Compensation Policy, valable à l'échelle du groupe, garantit une rémunération juste et équitable des collaborateurs. Swiss Life dispose de processus et d'instruments permettant de vérifier et de garantir l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes dans toutes ses sociétés nationales.

Infrastructures accessibles à tous et environnement de travail collaboratif

Swiss Life vise un environnement de travail tourné vers l'avenir. Nous offrons aux collaborateurs un poste de travail fixe et/ou flexible dans les bureaux de Swiss Life. Les besoins en matière d'environnement de travail collaboratif et sans obstacles sont successivement pris en compte dans l'aménagement des bureaux.

Promotion continue de la diversité

La gestion durable de la diversité et de l'inclusion chez Swiss Life s'accompagne d'un mode de pensée ouvert, d'un transfert continu de connaissances, de processus de gestion standardisés et d'un environnement de travail collaboratif et respectueux, de mesures ciblées et de processus bien établis.