

**Construisons notre avenir ensemble.
Swiss Life comme employeur.**



3 Avant-propos.

Construisons notre avenir ensemble.

Avec enthousiasme et engagement.

4 Nos collaborateurs.

Des conditions de travail d'avenir.

Dans un environnement intéressant.

6 Notre entreprise.

Un avenir sécurisé sur le plan financier.

Une promesse que nous tenons.

8 Vos perspectives et votre développement.

L'avenir commence aujourd'hui.

Des professions qui offrent des perspectives.

10 Notre collaboration.

Etes-vous prêt pour l'avenir?

Avec Swiss Life comme employeur?

Avant-propos.

Construisons notre avenir ensemble. Avec enthousiasme et engagement.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à Swiss Life comme partenaire potentiel de votre succès et avons le plaisir de vous présenter la société qui est susceptible de devenir votre futur employeur.



Le succès de Swiss Life est dû en grande partie à ses collaborateurs. Ce sont leurs compétences et leur disponibilité qui font la qualité de nos services. Le degré de satisfaction de nos clients, tout comme la façon dont nous nous démarquons de nos

concurrents, dépendent en grande partie d'eux. Nous leur demandons donc beaucoup, mais considérons toujours la relation entre salariés et employeur comme un partenariat, dont chacun doit pouvoir tirer un profit égal.

Nous souhaitons aller de l'avant avec vous. En rejoignant Swiss Life, vous mettrez vos compétences en œuvre avec succès, développerez vos points forts et ferez usage des nombreuses opportunités de développement offertes par notre entreprise. Nous vous y aiderons.

Swiss Life est une entreprise qui opère avec succès sur un marché en croissance rapide, celui de la prévoyance. Nous avons adapté notre stratégie aux nouveaux défis et nous sommes fixés des objectifs ambitieux. Pour les atteindre, nous avons besoin de collaborateurs à l'esprit d'entreprise et ayant le sens des résultats – nous avons besoin de vous!

Au plaisir de vous accueillir,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Pfister'.

Bruno Pfister
CEO du groupe Swiss Life

Nous cherchons des collaborateurs fixant, par leurs compétences et leur engagement, des normes élevées en termes de qualité et de prestations de services. Les performances des collaborateurs qui font preuve d'un engagement remarquable sont reconnues et rémunérées à leur juste valeur.



Nos collaborateurs.

Des conditions de travail d'avenir. Dans un environnement intéressant.

En tant que spécialiste international de l'assurance vie et de la prévoyance, Swiss Life incarne le professionnalisme. Nos collaborateurs se caractérisent par leur savoir-faire théorique et pratique, mais aussi par leur degré élevé d'identification à l'entreprise. Ils s'investissent avec engagement et enthousiasme, afin d'offrir d'excellentes prestations à nos clients. Souhaitez-vous également, par votre personnalité et votre sens de l'initiative, valoriser nos services?

Nous sommes convaincus que les compétences de chacun s'avèrent les plus utiles surtout au sein d'équipes et permettent de procurer un bénéfice aux clients. C'est pourquoi nous accordons une attention toute particulière aux compétences sociales de nos collaborateurs. Nous nous basons sur nos valeurs communes, à savoir l'expertise, la proximité, l'ouverture, la transparence et l'engagement, et avons une idée précise de la façon dont nous souhaitons communiquer les uns avec les autres ainsi que de l'image que nous voulons transmettre aux clients. Les tâches, responsabilités et compétences de nos collaborateurs sont clairement définies dans le cadre de la collaboration. Au-delà des services et des échelons hiérarchiques, nous entretenons une culture du feedback ouverte et sincère.

Nous offrons également à nos collaborateurs un feedback sur leurs performances. Les entretiens réguliers que nous menons avec eux témoignent de notre orientation systématique sur les résultats. Swiss Life accorde une grande importance aux compétences de ses cadres. En effet, leur pratique du leadership influence de façon décisive le sentiment d'appartenance qu'éprouvent les collaborateurs vis-à-vis de leur entreprise et leur disposition à faire preuve d'un engagement supérieur à la moyenne. Le personnel d'encadrement de Swiss Life sait comment soutenir ses collaborateurs, leur permettre de travailler de façon autonome, leur témoigner reconnaissance et gratitude, et les aider à se sentir bien dans leur travail.

Des structures hiérarchiques plates vous offrent une grande liberté dans votre travail quotidien. Déployez vos talents au sein de notre entreprise et réalisez vos idées. Vous évoluerez dans un environnement qui vous permettra d'exploiter votre potentiel. Nous récompensons les bonnes performances grâce à un système de rémunération reflétant les conditions du marché et grâce à d'intéressantes possibilités de développement.

Notre entreprise.

Un avenir sécurisé sur le plan financier. Une promesse que nous tenons.

Le groupe Swiss Life est l'un des premiers prestataires européens de solutions de prévoyance et d'assurances vie. En Suisse, en France et en Allemagne, il offre à sa clientèle privée et commerciale un conseil global ainsi qu'une large palette de produits, par l'intermédiaire de son propre réseau d'agents, de courtiers et de banques.

Swiss Life est leader sur son marché d'origine, la Suisse. Elle assure le suivi de ses clients à partir de son siège principal de Zurich, mais aussi de Lausanne, Lugano et de ses nombreuses agences générales réparties à travers tout le pays.

Swiss Life soutient les entreprises opérant à l'international en leur proposant des solutions de prévoyance en faveur du personnel émanant d'un unique partenaire. Elle fait partie des prestataires mondiaux de premier plan pour ce qui est des produits de prévoyance structurés, destinés à une clientèle privée internationale et fortunée. Swiss Life emploie environ 3000 personnes en Suisse et 6000 dans l'ensemble du groupe.

Depuis 2008, le groupe AWD fait partie du groupe Swiss Life. AWD, dont le siège se trouve à Hanovre, est un prestataire de services financiers de premier ordre en Europe. Présent dans dix pays, il propose un conseil financier complet et personnalisé aux clients à revenus moyens ou élevés.

Les racines et l'origine de l'entreprise, fondée en 1857 sous le nom de Caisse de Rentes Suisse, permettent à Swiss Life de s'appuyer sur ses points forts traditionnels dans le domaine de l'assurance vie et de la prévoyance, c'est-à-dire le savoir-faire en matière de produits et de risques, la qualité du conseil et du service et la performance de réseaux de distribution bien implantés.

Swiss Life évolue dans un marché à potentiel de croissance. En raison du vieillissement de la population, l'Etat ne peut supporter qu'une partie de plus en plus faible de la prévoyance. La prévoyance vieillesse privée et professionnelle gagne en importance et devient un marché d'avenir. Swiss Life souhaite tirer profit des développements actuels et futurs, et les influencer de façon notable. Dans ce contexte concurrentiel, idées novatrices et mise en œuvre rapide sont essentielles. Avez-vous envie de mener à bien cette intéressante mission avec nous?

Axes stratégiques.

Ambition	Notre ambition est d'être le spécialiste international de l'assurance vie, de la prévoyance et de la gestion de patrimoine.
Mission	Notre vocation est d'aider les gens à assurer leur avenir sur le plan financier, toute leur vie durant.
Valeurs	Expertise, proximité, ouverture, transparence et engagement.

Concentration sur la prévoyance financière	Concentration sur les perspectives de croissance	Concentration sur l'excellence de la gestion fonctionnelle
Swiss Life s'oriente de façon plus systématique encore sur les segments de clientèle intéressants, renforce la gestion des produits et optimise la gamme des canaux de distribution.	Swiss Life souhaite saisir de façon encore plus systématique les opportunités de croissance sur ses marchés actuels, dans les affaires internationales et sur les marchés de croissance intéressants.	Swiss Life souhaite accroître l'efficacité et l'efficacité de l'entreprise par une gestion encore plus fonctionnelle.

Stimuler l'engagement des collaborateurs

Swiss Life souhaite renforcer la culture de la performance dans l'entreprise et accorde une attention toute particulière au sens de la clientèle ainsi qu'à la force novatrice.

En tant que prestataire de services et fournisseur de produits dans le domaine de la prévoyance privée et professionnelle, notre engagement est axé sur les intérêts de nos clientes et clients. Depuis 150 ans, la force novatrice de Swiss Life lui offre toujours de nouvelles opportunités.



En tant qu'entreprise aux 100 métiers, nous proposons des champs d'activité variés. Chacun de nos métiers vous offre des perspectives professionnelles et la possibilité de vous perfectionner.



Vos perspectives et votre développement.

L'avenir commence aujourd'hui. Des professions qui offrent des perspectives.

Chez Swiss Life, divers domaines d'activité sont à votre disposition. Avez-vous l'âme d'un vendeur, pour entretenir et développer, en tant que conseiller en prévoyance, nos relations avec la clientèle privée ou commerciale? Disposez-vous de solides connaissances techniques et méthodologiques que vous pourriez appliquer dans les services Accounting & Controlling, IT, Investment & Financial Services, Legal & Compliance, Marketing & Communication et Human Resources, ou en tant que chef de projet? Ou savez-vous diriger, auquel cas vous pourriez nous apporter votre soutien à un poste dirigeant? Que vous soyez professionnel de l'assurance, expert ou cadre, que vous veniez de débiter votre carrière ou que vous ayez déjà une longue expérience, nous sommes une entreprise leader sur un marché dynamique qui offre à ses collaborateurs des tâches intéressantes et variées et de nouveaux défis permanents.

Afin de relever ces défis et de pouvoir offrir des services de qualité adaptés aux besoins de nos clients, nous développons en permanence les compétences professionnelles et personnelles de chaque collaborateur. Vous aussi souhaitez certainement évoluer dans votre profession et élargir ou approfondir vos connaissances. Swiss Life vous aide à dynamiser votre avenir et votre carrière grâce à une large gamme de formations internes et externes, structurées en fonction des dernières découvertes en matière de blended learning (combinaison de cours à présence et de cours en ligne). Nous entretenons une culture de la promotion et de l'apprentissage tout au long de la vie, et conservons ainsi l'employabilité de nos collaborateurs. Dans le cadre des entretiens annuels relatifs à la performance, vous discutez avec votre supérieur hiérarchique de vos objectifs professionnels et de vos perspectives.

Vous disposez de possibilités de développement aussi bien au sein d'une fonction qu'indépendamment de celle-ci. Prenez en charge des tâches de plus en plus complexes et des responsabilités supplémentaires, et passez, au sein de votre fonction, du statut de junior à celui de senior ou d'expert. Vous pouvez également élargir vos connaissances dans de nouvelles fonctions, ou évoluer dans le cadre d'un projet ou d'une fonction d'encadrement. Swiss Life soutient les collaborateurs engagés dans une carrière de direction et ayant un potentiel pour des tâches très exigeantes dans le cadre d'un programme de développement des talents parallèle à la profession. Des collaborateurs soigneusement sélectionnés sont préparés à une future activité d'encadrement pendant deux ou trois ans. Si vos objectifs sont ambitieux et que vous êtes très motivés, nous sommes le bon partenaire pour vous.

Celui qui s'engage fortement dans son travail a besoin de compensation. Nous mettons donc tout en œuvre pour que votre vie privée ne soit pas négligée et pour que vous puissiez la concilier avec votre vie professionnelle. Nous considérons un bon équilibre entre travail et loisirs comme la clé du succès, car nous savons que seuls les collaborateurs consacrant suffisamment de temps à leurs intérêts personnels et activités favorites peuvent être créatifs et performants. Lorsque fonction et poste de travail le permettent, nous tenons compte des besoins individuels par des modèles de temps de travail flexibles.

Notre collaboration.

Etes-vous prêt pour l'avenir? Avec Swiss Life comme employeur?

Si nous correspondons à ce que vous attendez d'un employeur et que notre définition de la collaboration vous convient, nous serons heureux de faire votre connaissance.

Nous vous offrons:

- une activité intéressante au sein d'une entreprise solide;
- l'appréciation et la reconnaissance de vos performances;
- des possibilités de développement variées et une large gamme de formations continues;
- un salaire conforme aux conditions du marché et de bonnes prestations sociales;
- une communication ouverte et un climat de travail stimulant.

Nous attendons de vous:

- des compétences adaptées à votre poste;
- orientation marquée vers la clientèle;
- le sens du résultat;
- l'aptitude à travailler en équipe;
- l'adhésion aux objectifs de l'entreprise;
- de l'enthousiasme.

Votre interlocuteur:

Service interne

Swiss Life SA
Human Resources
General-Guisan-Quai 40
Case postale, 8022 Zurich
Human-Resources@swisslife.ch

Service externe

Swiss Life SA
Human Resources Service externe
General-Guisan-Quai 40
Case postale, 8022 Zurich
hrad@swisslife.ch

Pour de plus amples informations concernant Swiss Life, consultez www.swisslife.ch ou www.swisslife.ch/jobs sur Internet.





SwissLife
L'avenir commence ici.

Conditions d'engagement et prestations annexes pour le service interne Suisse*



Temps de travail et délais contractuels

Durée normale de travail

Le temps de travail hebdomadaire est de 42 h 30.

Modèles de temps de travail

Le principe du temps de travail flexible s'applique. Différents modèles de temps de travail permettent d'organiser les journées avec souplesse et de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Vacances

Le nombre de jours de vacances dépend de l'âge et de l'échelon:

	jusqu'à 49 ans	à partir de 50 ans
Employés	25 jours	27 jours
Cadres	27 jours	30 jours
Membres de la direction	27 jours	30 jours

Les jeunes collaborateurs âgés de 20 ans ou moins et les collaborateurs sous contrat d'apprentissage ont droit à 27 jours de vacances.

Congé de maternité

Swiss Life accorde un congé de maternité de 6 mois au maximum, dont au moins 16 semaines payées. Lors de l'accouchement de leur épouse/partenaire, les pères bénéficient de cinq jours de congés payés.

Période d'essai

La période d'essai est de 3 mois.

Délais de résiliation

Le délai de résiliation est de 7 jours pendant la période d'essai, de 2 mois pendant la première année de service, de 3 mois à partir de la deuxième année de service, puis de 6 mois à partir de l'âge de 50 ans. Il est également de 6 mois pour les membres de la direction.

Salaire et allocations

Principes de rémunération

La rémunération est liée à la fonction, aux performances et aux conditions du marché. Les adaptations de salaire sont effectuées sur la base des qualifications établies régulièrement dans le cadre du système d'évaluation de la réalisation des objectifs et des compétences, ainsi que des observations du marché.

Versement du salaire

Le salaire annuel est versé en 13 mensualités aux employés et aux cadres, et en 12 mensualités aux membres de la direction.

Bonus

Selon le résultat enregistré par l'entreprise, les objectifs atteints par l'unité d'organisation et les performances individuelles, un bonus peut être versé en sus du salaire annuel.

Allocations familiales

Les allocations familiales sont définies en fonction des dispositions légales.

Anniversaires de service

Les anniversaires de service sont récompensés comme suit: après 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 et 40 années de service:

- 12,5% d'un salaire mensuel, mais 1000 francs au minimum et un jour de congé supplémentaire
- ou
- 5 jours de congés supplémentaires lors d'un anniversaire d'années de service

Remboursement de frais

Les frais sont remboursés conformément au règlement de frais approuvé par l'office des contributions cantonal de Zurich.

Prestations sociales

Maintien du versement du salaire

En cas d'incapacité de travail due à des raisons indépendantes de la volonté du collaborateur telles qu'une maladie ou un accident, Swiss Life continue de verser 100% du salaire du 1^{er} au 90^e jour, puis 80% du salaire du 91^e jusqu'au 730^e jour de l'incapacité de travail au maximum, et ce dans la mesure où le contrat de travail a duré plus de trois mois ou a été conclu pour une durée supérieure à trois mois.

Assurance en cas d'accident (LAA)

L'assurance en cas d'accident professionnel ou non professionnel offre à tous les collaborateurs de Swiss Life une couverture d'assurance internationale (division privée) à compter du premier jour de travail. Swiss Life prend en charge les primes à hauteur de 100%.

Assurance en cas de maladie (ACIJ)

A leur entrée chez Swiss Life, les collaborateurs sont automatiquement assurés, à condition qu'ils disposent de leur pleine capacité de travail. L'assurance d'indemnités journalières couvre la perte de salaire.

Caisse de pensions

Admission dans la caisse de pensions

L'admission dans la prévoyance en faveur du personnel a lieu au moment où débutent les rapports de travail, au plus tôt cependant le 1^{er} janvier suivant le 17^e anniversaire, dans la mesure où le salaire annuel dépasse le seuil d'entrée de 6/8^e de la rente de vieillesse maximum de l'AVS. En cas d'occupation à temps partiel, le seuil d'entrée est réduit en fonction du taux d'occupation.

Réserves

Si, au moment où débutent les rapports de travail, la personne assurée présente des troubles de la santé, la caisse de pensions peut émettre des réserves pour une durée de cinq années au maximum pour la partie de la prévoyance qui va au-delà des prestations obligatoires selon la LPP.

Salaire soumis à cotisation

Le salaire soumis à cotisation correspond au salaire annuel moins le montant de coordination de la LPP (7/8^e de la rente maximum de l'AVS). En cas d'occupation à temps partiel, le montant de coordination est adapté en conséquence.

Cotisations des salariés et des employeurs à la caisse de pensions

Les collaborateurs peuvent choisir entre trois plans – «Basic», «Standard» et «Top» – pour leurs cotisations. La cotisation de l'employeur reste toujours la même et ne dépend donc pas du niveau de cotisation choisi. Ces cotisations permettent de viser une rente de vieillesse équivalant à 70% du salaire soumis à cotisation.

La cotisation est définie en % du salaire soumis à cotisation selon les règles suivantes:

Age LPP	Cotisations d'épargne de l'employé	Cotisations d'épargne et de risque de l'employeur
	Variante de plan «Standard» 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%

Prestations de prévoyance (primauté des cotisations)

Les prestations de risque (invalidité et décès) sont assurées en fonction du salaire soumis à cotisation. Le montant des prestations de vieillesse est calculé selon le principe de la primauté des cotisations et dépend d'une part de l'avoir de vieillesse disponible et d'autre part, du taux de conversion.

Conditions préférentielles

Swiss Life encourage la prévoyance privée par des contributions aux primes versées à des assurances vie du pilier 3a et/ou 3b conclues avec elle et nécessitant le versement de primes.

L'ensemble des assurances vie classiques financées périodiquement bénéficient de contributions aux primes, à l'exception de ProtectEasy. Pour la conclusion, il est nécessaire d'obtenir un résultat positif à l'examen du risque usuel dans la branche.

La contribution aux primes s'élève, par année civile, à 5,5% du salaire annuel, au plus toutefois à 5,5% du montant maximum du salaire considéré au sens du règlement de prévoyance. Dans tous les cas, elle ne peut cependant excéder 65% de la prime annuelle.

Exemple de calcul

1000 francs	prime annuelle
650 francs	65% de la prime sont pris en charge par Swiss Life, dans les limites de 5,5% du revenu annuel déterminant pour la fondation de prévoyance ou d'un montant maximum défini.
350 francs	sont pris en charge par le collaborateur 35%, ou le montant restant.

Tarifs préférentiels

Les collaborateurs de Swiss Life bénéficient de différents tarifs préférentiels dans les domaines suivants:

- assurances à prime unique (3^e pilier)
- prêts hypothécaires
- UBS
- Swiss Life Managed Portfolio, Premium Funds
- chèques Reka (excepté pour les membres de la direction)
- assurance maladie Sanitas
- assurance de choses La Mobilière
- assurance de choses Vaudoise
- assurances de protection juridique DAS

Perspectives de développement

La conservation de la capacité d'adaptation et de l'employabilité, ainsi que des perspectives professionnelles en découlant, est considérée comme responsabilité commune de l'employeur et du salarié.

Swiss Life soutient et encourage ses collaborateurs dans leurs efforts visant à se perfectionner sur le plan professionnel, en se basant sur les besoins de l'entreprise ainsi que sur les capacités et les fonctions des collaborateurs concernés.

Participation

La Commission du personnel défend les intérêts professionnels des collaborateurs du service interne. Elle s'engage en outre pour un climat de confiance et d'harmonie entre le directoire du groupe et les collaborateurs.

La Commission du personnel dispose notamment d'un droit de codécision en termes de politique des ressources humaines, salaires, vacances, temps de travail, conditions de travail et formation continue.

Plan de mesures et réorientation professionnelle

En Suisse, le groupe Swiss Life a élaboré avec des partenaires sociaux internes et externes un plan de mesures entré en vigueur au 1^{er} janvier 2005 et valable jusqu'à nouvel ordre. L'objet de ce plan est d'éviter, dans la mesure du possible, des licenciements pour raisons structurelles et, dans le cas où des mises en disponibilité de personnel sont inévitables, d'organiser une réorientation professionnelle interne ou externe de manière individualisée et responsable.

Limitation de la performance

Swiss Life protège l'intégrité personnelle des collaborateurs, tient compte de leur état de santé et crée un climat de respect et de confiance mutuels. Les collaborateurs aptes au travail et exerçant une activité régulière, mais dont les performances sont momentanément ou durablement limitées pour des raisons psychiques ou physiques, bénéficient d'un soutien visant à leur faire conserver leur poste et/ou à réintégrer le processus de travail.

Prestations de services

Alimentation

Les restaurants d'entreprise sont tenus par des sociétés réputées, spécialistes de la gastronomie d'entreprise, et offrent une cuisine variée qui respecte les règles modernes de l'alimentation.

Indemnité forfaitaire de repas

Les collaborateurs perçoivent une contribution aux frais de repas de 150 francs par mois, à condition qu'ils soient employés à 100%. Pour un degré d'occupation inférieur, ce montant est diminué de façon proportionnelle.

Indemnité de trajet

Swiss Life soutient les collaborateurs qui utilisent les moyens de transport en commun pour se rendre sur leur lieu de travail. Elle accorde une réduction de 35%, mais au maximum de 550 francs (ZVV, services de transport en commun de Lausanne et Lugano, abonnement annuel, abonnement général des CFF).

Garde d'enfants

En matière de prise en charge des enfants de collaborateurs, Swiss Life dispose d'un contingent de places en crèche dans la ville de Zurich. Les frais sont supportés par les parents.

Club de sport et centre de fitness

Faire du sport, recharger ses batteries, développer et entretenir les contacts avec les collègues, faire de nouvelles connaissances – c'est ce qu'offre le club de sport à ses membres et à leurs proches. Le club sportif et ses 14 sections proposent un large choix d'activités sportives, qu'il s'agisse de sport de compétition ou de sport de détente.

A Zurich, sur le site de Binz, le centre de fitness en salle offre diverses possibilités de faire du sport, qui peuvent être adaptées aux besoins individuels.

Swiss Life SA
Human Resources
Service interne
General-Guisan-Quai 40
Case postale, 8022 Zurich
Human-Resources@swisslife.ch

Conditions d'engagement et prestations annexes Service externe*



Congés, délais des contrats de travail et temps de travail

Vacances

Le nombre de jours de vacances dépend de l'âge et de la fonction:

	jusqu'à 49 ans	à partir de 50 ans
Employés	25 jours	27 jours
Cadres	27 jours	30 jours

Les jeunes collaborateurs âgés de 20 ans ou moins et ceux sous contrat d'apprentissage ont droit à 27 jours de vacances.

Congé maternité

Swiss Life accorde un congé maternité de six mois au maximum, dont au moins seize semaines payées. Lors de l'accouchement de leur épouse/partenaire, les pères bénéficient de cinq jours de congés payés.

Période d'essai

La période d'essai est de trois mois.

Délais de résiliation

Pendant la période d'essai, le délai de résiliation est de sept jours; pendant la première année de service, d'un mois; de la deuxième à la quatrième année de service, de deux mois et à partir de la cinquième année de service, de trois mois.

Durée normale de travail

Le temps de travail hebdomadaire est de 42,5 heures.

Salaire et allocations

Principes de rémunération

La rémunération se fonde sur la fonction et reflète les performances et les conditions du marché. Les modifications de salaire sont effectuées sur la base des qualifications établies régulièrement dans le cadre du système d'évaluation de la réalisation des objectifs et des compétences, ainsi que des observations du marché.

Versement du salaire

(collaborateurs du service interne)

Pour les employés comme pour les cadres, le salaire annuel est versé en treize mensualités.

Bonus (collaborateurs du service interne)

Selon le résultat enregistré par l'entreprise, les objectifs atteints par l'unité d'organisation et les performances individuelles, un bonus peut être versé en sus du salaire annuel.

Indemnité forfaitaire de repas

(collaborateurs du service interne)

Les collaborateurs perçoivent une contribution aux frais de repas de 150 francs par mois, à condition qu'ils soient employés à 100%. Pour un degré d'occupation inférieur, ce montant diminue de façon proportionnelle.

Allocations familiales

Les allocations familiales sont définies en fonction des dispositions légales. C'est le siège de la direction régionale ou de l'agence générale qui est déterminant.

Anniversaires de service

Les anniversaires de service sont récompensés comme suit: après 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 et 40 années de service:

pour les collaborateurs du Service externe:

- à chaque fois cinq indemnités journalières de vacances – mais au moins 1 000 francs – et une indemnité journalière de vacances supplémentaire, si le montant s'avère inférieur à 1 000 francs.

pour les responsables régionaux et les agents généraux:

- à chaque fois 12,5% d'1/12 du salaire annuel déterminant pour la VSA de l'année anniversaire

pour les collaborateurs du service interne:

- à chaque fois 12,5% d'un mois de salaire – mais au moins 1 000 francs par événement – et un jour de congé supplémentaire ou cinq jours de congés supplémentaires pendant l'année anniversaire pour un taux d'occupation de 100%

Prestations sociales

Maintien du paiement du salaire

En cas d'incapacité de travail due à des raisons indépendantes de la volonté du collaborateur telles qu'une maladie ou un accident, Swiss Life continue de verser 100% du salaire du 1^{er} au 90^e jour, puis 80% du salaire du 91^e au 730^e jour de l'incapacité de travail au maximum, et ce dans la mesure où le contrat de travail a duré plus de trois mois ou a été conclu pour plus de trois mois.

Accident (LAA/LAA-Complémentaire)

L'assurance en cas d'accident professionnel ou non professionnel offre à tous les collaborateurs de Swiss Life une couverture d'assurance internationale (division privée) à compter du premier jour de travail. Swiss Life prend en charge les primes à 100%.

Assurance en cas de maladie (ACIJ)

A leur entrée chez Swiss Life, les collaborateurs sont automatiquement assurés, à condition qu'ils disposent de leur pleine capacité de travail. L'assurance d'indemnités journalières couvre la perte de salaire à partir du 91^e jour. Swiss Life prend en charge les primes à 100%.

Caisse de pensions

Admission dans la caisse de pensions

L'admission dans la prévoyance en faveur du personnel a lieu au moment où débutent les rapports de travail, au plus tôt cependant le 1^{er} janvier suivant le 17^e anniversaire, dans la mesure où le salaire annuel dépasse le seuil d'entrée de 6/8 de la rente de vieillesse maximum de l'AVS. En cas d'occupation à temps partiel, le seuil d'entrée est réduit en fonction du taux d'occupation.

Réserves

Si, au moment où débutent les rapports de travail, la personne assurée présente des troubles de la santé, la caisse de pensions peut émettre des réserves sur une durée de cinq années au maximum pour la partie de la prévoyance qui va au-delà des prestations obligatoires selon la LPP.

Salaire soumis à cotisation (service interne)

Le salaire soumis à cotisation correspond au salaire annuel moins le montant de coordination de la LPP (7/8 de la rente maximum de l'AVS). En cas d'occupation à temps partiel, le montant de coordination est adapté en conséquence.

Salaire soumis à cotisation (service externe)

Le salaire soumis à cotisation correspond au salaire annuel moins le montant de coordination LPP (7/8^e de la rente maximum de l'AVS). Le salaire annuel pour le Service externe correspond à la moyenne du revenu soumis à l'AVS perçu durant les trois dernières années civiles. Si un collaborateur du Service externe exerce sa fonction depuis moins de trois ans (= «débutant»), son salaire annuel s'élève en règle générale à 102 000 francs.

Cotisations des salariés et des employeurs à la caisse de pensions

Les collaborateurs peuvent choisir entre trois plans – «Basic», «Standard» et «Top» – pour leurs cotisations. La cotisation de l'employeur reste toujours la même et ne dépend pas du niveau de cotisation choisi. Ces cotisations permettent de viser une rente de vieillesse équivalant à 70% du salaire soumis à cotisation.

La cotisation est définie en pourcentage du salaire soumis à cotisation selon les règles suivantes:

Age LPP	Cotisations d'épargne salarié - Plan «Standard»	Cotisations d'épargne et de risque de l'employeur
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%

Prestations de prévoyance (primauté des cotisations)

Les prestations de risque (invalidité et décès) sont assurées en fonction du salaire soumis à cotisation. Le montant des prestations de vieillesse est calculé selon le principe de la primauté des cotisations et dépend d'une part de l'avoir de vieillesse disponible et d'autre part, du taux de conversion.

Conditions préférentielles

Swiss Life encourage la prévoyance privée par des contributions aux primes versées à des assurances vie du pilier 3a et/ou 3b soumises au paiement des primes conclues avec elle.

La contribution aux primes pour une année civile est de 5,5% du salaire annuel, mais de 7 700 francs au maximum, et ne doit en aucun cas excéder 65% de la prime tarifaire.

Le droit naît après la période d'essai. Durant la première année de service, il est calculé au pro rata selon conclusion de la police.

Exemple de calcul

Prime annuelle	1000 CHF
Swiss Life prend en charge 65% de la prime, jusqu'à un maximum de 5,5% du revenu annuel déterminant pour la fondation de prévoyance ou jusqu'à un montant maximum défini	650 CHF
Le collaborateur prend en charge 35% de la prime, ou le montant restant.	350 CHF

Tarifs préférentiels

Les collaborateurs de Swiss Life bénéficient de différents tarifs préférentiels dans les domaines suivants:

- Assurances à prime unique (3^e pilier)
- Hypothèques
- Chèques Reka
- Swiss Life Premium Funds
- Assurance maladie Sanitas
- Assurance de choses La Mobilière
- Assurance de choses Vaudoise
- Assurances de protection juridique DAS
- UBS

Perspectives de développement

La conservation de la capacité d'adaptation et de l'employabilité, ainsi que des perspectives professionnelles en découlant, est considérée comme responsabilité commune de l'employeur et du salarié.

Swiss Life soutient et encourage ses collaborateurs dans leurs efforts visant à se perfectionner sur le plan professionnel, en se basant sur les besoins de l'entreprise mais aussi sur les capacités et les fonctions des collaborateurs concernés.

Swiss Life SA
Human Resources Service externe
General-Guisan-Quai 40
Case postale, 8022 Zurich
hrad@swisslife.ch

