



SwissLife

**Unsere Zukunft mitgestalten.
Swiss Life als Arbeitgeberin.**



3 Vorwort.

Unsere Zukunft mitgestalten.
Mit Freude und Engagement.

4 Unsere Mitarbeitenden.

Arbeitsbedingungen mit Zukunft.
In einem spannenden Umfeld.

6 Unser Unternehmen.

Eine finanziell sichere Zukunft.
Ein Versprechen, das verpflichtet.

8 Ihre Perspektiven und Entwicklung.

Die Zukunft beginnt heute.
Jobs mit Perspektiven.

10 Unsere Zusammenarbeit.

Sind Sie bereit für die Zukunft?
Mit Swiss Life als Arbeitgeberin?

Vorwort.

Unsere Zukunft mitgestalten. Mit Freude und Engagement.

Herzlichen Dank für Ihr Interesse, gemeinsam mit Swiss Life erfolgreich zu sein.
Gerne stellen wir uns Ihnen als Arbeitgeberin vor.



Unsere Mitarbeitenden tragen einen grossen Teil zum Erfolg von Swiss Life bei. Ihre Kompetenzen und Einsatzbereitschaft machen die Qualität unserer Dienstleistungen aus. Sie entscheiden massgeblich darüber, wie zufrieden unsere Kunden

sind und wie wir uns von unseren Mitbewerbern abheben können. Deshalb erwarten wir von unseren Mitarbeitenden viel, verstehen das Verhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeberin aber stets als Partnerschaft, von der beide in gleichem Masse profitieren.

Wir wollen zusammen mit Ihnen weiterkommen. Setzen Sie bei uns Ihre Fähigkeiten um, bauen Sie Ihre Stärken aus und nutzen Sie vielfältige Chancen, sich zu entwickeln. Wir unterstützen Sie dabei.

Swiss Life agiert im dynamisch wachsenden Vorsorgemarkt erfolgreich. Wir haben unsere Strategie auf die neuen Herausforderungen ausgerichtet und uns ambitionierte Ziele gesetzt. Damit wir diese erreichen, brauchen wir unternehmerisch denkende und ergebnisorientierte Mitarbeitende – wir brauchen Sie!

Wir freuen uns auf Sie.

Bruno Pfister
Präsident der Konzernleitung

Wir suchen Mitarbeitende, die mit ihren Fähigkeiten und ihrem Engagement hohe Standards hinsichtlich Qualität und Serviceleistungen setzen. Guten Einsatz anerkennen und belohnen wir.



Unsere Mitarbeitenden.

Arbeitsbedingungen mit Zukunft. In einem spannenden Umfeld.

Als internationale Spezialistin für Lebensversicherungs- und Vorsorgelösungen lebt Swiss Life Professionalität. Unsere Mitarbeitenden zeichnen sich aus durch ihr Fachwissen in Theorie und Umsetzung und ihre hohe Identifikation mit dem Unternehmen. Sie setzen sich mit Engagement und Freude ein, um für unsere Kundinnen und Kunden herausragende Leistungen zu erbringen. Möchten auch Sie dank Persönlichkeit und Eigeninitiative unseren Dienstleistungen einen spürbaren Mehrwert verschaffen?

Wir sind überzeugt, dass die Fähigkeiten des Einzelnen vor allem im Team zum Tragen kommen und Kundennutzen generieren. Daher schenken wir der Sozialkompetenz unserer Mitarbeitenden besondere Beachtung. Wir orientieren uns an den gemeinsamen Werten Expertise, Nähe, Offenheit, Klarheit und Engagement und haben genaue Vorstellungen davon, wie wir miteinander umgehen und gegenüber unseren Kunden auftreten möchten. In der Zusammenarbeit sind die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen unserer Mitarbeitenden klar geregelt. Wir pflegen über Abteilungen und hierarchische Stufen hinweg eine offene und ehrliche Feedback-Kultur.

Feedback geben wir unseren Mitarbeitenden auch zu ihren Leistungen. Regelmässige Mitarbeitergespräche sind Ausdruck unserer konsequenten Orientierung an Resultaten. Grossen Wert misst Swiss Life den Fähigkeiten ihrer Führungskräfte bei. Denn wie sie Leadership leben, ist bestimmend dafür, wie stark sich die Mitarbeitenden an das Unternehmen gebunden fühlen und bereit sind, überdurchschnittliches Engagement zu erbringen. Die Führungskräfte von Swiss Life verstehen es, ihre Mitarbeitenden zu fördern, ihnen selbständiges Arbeiten zu ermöglichen, ihnen Anerkennung und Wertschätzung entgegenzubringen und sie so zu unterstützen, dass sie sich in ihrem Job wohlfühlen.

Flache Hierarchien gewähren Ihnen in Ihrer täglichen Arbeit grossen Freiraum. Bringen Sie Ihre Talente bei uns ein und setzen Sie Ihre Ideen um. Es erwartet Sie ein Umfeld, in dem Sie Ihr Potenzial ausschöpfen können. Gute Leistungen honorieren wir mit einem marktgerechten Entlohnungssystem und attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten.

Eine finanziell sichere Zukunft. Ein Versprechen, das verpflichtet.

Die Swiss Life-Gruppe ist einer der führenden europäischen Anbieter von Vorsorgelösungen und Lebensversicherungen. In der Schweiz, in Frankreich und in Deutschland bietet sie über eigene Agenten, Makler und Banken ihren Privat- und Firmenkunden eine umfassende Beratung, verbunden mit einer breiten Produktpalette.

Im Heimmarkt Schweiz ist Swiss Life führend. Neben dem Hauptstandort Zürich betreut sie ihre Kundinnen und Kunden von Lausanne und Lugano sowie von schweizweit zahlreichen Generalagenturen aus.

International tätige Unternehmen unterstützt Swiss Life mit Personalvorsorgelösungen aus einer Hand. Im Geschäft mit strukturierten Vorsorgeprodukten für eine vermögende internationale Privatkundschaft gehört Swiss Life zu den bedeutendsten Anbietern weltweit. Swiss Life beschäftigt in der Schweiz rund 3000 Mitarbeitende, gruppenweit rund 6000 Mitarbeitende.

Seit 2008 ist die AWD-Gruppe ein Teil der Swiss Life-Gruppe. AWD ist ein führender Finanzdienstleister in Europa mit Sitz in Hannover. Er bietet Kunden des mittleren und oberen Einkommensegments in zehn Ländern eine persönliche und ganzheitliche Finanzoptimierung an.

Die Wurzeln und die Herkunft des 1857 als Schweizerische Rentenanstalt gegründeten Unternehmens lassen Swiss Life auf ihre traditionellen Stärken im Lebensversicherungs- und Vorsorgegeschäft aufbauen: das Produkt- und Risiko-Know-how, die Beratungs- und Servicequalität sowie die etablierten leistungsfähigen Vertriebsnetze.

Swiss Life bewegt sich in einem Markt mit Wachstumspotenzial. Als Folge der alternden Bevölkerung kann der Staat die Vorsorge nur noch in stetig abnehmendem Masse tragen. Die private und berufliche Altersvorsorge gewinnt an Bedeutung und wird zum Zukunftsmarkt. Swiss Life möchte von den heutigen und zukünftigen Entwicklungen profitieren und diese bedeutend mitprägen. In diesem Wettbewerb sind innovative Ideen und schnelle Umsetzung gefragt. Haben Sie Lust, gemeinsam mit uns diese spannende Aufgabe anzugehen?

Strategische Schwerpunkte.

Ambition	Wir wollen der führende internationale Spezialist für Lebensversicherungen und Vorsorgelösungen sein.
Mission	Wir engagieren uns, damit Menschen in eine finanziell sichere Zukunft blicken können. Ein Leben lang.
Werte	Expertise, Nähe, Offenheit, Klarheit, Engagement.

Fokus auf finanzielle Vorsorge	Fokus auf Wachstumschancen	Fokus auf funktionale Optimierung
Swiss Life richtet sich noch konsequenter auf attraktive Kundensegmente aus, stärkt das Produktmanagement und optimiert den Mix der Vertriebskanäle.	Swiss Life will noch konsequenter Wachstumschancen in den bestehenden Märkten, im internationalen Geschäft und in attraktiven Wachstumsmärkten wahrnehmen.	Durch eine verstärkte funktionale Führung will Swiss Life die Effizienz und die Effektivität im Unternehmen weiter steigern.

Engagement fördern
Swiss Life will die Leistungskultur im Unternehmen stärken und legt dabei besonderes Gewicht auf Kundenorientierung und Innovationskraft.

Als Anbieterin von Dienstleistungen und Produkten in der privaten und beruflichen Vorsorge gilt unser Engagement dem Wohl unserer Kundinnen und Kunden. Neuen Chancen begegnet Swiss Life seit 150 Jahren mit Innovationskraft.



Als Unternehmen der 100 Berufe bieten wir Ihnen vielfältige Wirkungsfelder. In jedem Job haben Sie berufliche Perspektiven und die Möglichkeit, sich zu entwickeln.



Ihre Perspektiven und Entwicklung.

Die Zukunft beginnt heute. Jobs mit Perspektiven.

Bei Swiss Life stehen Ihnen vielfältige Tätigkeitsbereiche offen. Sind Sie eine überzeugende Verkaufspersönlichkeit und möchten Sie als Vorsorgeberater unsere Privat- oder Firmenkundenbeziehungen pflegen und ausbauen? Verfügen Sie über fundiertes Fach- und Methodenwissen, welches Sie in den Abteilungen Accounting & Controlling, IT, Investment & Financial Services, Legal & Compliance, Marketing & Kommunikation und Human Resources oder als Project Manager einbringen können? Oder verstehen Sie es, Leute zu führen, und möchten uns in einer leitenden Position unterstützen? Ob Versicherungsprofi, Fachspezialist oder Führungskraft, ob kurz nach dem Berufseinstieg oder mit langjähriger Erfahrung: Als führendes Unternehmen in einem dynamischen Markt bieten wir unseren Mitarbeitenden spannende und abwechslungsreiche Aufgaben und immer wieder neue Herausforderungen.

Um diese Herausforderungen meistern und unseren Kunden bedürfnisgerechte und erstklassige Dienstleistungen bieten zu können, entwickeln wir die beruflichen und persönlichen Kompetenzen jedes Mitarbeitenden kontinuierlich weiter. Und sicherlich möchten auch Sie im Job weiterkommen, Ihr Wissen erweitern oder vertiefen. Swiss Life unterstützt Ihre Zukunft und Karriere mit einem umfassenden internen und externen Ausbildungsangebot, aufgebaut nach den neuesten Erkenntnissen des Blended Learning (Kombination von Präsenz- und Onlinekursen). Wir pflegen eine Kultur der Förderung und des lebenslangen Lernens und erhalten so die Arbeitsmarktfähigkeit. Im Rahmen der jährlichen Performancegespräche diskutieren Sie mit Ihrem Vorgesetzten Ihre beruflichen Ziele und Perspektiven.

Entwicklungsmöglichkeiten bieten sich Ihnen sowohl innerhalb einer Funktion als auch funktionsübergreifend. Übernehmen Sie sukzessive komplexere Aufgaben und zusätzliche Verantwortung und steigen Sie in Ihrer Funktion vom Junior bis zum Senior oder Experten auf. Oder bauen Sie Ihr Wissen in neuen Funktionen aus, machen Sie Karriereschritte entlang einer Projekt- oder Führungslaufbahn. Mitarbeitende, die eine Führungskarriere verfolgen und Potenzial für sehr anspruchsvolle Aufgaben zeigen, fördert Swiss Life in einem berufsbegleitenden Talent-Development-Programm. Sorgfältig ausgewählte Mitarbeitende werden dabei innert zwei bis drei Jahren auf eine künftige Führungsaufgabe vorbereitet. Mit ambitionierten Zielen und grossem Einsatzwillen sind Sie bei uns bestimmt am richtigen Ort.

Wer sich stark für seine Arbeit engagiert, braucht einen Ausgleich dazu. Wir setzen uns dafür ein, dass Ihr Privatleben nicht zu kurz kommt und dass Sie Beruf und Familie unter einen Hut bringen können. Ausgewogenheit zwischen Job und Freizeit erachten wir als Schlüssel zum Erfolg: Wir wissen, dass unsere Mitarbeitenden nur kreativ und leistungsfähig sein können, wenn sie sich auch genügend Raum für persönliche Interessen und Aktivitäten wahren können. Wenn immer es die Funktion und die Position zulassen, werden wir individuellen Bedürfnissen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen gerecht.

Unsere Zusammenarbeit.

Sind Sie bereit für die Zukunft? Mit Swiss Life als Arbeitgeberin?

Wenn wir Ihre Erwartungen an einen Arbeitgeber erfüllen und unsere Vorstellungen von einer Zusammenarbeit übereinstimmen, dann freuen wir uns, Sie näher kennenzulernen.

Wir bieten:

- eine herausfordernde Tätigkeit in einem starken Unternehmen
- Wertschätzung und Anerkennung von Leistung
- vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten, grosses Weiterbildungsangebot
- marktgerechten Lohn und gute Sozialleistungen
- offene Kommunikation, motivierendes Arbeitsklima

Wir erwarten:

- Kompetenzen für den entsprechenden Job
- Ausgeprägte Kundenorientierung
- Ergebnisorientiertes Handeln
- Teamfähigkeit
- Identifikation mit den Unternehmenszielen
- Begeisterungsfähigkeit

Ihr Kontakt:

Innendienst

Swiss Life AG
Human Resources
General-Guisan-Quai 40
Postfach, 8022 Zürich
Human-Resources@swisslife.ch

Aussendienst

Swiss Life AG
Human Resources Aussendienst
General-Guisan-Quai 40
Postfach, 8022 Zürich
hrad@swisslife.ch

Weitere Informationen zu Swiss Life finden Sie im Internet unter www.swisslife.ch oder www.swisslife.ch/jobs





SwissLife
So fängt Zukunft an.

Arbeitszeit und Arbeitsvertragsfristen

Normalarbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 42,5 Stunden pro Woche.

Arbeitszeitmodelle

Es gilt der Grundsatz der flexiblen Arbeitszeit. Verschiedene Arbeitszeitmodelle erlauben eine flexible Gestaltung des Tagesablaufs und unterstützen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit.

Ferien

Die Anzahl der Ferientage ist abhängig von Alter und Rangstufe:

	bis zum 49. Altersjahr	ab 50 Jahren
Angestellte	25 Tage	27 Tage
Kader	27 Tage	30 Tage
Direktionsmitglieder	27 Tage	30 Tage

Jugendliche Mitarbeitende bis 20 Jahre und Mitarbeitende mit Lehrvertrag haben Anrecht auf 27 Tage Ferien.

Mutterschaftsurlaub

Swiss Life gewährt einen Mutterschaftsurlaub von maximal sechs Monaten, davon mindestens 16 Wochen bezahlt. Väter erhalten bei Niederkunft der Ehe-/Lebenspartnerin fünf bezahlte freie Tage.

Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate.

Kündigungsfristen

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

Lohn und Zulagen

Entlöhnungsgrundsätze

Die Entlöhnung erfolgt funktionsorientiert sowie leistungs- und marktbezogen. Lohnanpassungen werden auf der Basis regelmässig erstellter Qualifikationen im Rahmen des Systems zur Zielerreichungs- und Kompetenzbeurteilung sowie aufgrund von Marktbeobachtungen vorgenommen.

Lohnauszahlung

Der Jahreslohn wird für Angestellte und Kader in 13 und für Direktionsmitglieder in 12 Monatsraten ausbezahlt.

Bonus

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

Familienzulagen

Familienzulagen richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Dienstjubiläen

Dienstjubiläen werden wie folgt gewürdigt:

- Nach 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 und 40 Dienstjahren
- jeweils 12,5% eines Monatslohnes, mindestens jedoch CHF 1000 pro Ereignis und ein zusätzlicher Ferientag oder
- 5 zusätzliche Ferientage im Jubiläumsjahr

Spesenersatz

Spesen werden gemäss dem vom Kantonalen Steueramt Zürich genehmigten Spesenreglement entschädigt.

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 (UVG)

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

Krankheit (KTG)

Mit Eintritt bei Swiss Life sind Mitarbeitende – volle Arbeitsfähigkeit vorausgesetzt – automatisch versichert. Die Krankentaggeldversicherung deckt den Lohnausfall.

Pensionskasse

Aufnahme in die Pensionskasse

Die Aufnahme in die Personalvorsorge erfolgt mit Beginn des Arbeitsverhältnisses, frühestens jedoch am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres, sofern der Jahreslohn die Eintrittsschwelle von 6/8 der maximalen AHV-Altersrente übersteigt. Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Eintrittsschwelle entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

Vorbehalte

Wenn bei Beginn des Arbeitsverhältnisses eine gesundheitliche Beeinträchtigung vorliegt, kann die Pensionskasse für denjenigen Teil der Personalvorsorge, der die Leistungen des BVG übersteigt, für höchstens fünf Jahre Vorbehalte anbringen.

Beitragspflichtiger Lohn

Als beitragspflichtiger Lohn gilt der Jahreslohn, vermindert um den BVG-Koordinationsabzug (7/8 der maximalen AHV-Rente). Für teilzeitbeschäftigte Personen wird der Koordinationsabzug entsprechend angepasst.

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse

Die Arbeitnehmer können ihren Beitrag aus den drei Plänen «Basic», «Standard» und «Top» auswählen. Der Arbeitgeberbeitrag ist unabhängig von der gewählten Beitragsstufe immer gleich hoch. Mit den Beiträgen wird eine Altersrente von 70% des beitragspflichtigen Lohnes angestrebt.

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

BVG-Alter	Arbeitnehmer Sparbeitrag Planvariante Standard	Arbeitgeber Spar- und Risikobeitrag
	Total	Total
18-24	0%	6%
25-34	5%	13%
35-44	7%	17%
45-54	9%	21%
55-62	9%	26%
63-65	7%	17%
66-70	5%	7%

Vorsorgeleistungen (Beitragsprimat)

Die Risikoleistungen (Invalidität, Tod) werden in Abhängigkeit zum beitragspflichtigen Lohn versichert. Die Höhe der Altersleistungen wird nach dem Prinzip des Beitragsprimats berechnet und ist einerseits abhängig vom vorhandenen Altersguthaben, andererseits vom Umwandlungssatz.

Vergünstigungen

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

Beitragsberechtigt sind sämtliche periodisch finanzierten, klassischen Lebensversicherungen mit Ausnahme von ProtectEasy. Für den Abschluss ist ein positives Ergebnis der branchenüblichen Risikoprüfung erforderlich.

Der Prämienbeitrag für ein Kalenderjahr beträgt 5,5% des Jahreslohnes, höchstens aber 5,5% des maximal anrechenbaren Lohnes gemäss Vorsorgereglement, in jedem Fall jedoch höchstens 65% der Jahresprämie.

Rechenbeispiel

CHF 1000	Jahresprämie
CHF 650	65% der Prämie bis max. 5,5% des für die Vorsorgestiftung massgebenden Jahreseinkommens bzw. bis zu einem definierten Maximalbetrag werden von Swiss Life übernommen.
CHF 350	35% bzw. der Restbetrag werden vom Mitarbeitenden getragen.

Vorzugsbedingungen

Mitarbeitende von Swiss Life profitieren von verschiedenen Vorzugsbedingungen für

- Einmalprämienversicherungen (3. Säule)
- Hypotheken
- UBS
- Swiss Life Managed Portfolio, Premium Funds
- Reka-Checks (nicht für Direktionsmitglieder)
- Sanitas-Krankenversicherung
- Mobilien-Sachversicherung
- Vaudoise-Sachversicherung
- DAS-Rechtsschutz-Versicherungen

Entwicklungsperspektiven

Die Erhaltung der persönlichen Veränderungs- und Arbeitsmarktfähigkeit und der damit verbundenen beruflichen Zukunftsperspektive wird als gemeinsame Verantwortung von Arbeitgeberin und Mitarbeitenden angesehen.

Swiss Life fördert und unterstützt ihre Mitarbeitenden in den Bestrebungen zur beruflichen Weiterbildung auf der Grundlage der betrieblichen Notwendigkeit, der Fähigkeiten und der Funktion des Mitarbeitenden.

Mitwirkung

Die Personalkommission vertritt die beruflichen Interessen der Mitarbeitenden im Innendienst. Ausserdem fördert sie gegenseitiges Vertrauen und gutes Einvernehmen zwischen der Konzernleitung und den Mitarbeitenden.

Die Personalkommission hat u. a. ein Mitspracherecht bei Regelungen in Bezug auf Personalpolitik, Löhne, Ferien, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und Weiterbildung.

Massnahmenplan und berufliche Neuorientierung

Die Swiss Life-Gruppe in der Schweiz hat gemeinsam mit den internen und externen Sozialpartnern einen bis auf Widerruf gültigen Massnahmenplan erarbeitet, der per 1. Januar 2005 in Kraft getreten ist. Zweck dieses Planes ist es, wenn immer möglich Entlassungen aus strukturellen Gründen zu vermeiden und im Falle von unumgänglichen Personalfreisetzungen die interne oder externe berufliche Neuorientierung verantwortungsbewusst und individuell zu gestalten.

Eingeschränkte Leistungsfähigkeit

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

Dienstleistungen

Verpflegung

Die Personalrestaurants werden von renommierten Unternehmen der Betriebsgastronomie geführt und bieten eine abwechslungsreiche, nach modernen Ernährungsgrundsätzen ausgerichtete Küche.

Essenspauschale

Mitarbeitende erhalten CHF 150 pro Monat als Kostenbeitrag an die Mittagsverpflegung (bei einem Anstellungsverhältnis von 100%; dieser Betrag reduziert sich entsprechend dem Teilzeitgrad).

Arbeitswegentschädigung

Swiss Life unterstützt die Mitarbeitenden, die die öffentlichen Verkehrsmittel für ihren Weg zur Arbeit nutzen. Sie gewährt eine Vergünstigung von 35%, maximal bis CHF 550 (ZVV, Verkehrsbetriebe Lausanne und Lugano, Jahresabonnement, Generalabonnement der SBB).

Kinderbetreuung

Swiss Life verfügt am Standort Zürich über ein Kontingent an Krippenplätzen für die Betreuung der Kinder der Mitarbeitenden. Die Kosten werden durch die Eltern getragen.

Sportclub und Fitnesscenter

Im Kreise Gleichgesinnter Sport treiben, Kräfte auftanken, Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen aufbauen und pflegen, Freunde gewinnen: Diese Möglichkeiten bietet der Sportclub seinen Mitgliedern und deren Familienangehörigen. Ob sportliche Wettkämpfe als ernste Angelegenheit oder als Plausch betrachtet werden – der Sportclub hat zum Ziel, allen Sportinteressierten mit seinen 14 Sektionen ein vielseitiges Angebot zu offerieren.

Das Indoor-Fitnesscenter am Standort Zürich-Binz bietet vielfältige Sportmöglichkeiten, die auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt werden können.

Anstellungsbedingungen und Nebenleistungen Aussendienst*



Ferien, Arbeitsvertragsfristen und Arbeitszeit

Ferien

Die Anzahl Ferientage ist abhängig von Alter und Funktion:

	bis zum 49. Altersjahr	ab 50 Jahren
Angestellte	25 Tage	27 Tage
Kader	27 Tage	30 Tage

Jugendliche Mitarbeitende bis 20 Jahre und Mitarbeitende mit Lehrvertrag haben Anrecht auf 27 Tage Ferien.

Mutterschaftsurlaub

Swiss Life gewährt einen Mutterschaftsurlaub von maximal sechs Monaten, davon mindestens 16 Wochen bezahlt. Väter erhalten bei Niederkunft der Ehe-/Lebenspartnerin fünf bezahlte freie Tage.

Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate.

Kündigungsfristen

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, im 1. Dienstjahr ein Monat, im 2. bis und mit 4. Dienstjahr zwei Monate und ab dem 5. Dienstjahr drei Monate.

Normalarbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 42,5 Stunden pro Woche.

Lohn und Zulagen

Entlöhnungsgrundsätze

Die Entlöhnung erfolgt funktionsorientiert sowie leistungs- und marktbezogen. Lohnanpassungen werden auf der Basis regelmässig erstellter Qualifikationen im Rahmen des Systems zur Zielerreichungs- und Kompetenzbeurteilung sowie aufgrund von Marktbeobachtungen vorgenommen.

Lohnauszahlung (Innendienstmitarbeitende)

Der Jahreslohn wird für Angestellte und Kader in 13 Monatsraten ausbezahlt.

Bonus (Innendienstmitarbeitende)

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

Essenspauschale (Innendienstmitarbeitende)

Mitarbeitende erhalten CHF 150 pro Monat als Kostenbeitrag an die Mittagsverpflegung (bei einem Anstellungsverhältnis von 100%; dieser Betrag reduziert sich entsprechend dem Teilzeitgrad).

Familienzulagen

Familienzulagen richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Massgebend ist der Sitz der Regionenleitung oder der Generalagentur.

Dienstjubiläen

Dienstjubiläen werden wie folgt gewürdigt:

Nach 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 und 40 Dienstjahren

für Aussendienstmitarbeitende:

- jeweils 5 Ferientaggelder, mindestens jedoch CHF 1000 und ein zusätzliches Ferientaggeld, falls der Betrag CHF 1000 unterschreitet

für Regionenleiter und Generalagenten:

- jeweils 12.5% von 1/12 des VSA-relevanten Jahreslohns im Jubiläumsjahr

für Innendienstmitarbeitende:

- jeweils 12.5% eines Monatslohn, mindestens jedoch CHF 1000 pro Ereignis und ein zusätzlicher Ferientag oder 5 zusätzliche Ferientage im Jubiläumsjahr bei einem Beschäftigungsgrad von 100%

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 (UVG/UVG-Zusatz)

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

Krankheit (KTG)

Mit Eintritt bei Swiss Life sind Mitarbeitende – volle Arbeitsfähigkeit vorausgesetzt – automatisch versichert. Die Krankentaggeldversicherung deckt den Lohnausfall ab dem 91. Tag. Swiss Life übernimmt die Prämien zu 100%.

Pensionskasse

Aufnahme in die Pensionskasse

Die Aufnahme in die Personalvorsorge erfolgt mit Beginn des Arbeitsverhältnisses, frühestens jedoch am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres, sofern der Jahreslohn die Eintrittsschwelle von 6/8 der maximalen AHV-Altersrente übersteigt. Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Eintrittsschwelle entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

Vorbehalte

Wenn bei Beginn des Arbeitsverhältnisses eine gesundheitliche Beeinträchtigung vorliegt, kann die Pensionskasse für denjenigen Teil der Personalvorsorge, der die Leistungen des BVG übersteigt, für höchstens fünf Jahre Vorbehalte anbringen.

Beitragspflichtiger Lohn (Innendienst)

Als beitragspflichtiger Lohn gilt der Jahreslohn, vermindert um den BVG-Koordinationsabzug (7/8 der maximalen AHV-Rente). Für teilzeitbeschäftigte Personen wird der Koordinationsabzug entsprechend angepasst.

Beitragspflichtiger Lohn (Aussendienst)

Als beitragspflichtiger Lohn gilt der Jahreslohn, vermindert um den BVG-Koordinationsabzug (7/8 der maximalen AHV-Rente). Als Jahreslohn für den Aussendienst gilt der Durchschnitt des AHV-pflichtigen Einkommens der letzten drei Kalenderjahre. Ist ein Aussendienstmitarbeitender noch keine drei Kalenderjahre in seiner Funktion tätig («Einsteiger») so entspricht sein Jahreslohn in der Regel CHF 102'000.

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse

Die Arbeitnehmer können ihren Beitrag aus den drei Plänen «Basic», «Standard» und «Top» auswählen. Der Arbeitgeberbeitrag ist unabhängig von der gewählten Beitragsstufe immer gleich hoch. Mit den Beiträgen wird eine Altersrente von 70% des beitragspflichtigen Lohnes angestrebt.

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

BVG Alter	Arbeitnehmer Sparbeitrag Planvariante Standard	Arbeitgeber Spar- und Risikobeiträge
18-24	0.0%	6.0%
25-34	5.0%	13.0%
35-44	7.0%	17.0%
45-54	9.0%	21.0%
55-62	9.0%	26.0%
63-65	7.0%	17.0%
66-70	5.0%	7.0%

Vorsorgeleistungen (Beitragsprimat)

Die Risikoleistungen (Invalidität, Tod) werden in Abhängigkeit zum beitragspflichtigen Lohn versichert. Die Höhe der Altersleistungen wird nach dem Prinzip des Beitragsprimats berechnet und ist einerseits abhängig vom vorhandenen Altersguthaben, andererseits vom Umwandlungssatz.

Vergünstigungen

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

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

Der Anspruch entsteht nach der Probezeit. Im ersten Dienstjahr ist er je nach Abschluss der Police pro rata.

Rechenbeispiel

Jahresprämie	CHF 1000
65% der Prämie bis max. 5,5% des für die Vorsorgestiftung massgebenden Jahreseinkommens bzw. bis zu einem definierten Maximalbetrag werden von Swiss Life übernommen.	CHF 650
35% bzw. der Restbetrag werden vom Mitarbeitenden getragen.	CHF 350

Vorzugskonditionen

Mitarbeitende von Swiss Life profitieren von verschiedenen Vorzugskonditionen für:

- Einmalprämienversicherungen (3. Säule)
- Hypotheken
- Reka-Checks
- Swiss Life Premium Funds
- Sanitas-Krankenversicherung
- Mobiliar-Sachversicherung
- Vaudoise-Sachversicherung
- DAS-Rechtsschutz-Versicherungen
- UBS

Entwicklungsperspektiven

Die Erhaltung der persönlichen Veränderungs- und Arbeitsmarktfähigkeit und der damit verbundenen beruflichen Zukunftsperspektive wird als gemeinsame Verantwortung von Arbeitgeberin und Mitarbeitenden angesehen.

Swiss Life fördert und unterstützt ihre Mitarbeitenden in den Bestrebungen zur beruflichen Weiterbildung auf der Grundlage der betrieblichen Notwendigkeit, der Fähigkeiten und der Funktion des Mitarbeitenden.

Swiss Life AG
Human Resources Aussendienst
General-Guisan-Quai 40
Postfach, 8022 Zürich
hrad@swisslife.ch

