



10. Schweizer Vergütungstag

Fachtagung für Compensation &
Performance Management



shaping
sustainable
success

10 Jahre Rückblick & Veränderung in Corporate Governance und Vergütung

10. Schweizer Vergütungstag, 26.10.23

Dr. Stephan Hostettler

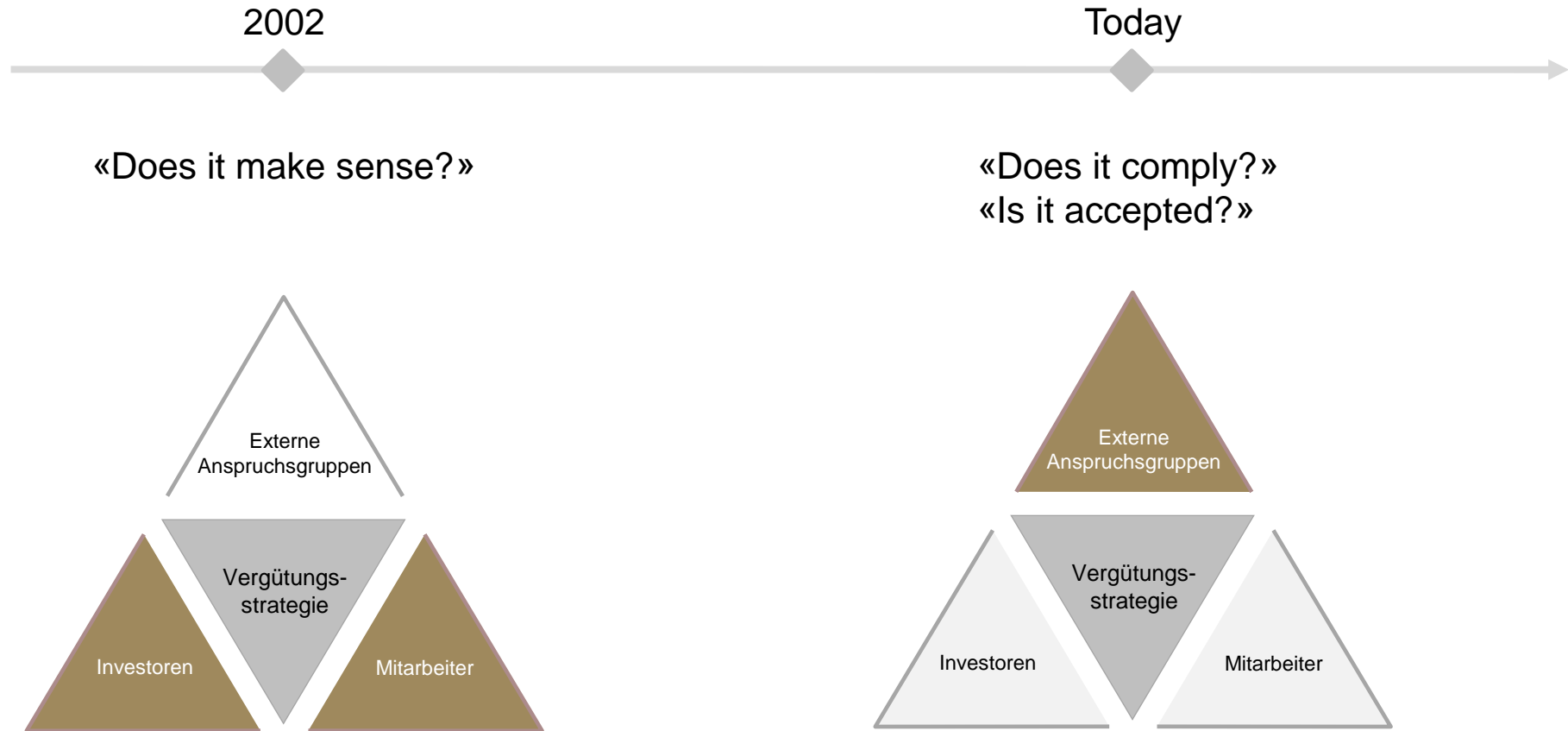
Managing Partner

Lehrbeauftragter für Corporate Governance an der Universität St. Gallen (HSG)

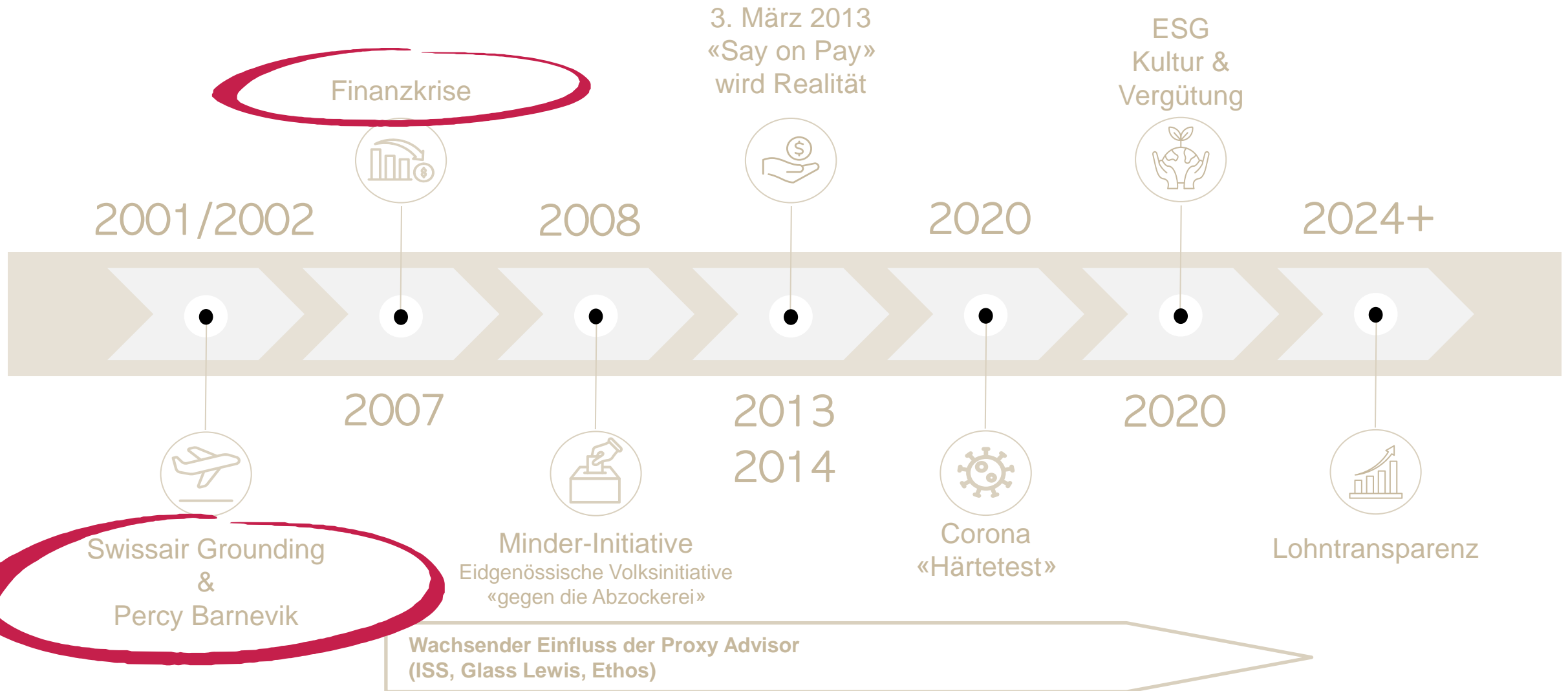
hcm.com



Fokus bei Vergütungsfragen hat sich über die Jahre verändert



Ein Blick zurück...



Finanzkrise: Auslöser von politischen Motionen ...

Auswirkungen der Finanzkrise auf die Managementvergütung

Stellungnahme Bundesrat 2008

08.3680 MOTION

Finanzkrise bekämpfen. Manager-Boni beschränken

Eingereicht von: GRÜNE FRAKTION

Sprecher/in: SCHELBERT LOUIS

Einreichungsdatum: 03.10.2008

Eingereicht im: Nationalrat

Stand der Beratungen: Erledigt

- Ausgangslage: Manager-Boni tragen zu Fehlanreizen bei und fördern das Eingehen unnötiger und übertriebener Risiken in Banken. Sie werden als eine der Ursachen für die Finanzkrise identifiziert

Am 22. Oktober 2008 hat der Bundesrat erste Vorschläge für die **Verstärkung der Aktionärsrechte** diskutiert (bei börsenkotierte Aktiengesellschaften):

- Die VR soll ein Reglement über die Vergütungen erstellen
- Aktionäre erhalten in Generalversammlungen Mitwirkungsrechte in Vergütungsfragen
- Die Klage auf Rückerstattung ungerechtfertigter Leistungen soll erleichtert werden

«Minder»... 3. März 2013



ALJAZEERA

News

Programmes

Video

Blogs

Opinion

In Depth

Business

Human Rights

Sport

Africa

Americas

Asia-Pacific

Central & South Asia

Europe

Middle East

LATEST:

DELEGATES MEET IN QATAR FOR DONOR CONFERENCE AIMED AT FINANCING A MU

EUROPE

Swiss vote for tough curbs on executive pay

Voters approve some of world's strictest controls on executive pay, including ban on big bonuses for departing managers.

Variable Vergütungen, insbesondere Boni, bleiben ein politisch aktuelles Thema...

Seit der Finanzkrise wurden zahlreiche politische Motionen zu diesem Thema eingereicht...

Hier einige Beispiele:

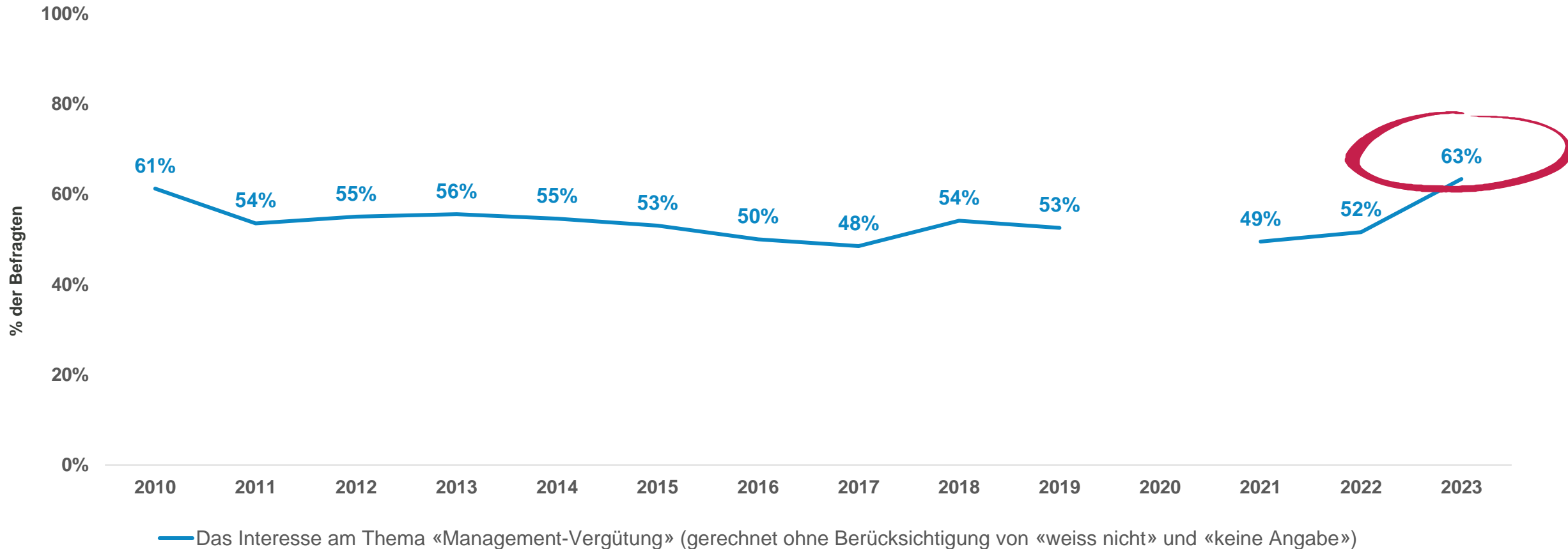
- 2006: Swiss-Boni. Provokation für Mitarbeitende und Bevölkerung (Sozialdemokratische Fraktion)
- 2008: Finanzkrise bekämpfen. Manager-Boni beschränken
- 2009: Besteuerung von Boni (Grüne Fraktion)
- 2009: Boni als Lohnbestandteil (Grüne Fraktion)
- 2009: Transparenz bei den UBS-Boni 2008 (Sozialdemokratische Fraktion)
- 2009: Entlassungen und Boni bei der UBS (Die Mitte, EVP)
- 2009: Boni sollen nachhaltiger Leistung entsprechen. Anpassungen im Arbeits- und Steuerrecht (FDP)
- 2009: Begrenzung des Steuerabzugs für Millionen-Boni (Sozialdemokratische Fraktion)
- 2010: Boni-Verbot für defizitäre Unternehmen (Die Mitte, EVP)
- 2013: Boni deckeln, insbesondere bei den Banken (Sozialdemokratische Fraktion)
- 2017: Stopp den Boni bei systemrelevanten Banken (Sozialdemokratische Fraktion)
- 2018: Schluss mit den Boni-Fehlanreizen in bundesnahen Betrieben! (Grüne Fraktion)
- 2020: Keine Boni bei Covid-Hilfe! (Grüne Fraktion)
- 2020: Swiss. Boni trotz Staatshilfe? (Grüne Fraktion)
- 2023: Keine Bonuszahlungen für systemrelevante Banken (Sozialdemokratische Fraktion)

Minder

Wahrnehmung der Bevölkerung über Vergütung

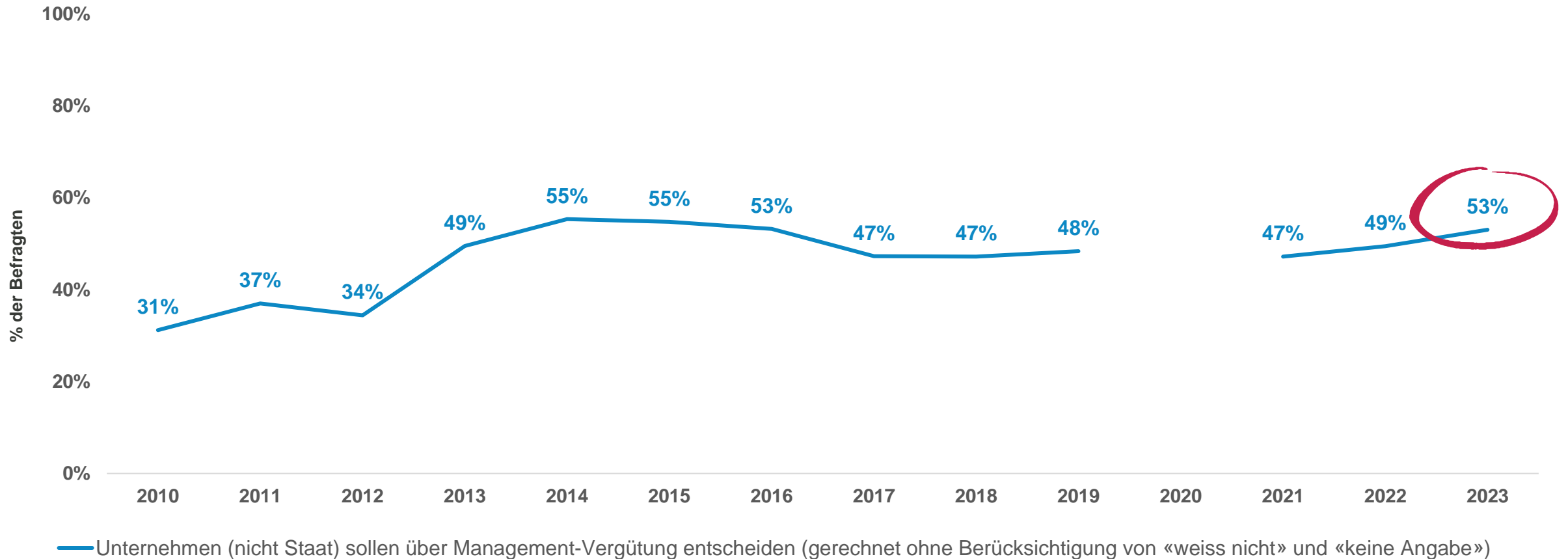
Interesse an Management-Vergütung im Mehrjahresvergleich

? In den Medien wird seit einiger Zeit eine Diskussion um die Höhe von Bonus-Zahlungen für Manager geführt. Wie sehr beschäftigt Sie persönlich das Thema «Management-Vergütung»?



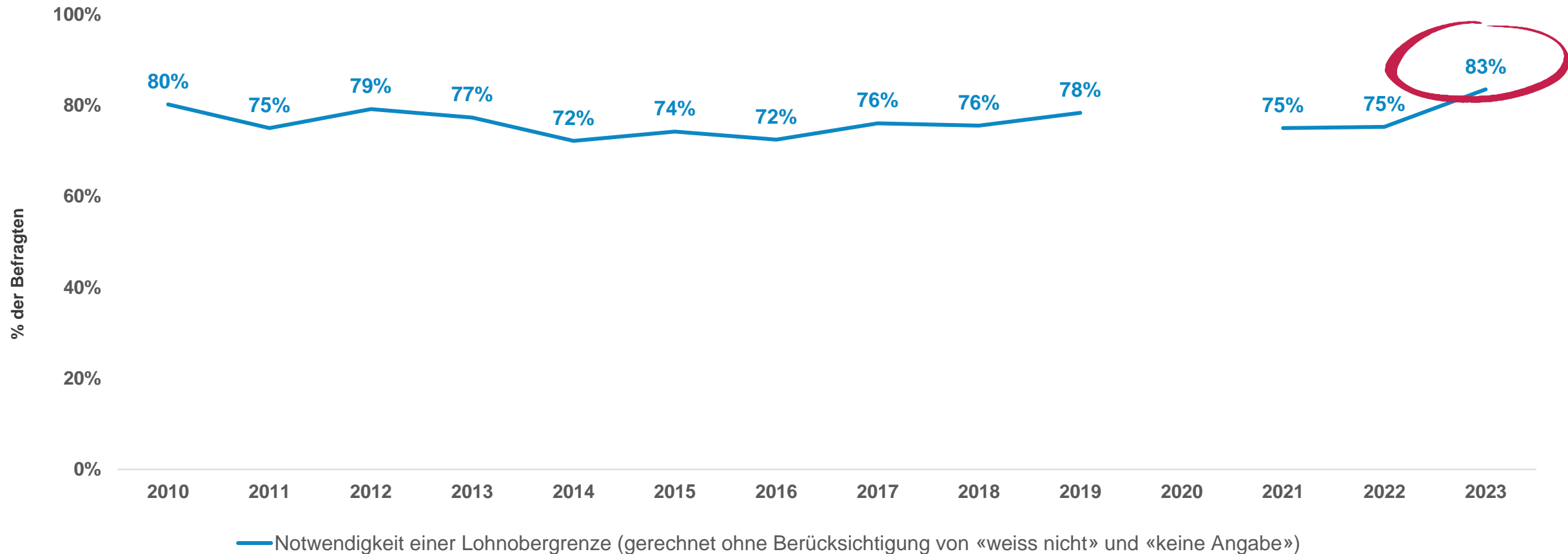
Höhe der Löhne: Aktionäre vs. Staat im Mehrjahresvergleich

? Zurzeit wird eine Diskussion darüber geführt, ob der Eigentümer oder der Staat das letzte Wort über die Höhe der Löhne (inklusive leistungsabhängige Lohnanteile) in einem Unternehmen haben soll. Wie sehen Sie das?



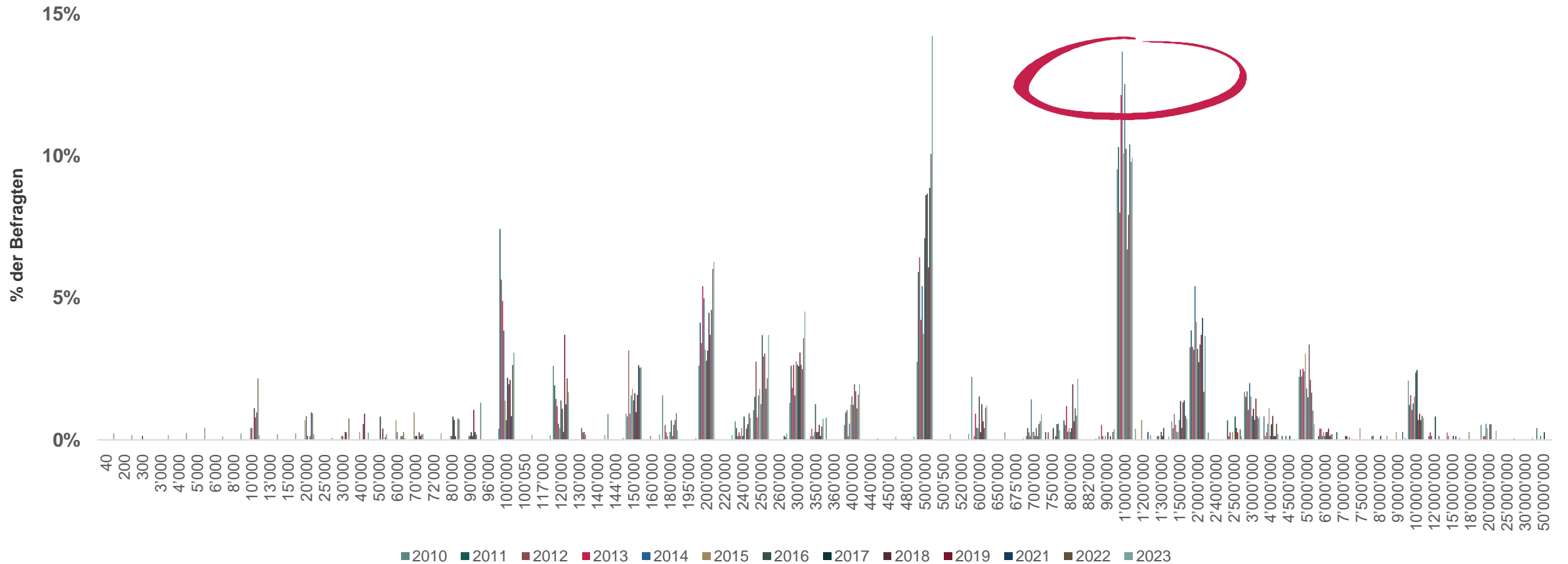
Forderung nach einer Obergrenze bei Managerlöhne im Mehrjahresvergleich

? Wenn Sie jetzt an die Höhe von Managerlöhne denken, finden Sie, es sollte eine Lohnobergrenze geben?



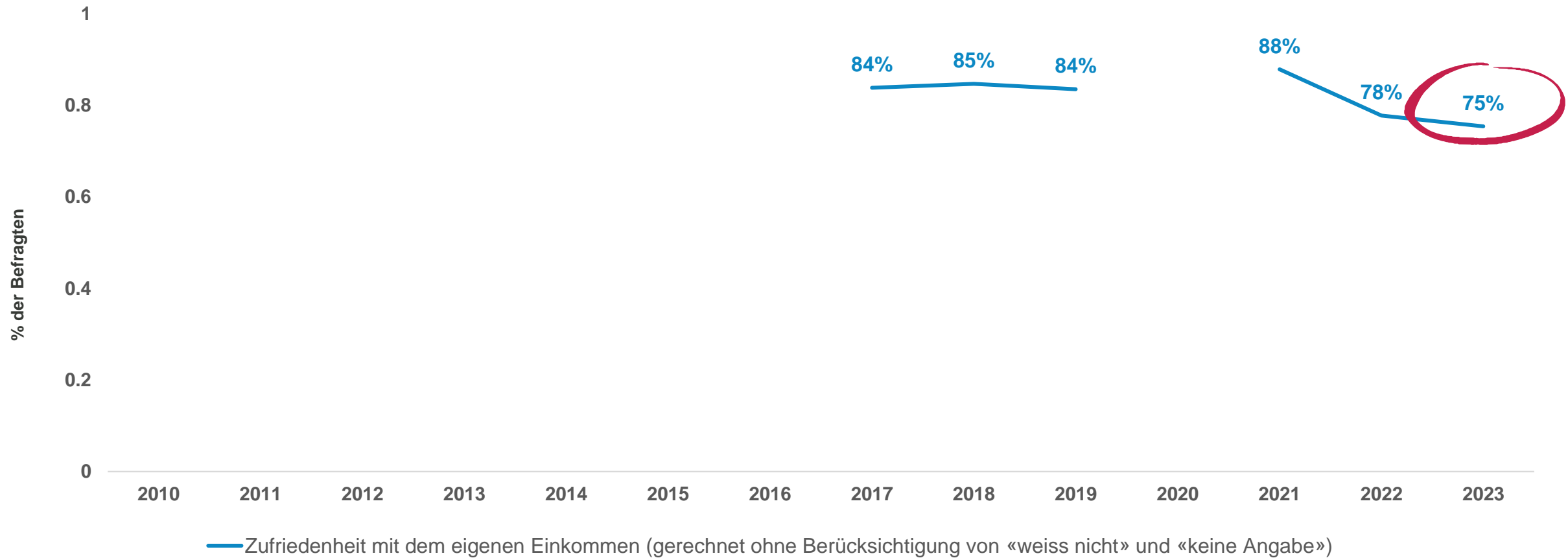
Höhe der Lohnobergrenze im Mehrjahresvergleich

? Falls die Lohnobergrenze als notwendig erachtet wird: Wie hoch sollte eine jährliche Lohnobergrenze, Ihrer Meinung nach, sein?



Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen

? Wenn erwerbstätig: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem eigenen Einkommen?



Say on Pay

The general meeting elects members of the Compensation Committee and votes on compensation amounts (binding) and reports (advisory)



(Re-)election of members
of the Compensation
Committee



Approval of compensation
amounts



Approval of Compensation
Report

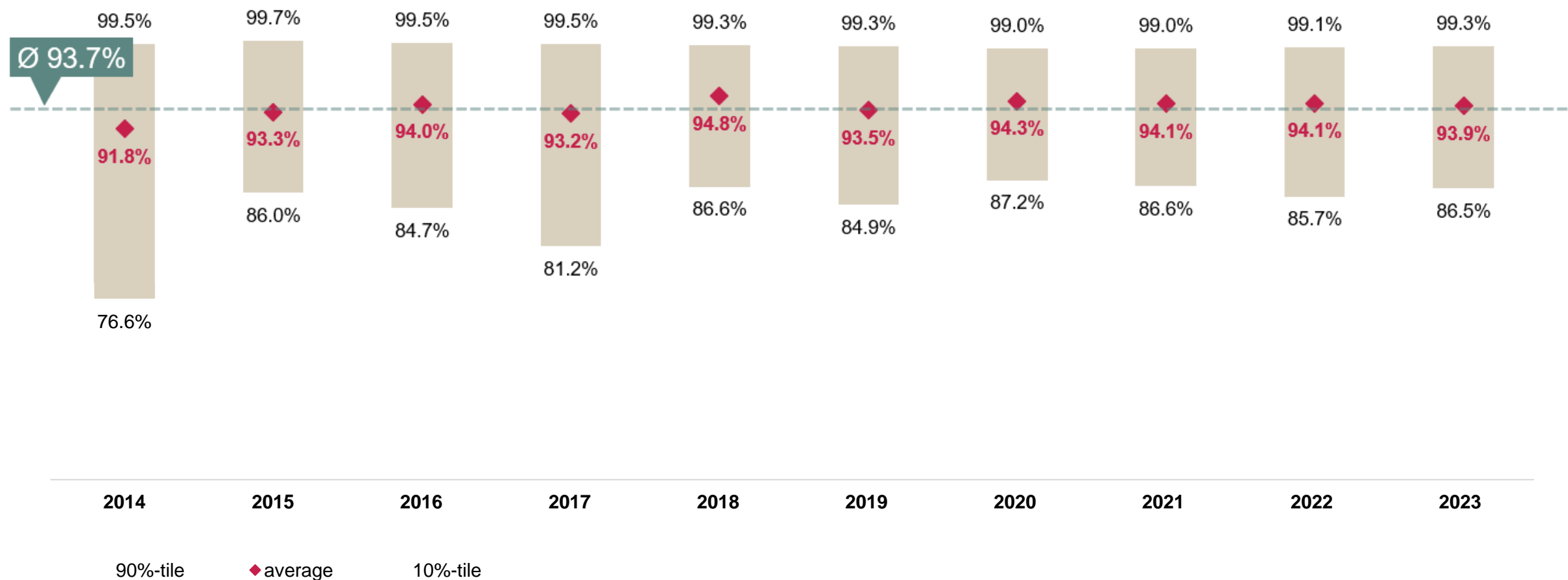


Approval of Articles of
Association

Traditionally high AGM approval rates for binding votes on compensation amounts available to members of the Board of Directors...



Percentage of votes in favour of compensation amounts for members of the Board of Directors

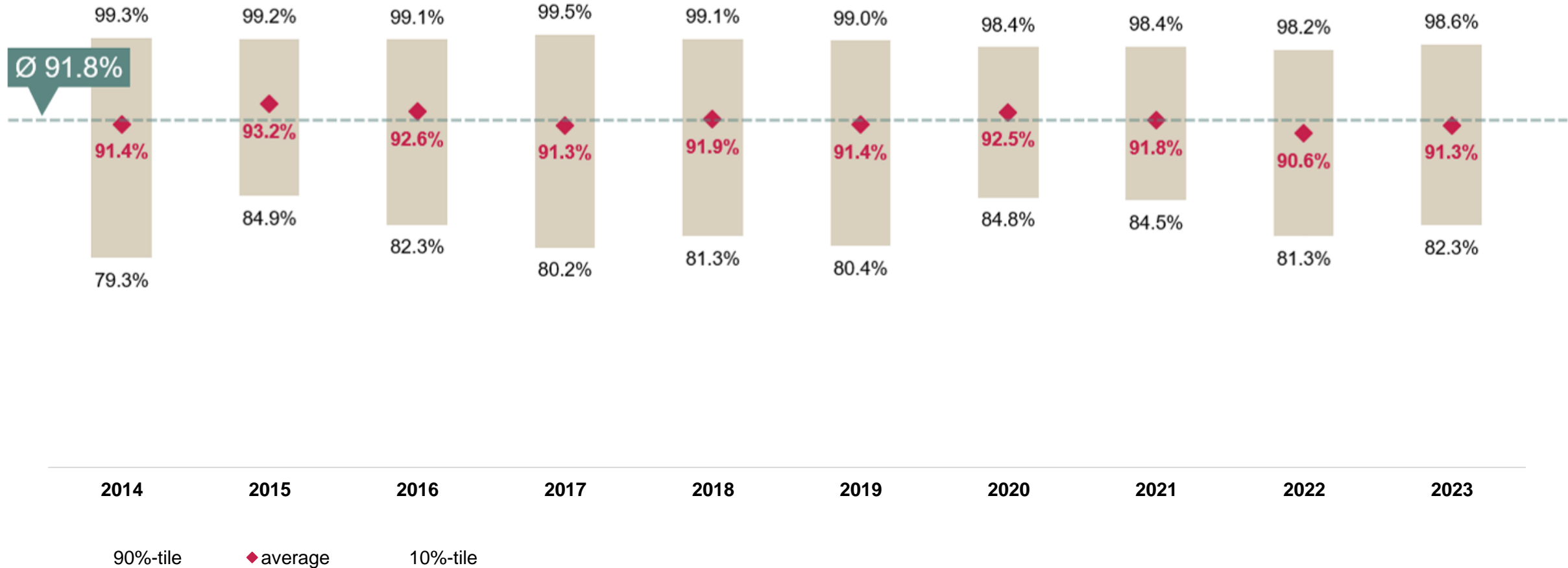


Source: HCM Data & Analytics

...closely followed by approval rates for binding votes on compensation amounts available to members of the Executive Board



Percentage of votes in favour of compensation amounts for members of the Executive Board

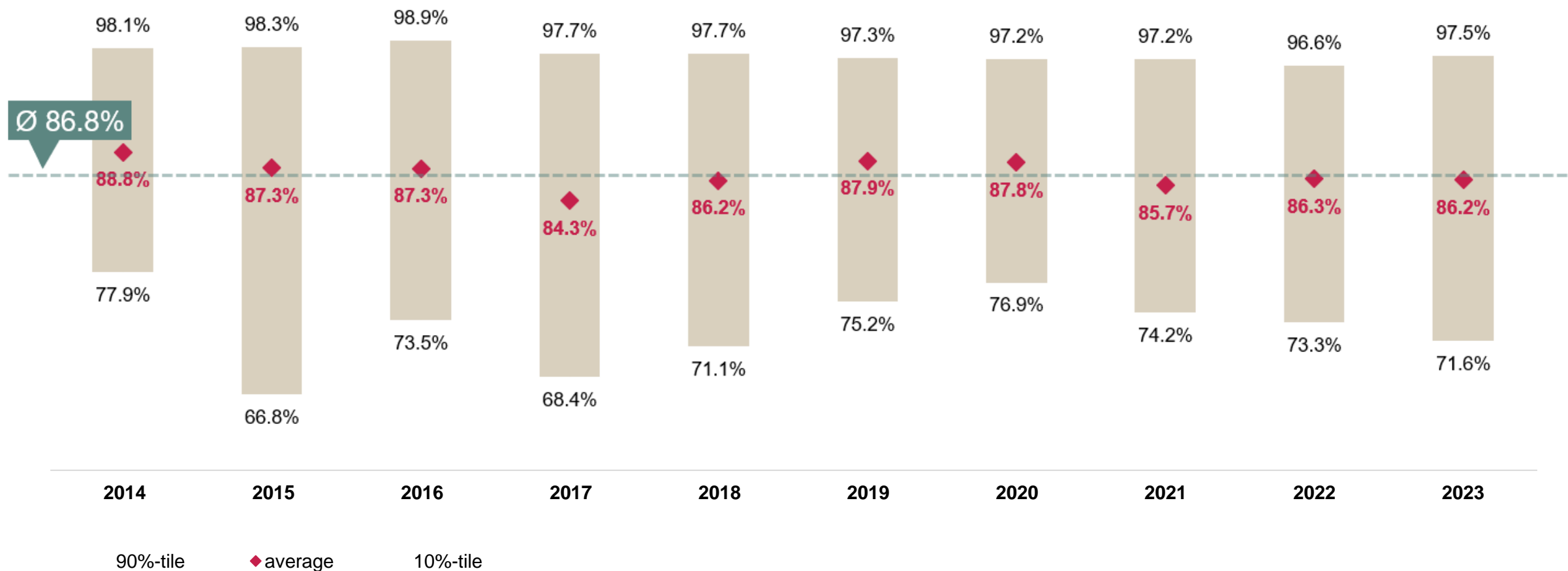


Source: HCM Data & Analytics

Overall broad acceptance of the compensation reports put on consultative vote at 2023 AGM...



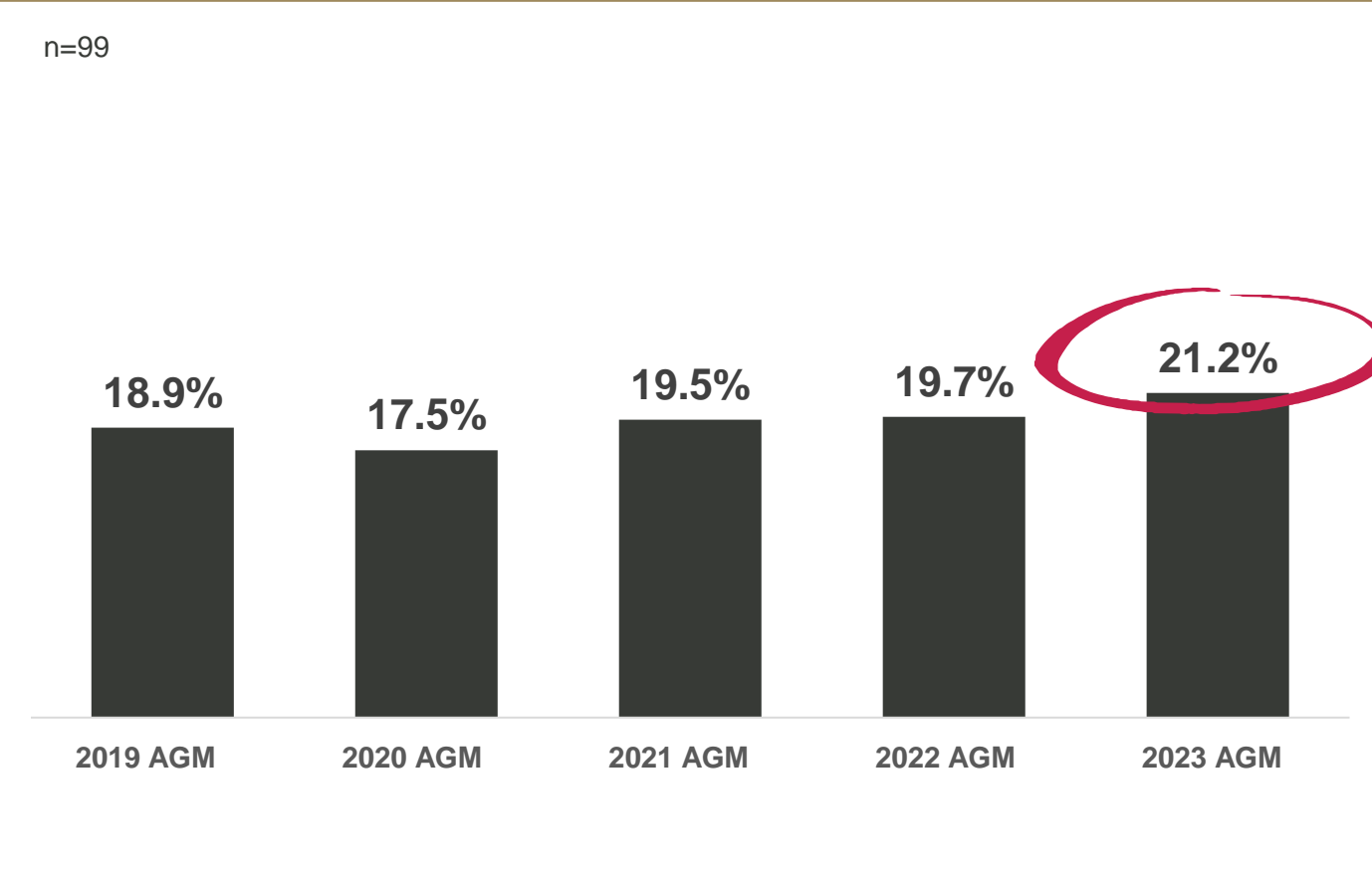
Percentage of votes in favour of compensation report / system



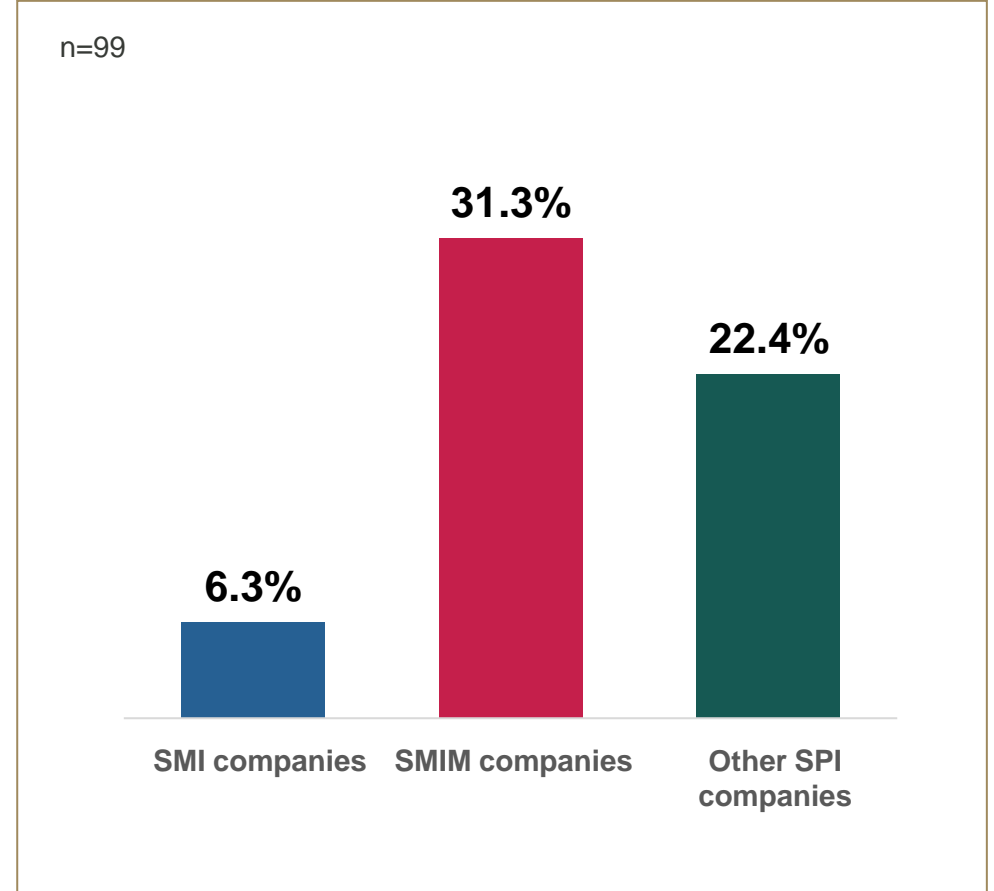
Source: HCM Data & Analytics

Yet, about 1/5 of SPI companies did not get 80% votes in favour of their compensation reports 2022 (advisory vote)

SPI companies with <80% votes in favour of compensation reports
 (% companies that submit their compensation reports to the AGM approval)



Companies with <80% votes in favour of compensation reports 2022



Source: HCM Data & Analytics

Note: "Like-for-Like" comparison, i.e., only companies with available numeric Say-on-Pay outcomes 2023

Was hat «Minder» bewirkt?

- **Eher positiv...**

- Inhaltliche Prozesse rund um das Thema Vergütung verbessert: «Wachrütteln», «Kein Schönreden» und grössere Disziplin.
- Segnet VR Vergütung ab.

- **Eher negativ...**

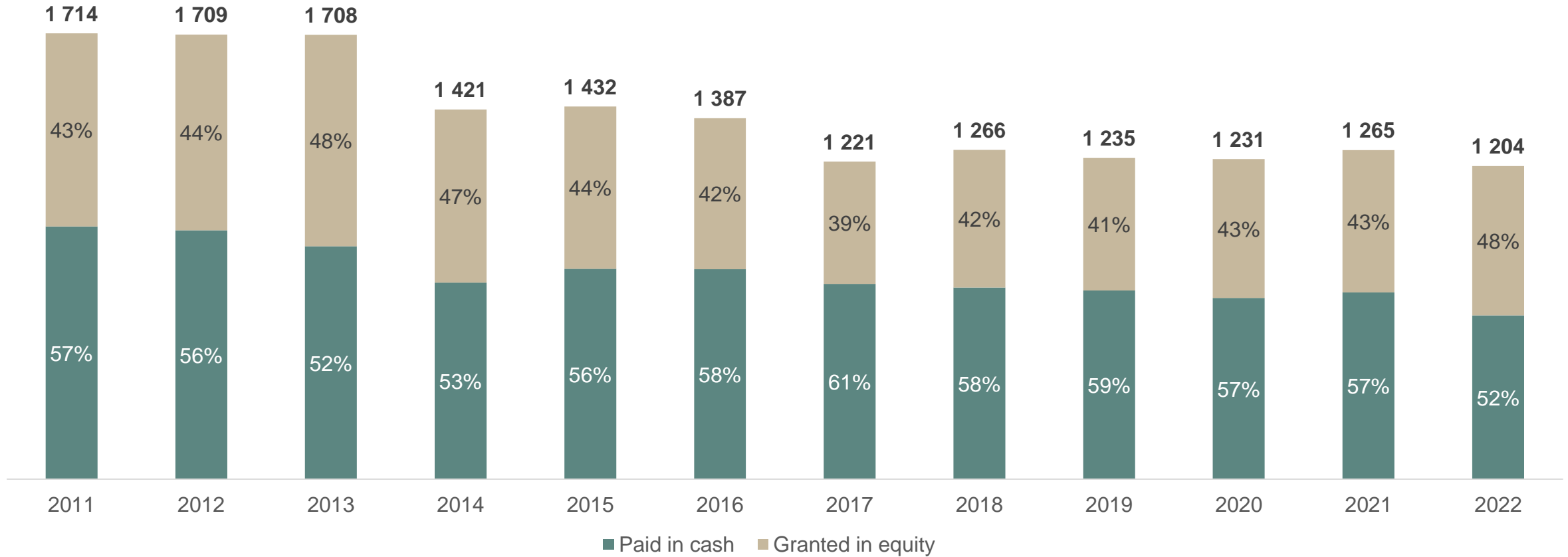
- Internationale Wahrnehmung.
- Unternehmerische Flexibilität abgenommen.
- «Bindender Charakter» führt primär zu «Legal Considerations».
- Weitere: Strafrecht, Publikationspflicht PK.

- **Eher neutral ...**

- Lohnhöhe per se.

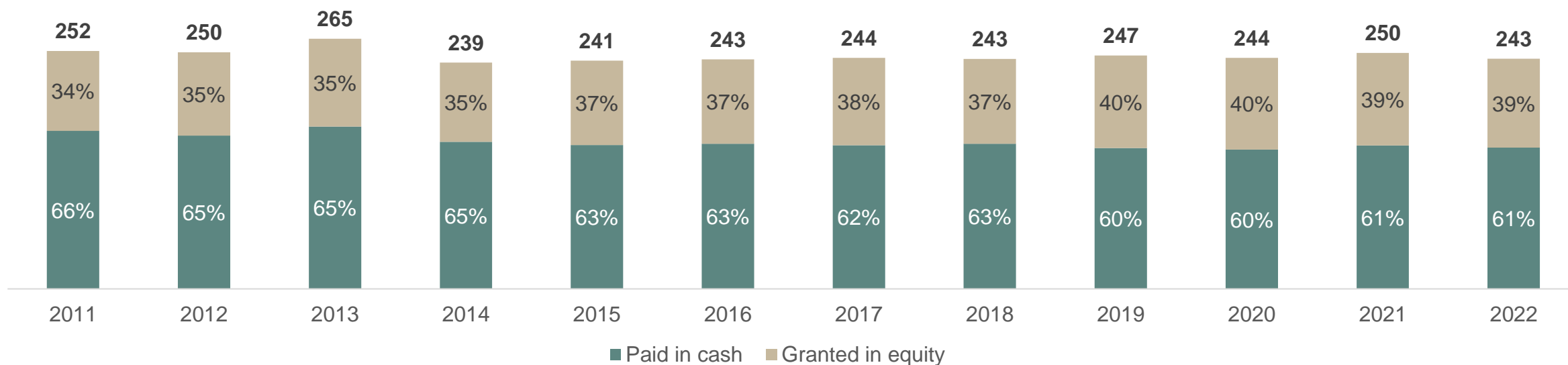
Comp last 10+ years...

Board chair compensation level and structure: SMI and SMIM



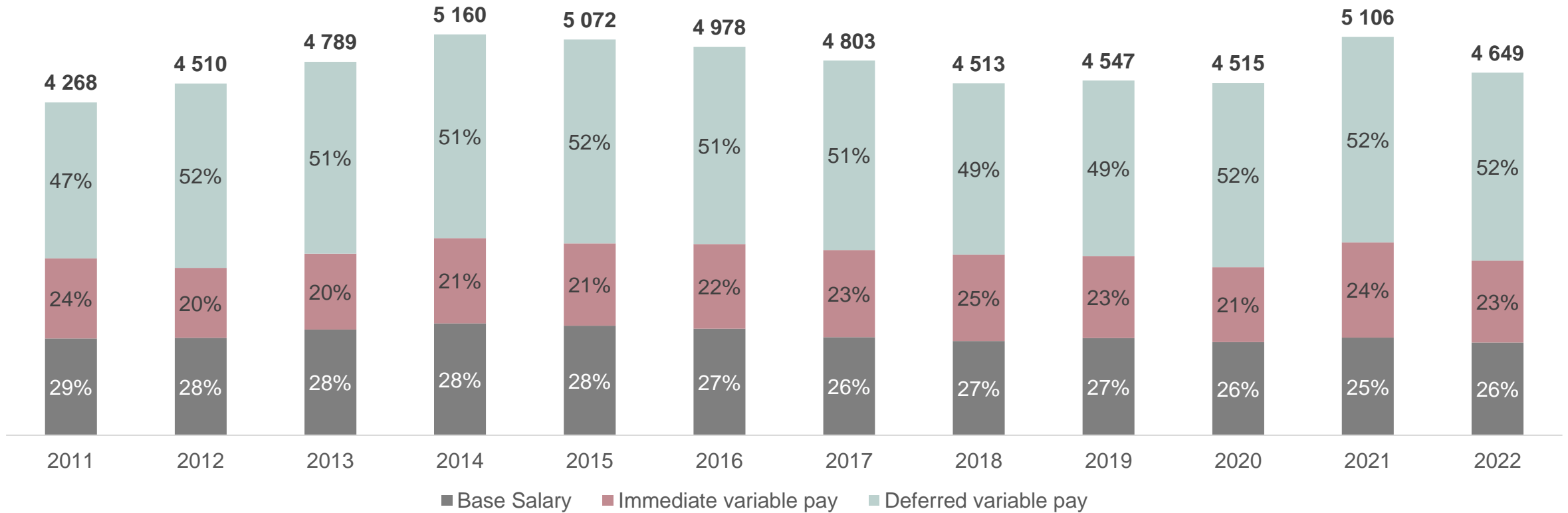
Source: HCM Data & Analytics

Other board members compensation level and structure on average: SMI and SMIM



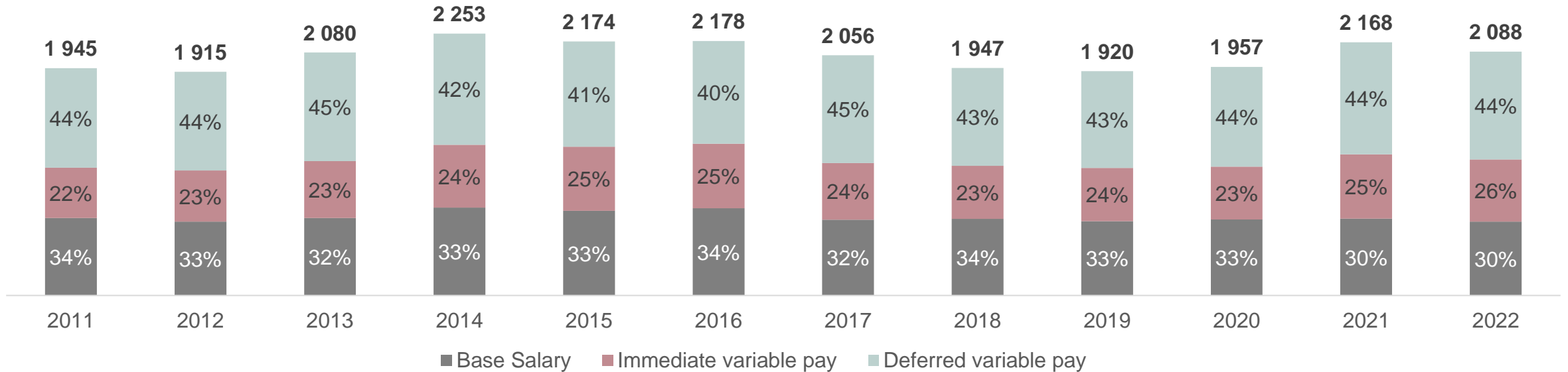
Source: HCM Data & Analytics

CEO compensation level and structure: SMI and SMIM



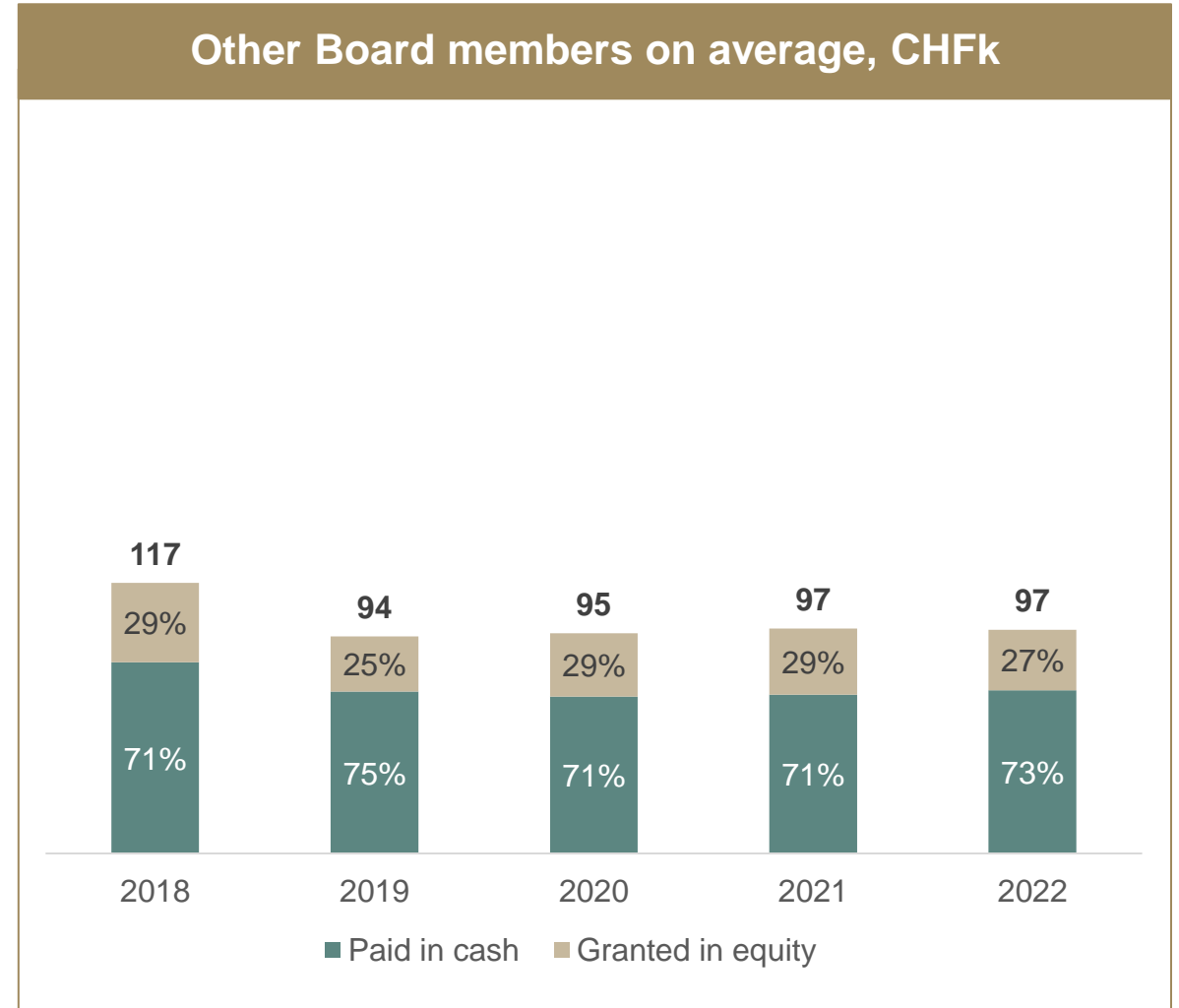
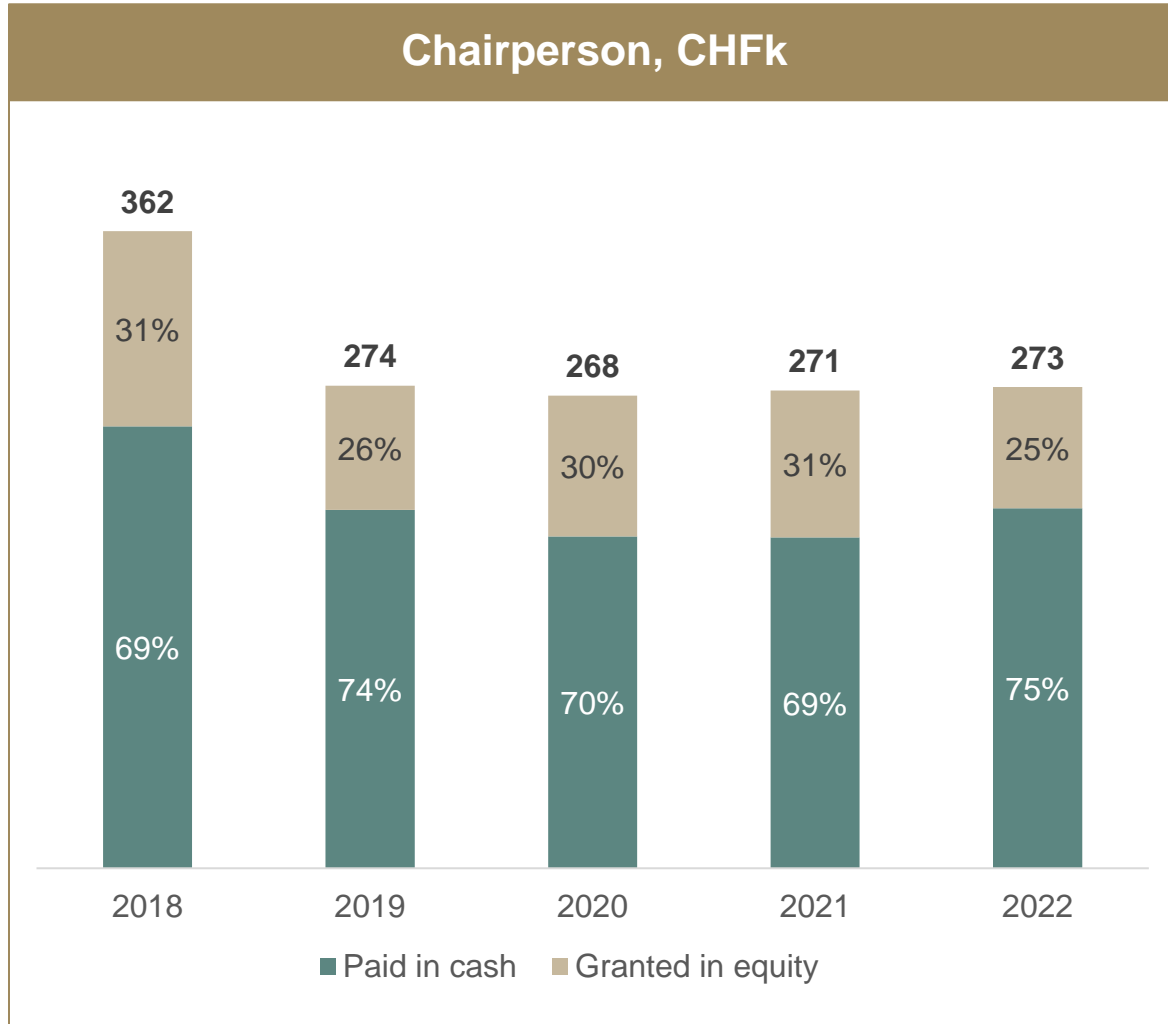
Source: HCM Data & Analytics

Other EB compensation level and structure (average): SMI and SMIM



Source: HCM Data & Analytics

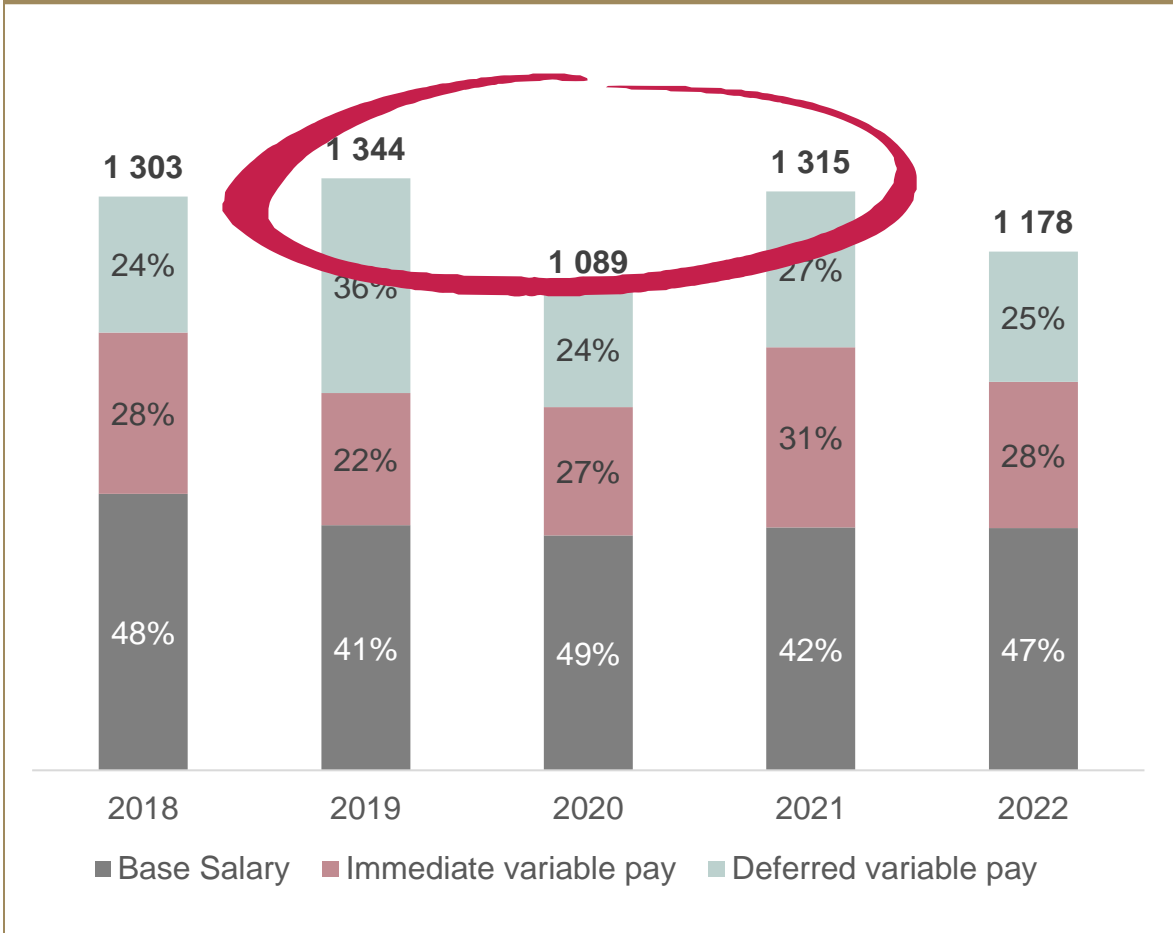
Board chair and other board members compensation level and structure: other SPI companies



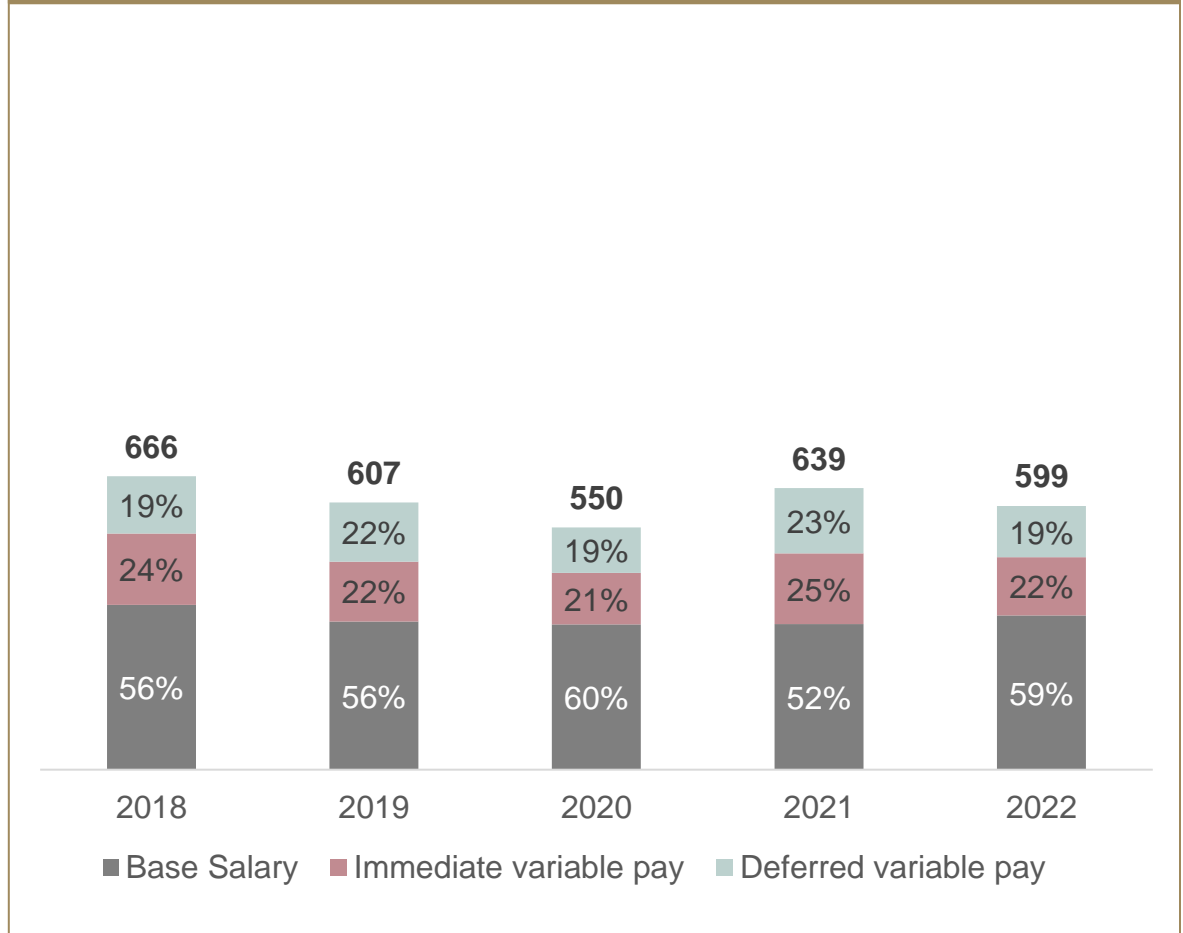
Source: HCM Data & Analytics

CEO and other EB compensation level and structure: other SPI companies

CEO, CHFk



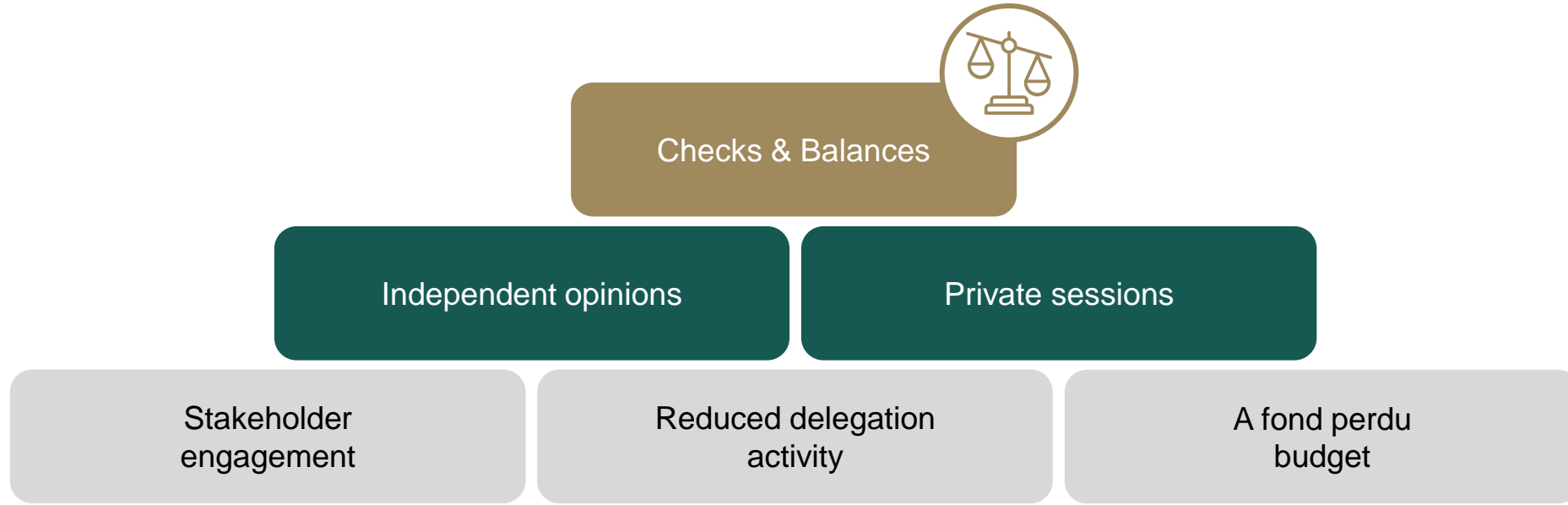
Other EB members on average, CHFk



Source: HCM Data & Analytics

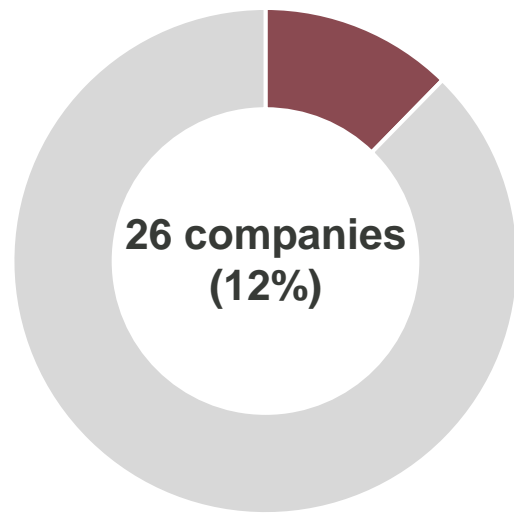
Breit spürbarer «Härtetest» wegen Corona...

Aufgabe VR: Checks & Balances bei Vergütungsfragen

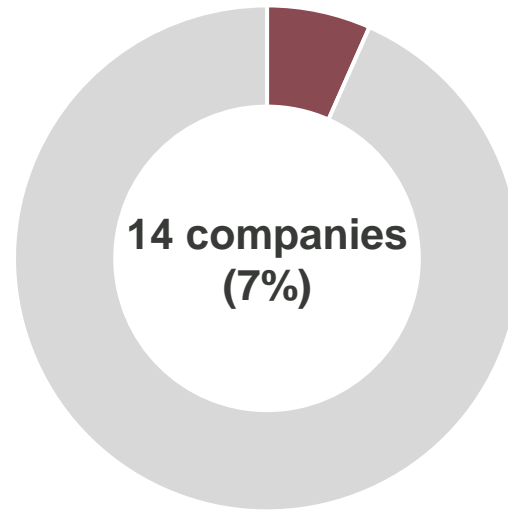


18% of SPI companies have so far taken Covid-19-related measures regarding executive compensation...

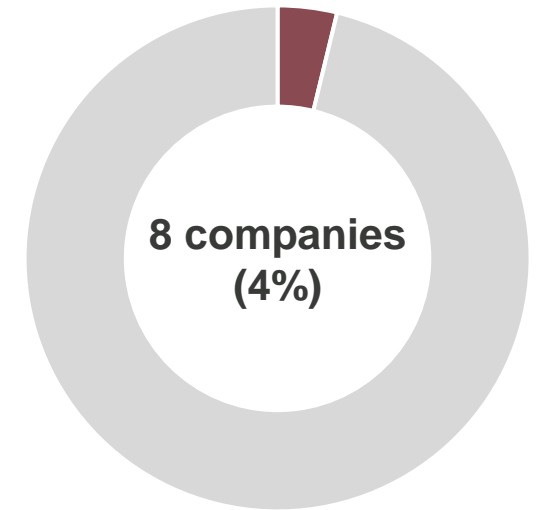
Some base salary reductions



Few adjustments in relation to 2020 bonus

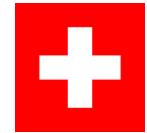


Actions with respect to LTIP in individual cases



Board diversity

Board Diversity aus Sicht von Proxy Advisor und OR



*Women need to make up for **30% of the board members.***

AGAINST the nomination committee chair or other directors on a case-by-case basis when the underrepresented gender accounts for **less than 30 percent** of the shareholder-elected directors.

*From 2022 on, SMI & SMIM companies need to contain **at least 30%** of female members of the board.*

*The board needs to **contain more than 20% women**, unless there is a reasonable explanation.*

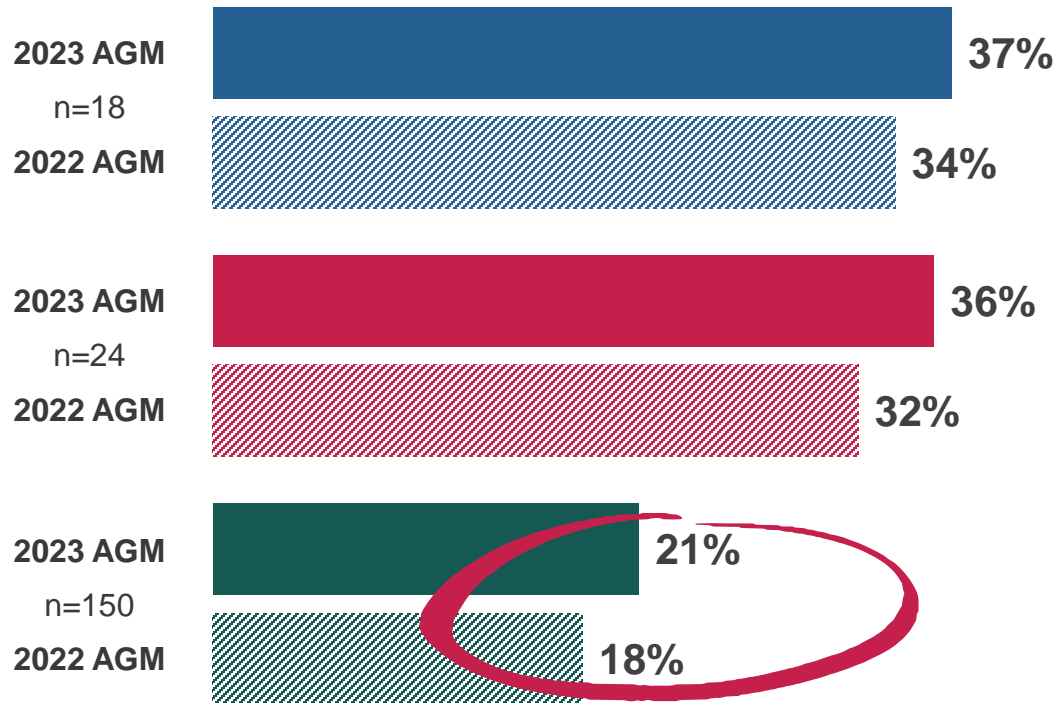
*The board needs to **contain more than 30% women (from 2026)**, respectively the executive management more than 20% women (from 2031), unless there is a reasonable explanation for this.*

Art. 734f OR

Gender diversity on the Boards of Directors continues to increase, with the proportion of women currently averaging 25%

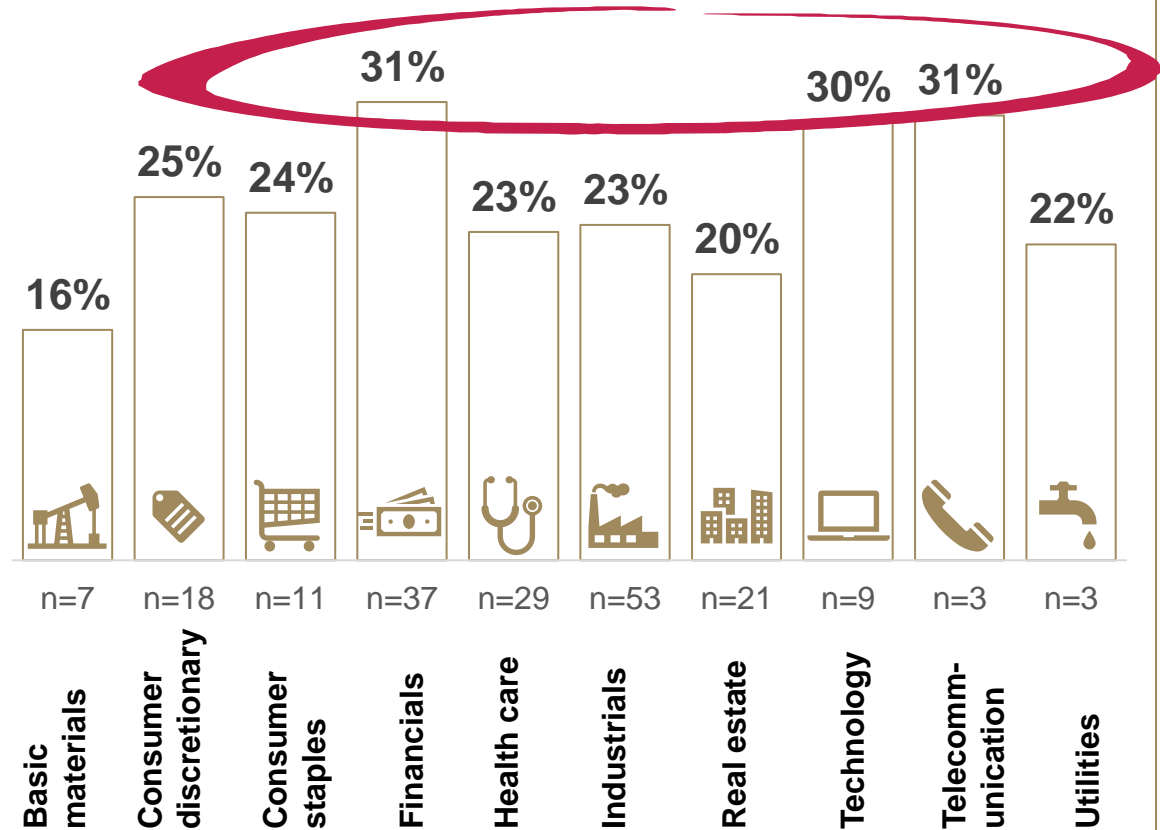
Women representation in boards by company size

(on average, based on information provided in AGM invitations)



Women representation in boards by industry

(on average, based on information provided in 2023 AGM invitations)



Beispiele: NASDAQ Board diversity reporting requirement...



Board Diversity Matrix as of June 23, 2023

Board Diversity Matrix (as of June 23, 2023)				
Country of Principal Executive Offices	Switzerland			
Foreign Private Issuer	Yes			
Disclosure Prohibited under Home Country Law	No			
Total Number of Directors	7			
	Female	Male	Non-Binary	Did Not Disclose Gender
Part I: Gender Identity				
Directors	3	4	0	0
Part II: Demographic Background				
Underrepresented Individual in Home Country Jurisdiction		1		
LGBTQ+		0		
Did Not Disclose Demographic Background		0		

Sportradar Group AG - Board Diversity Matrix (As of May 17, 2023)

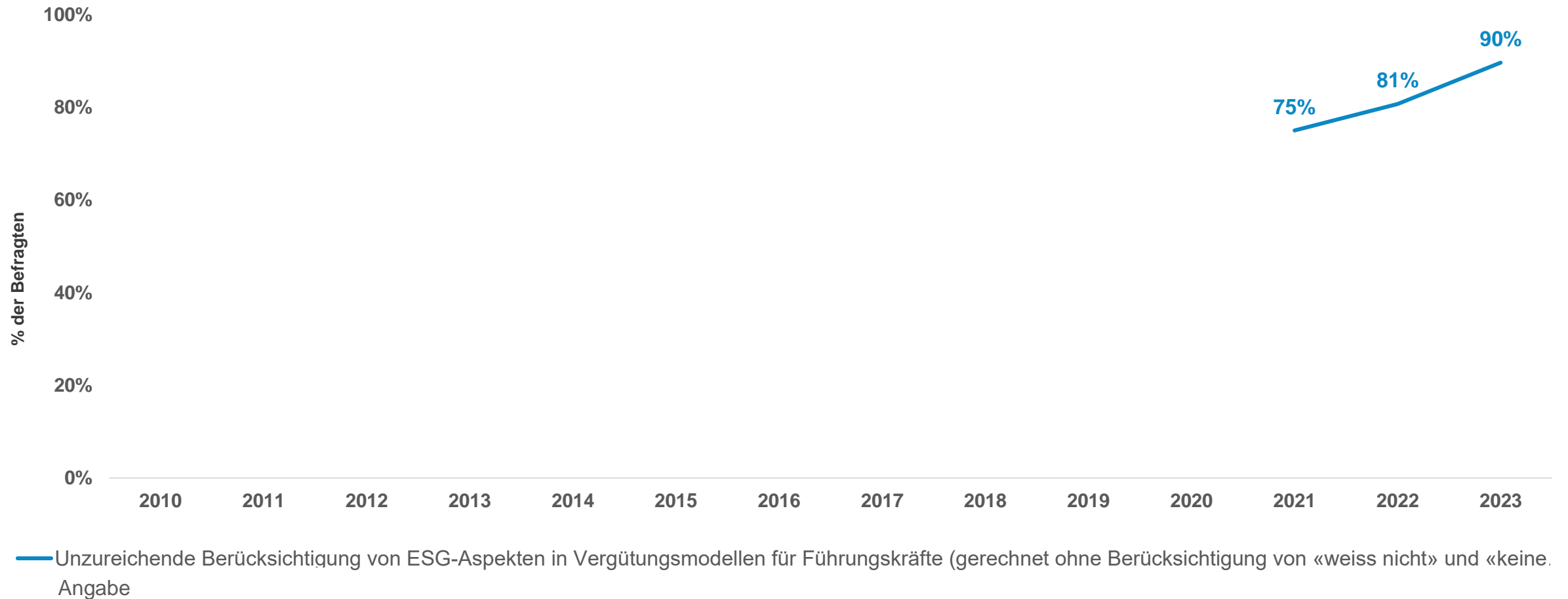
Total Number of Directors: 9

	Female	Male	Non-Binary	Did Not Disclose Gender
Part I: Gender Identity				
Directors	2	7	0	0
Part II: Demographic Background				
African American or Black	0	0	0	0
Alaskan Native or Native American	0	0	0	0
Asian	1	2	0	0
Hispanic or Latinx	0	0	0	0
Native Hawaiian or Pacific Islander	0	0	0	0
White	1	5	0	0
Two or More Races or Ethnicities	0	0	0	0
LGBTQ+			0	
Did not Disclose Demographic Background			0	

ESG & Vergütung

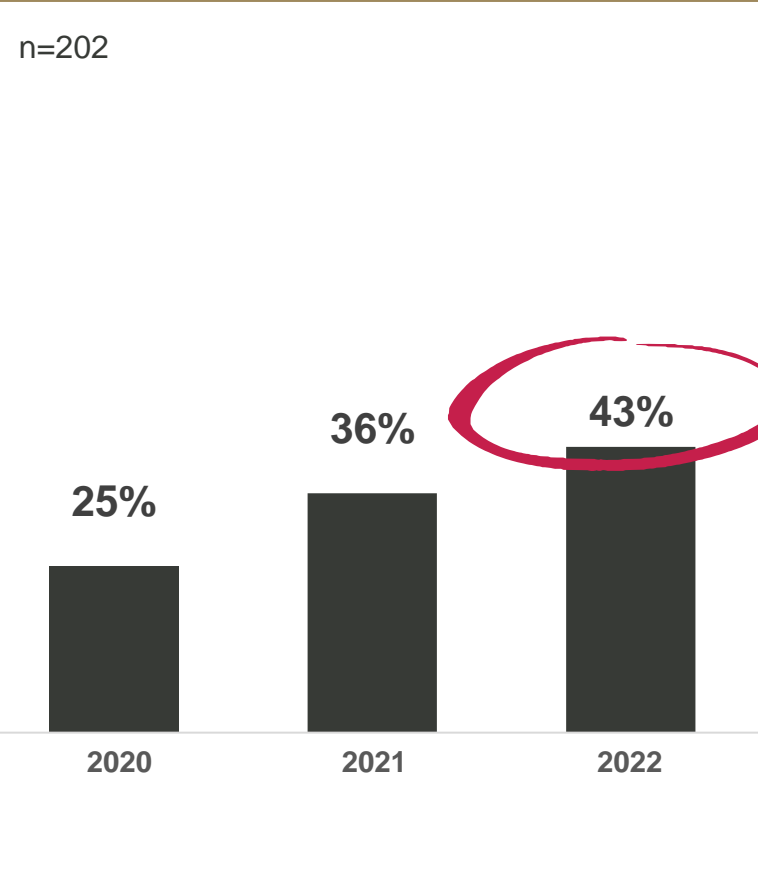
Forderung nach Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in Managementgehältern im Mehrjahresvergleich

? Das Thema Nachhaltigkeit, also eine ökologische und soziale / gesellschaftliche Verantwortung rückt immer mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit. Inwiefern wird Ihrer Meinung nach das Thema Nachhaltigkeit im Lohn der Manager berücksichtigt?

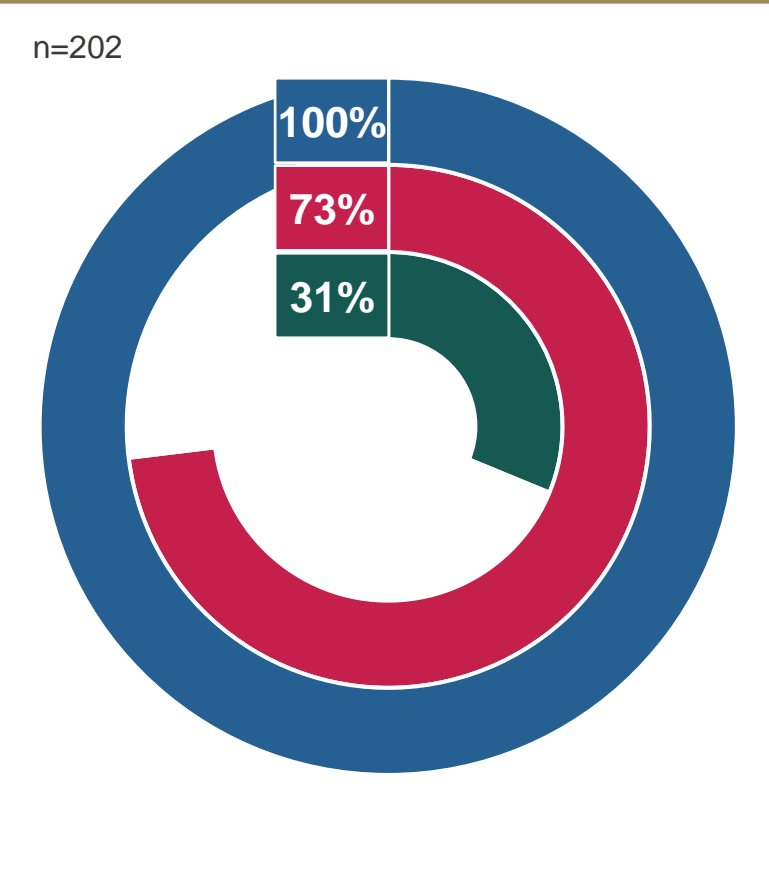


About 43% of SPI companies have linked their incentive programs to one or more ESG metrics in 2022

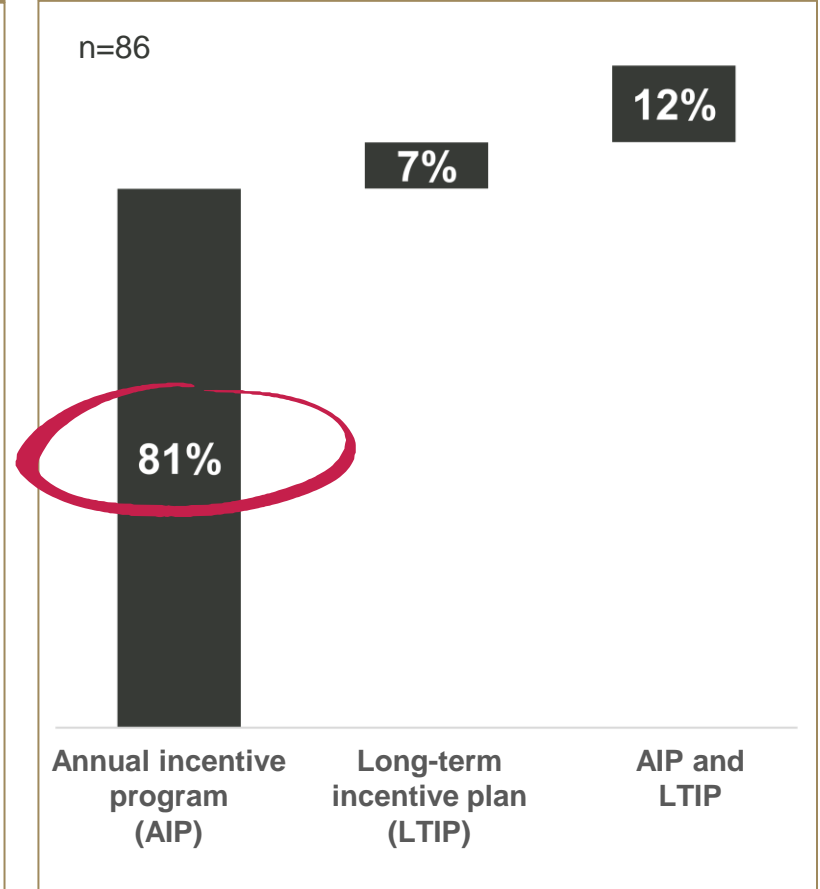
SPI companies with ESG-linked pay
(% companies covered in this report)



ESG-linked pay 2022 by company size
(% companies covered in this report)



ESG in incentive programs 2022
(% companies with ESG-linked pay)



HCM/GEEN 2023-2024 Global ESG Study



- HCM/GEEN 2023-2024 global study shows a slow down in the rate of growth of companies tying compensation to ESG
- There is evidence too of more awareness of trade-offs and costs
- Companies may be rethinking strategies and working to better prioritize and focus on value-creating ESG activities
- The study will be available later this year
- For a copy of the study, write to international@hcm.com

«Anti-ESG»

Anti-ESG Proposals



Shareholder Proposal No. 3 — Fiduciary Carbon-Emission Relevance Report

Outcome: less than 2% votes

The National Center for Public Policy Research has notified us that it intends to

RESOLVED: Shareholders request General Electric's Board of Directors provide an audited report evaluating the material factors relevant to **decisions about whether a 2050 net-zero carbon goal, or other similar decarbonization goals, is appropriate, including factors that mitigate against the adoptions of such goals. These factors might reasonably include technological feasibility (or its absence), the economic consequences of adoption, the possibility that the climate models that underlie such goals are incorrect, the possibility that failure to adopt such goals in other countries will render adoption by General Electric meaningless, the possibility that U.S. governments will not mandate such decarbonization, unending adoption-favoring "stranded asset" assumptions, and relevant considerations. The report should be produced at reasonable cost and omitting proprietary information.**

Supporting Statement

General Electric has touted its commitment to achieving net-zero carbon emissions by 2050. However, that General Electric has fully considered the risk that decarbonization

Claims about the need for decarbonization at all, but especially by some activist-generated date certain, are based on a long series of assumptions that are either counterfactual or insufficiently examined. For decades, for instance, claims have been made that action must be taken before some date, or it will be too late.² If those claims were right, it's too late for decarbonization to matter now, so we should be building up economic resources to deal with climate change. If they were wrong, then the odds are high that current claims are also wrong.

General Electric's decarbonization will be meaningless if other countries do not follow the same decarbonization schedules, and there is abundant evidence that they will not.³ The United States government has never mandated net-zero by statute or authorized regulatory action⁴, and is unlikely ever to do so; this contravenes the assumptions of "stranded asset" analysis. If decarbonization is neither required nor technologically feasible, General Electric will lose significant markets and revenues to private equity firms and (less clean-producing) state actors, thus harming shareholders while also harming the environment. These and all relevant considerations should be fully and objectively examined.


Anti-ESG Proposals

ESG

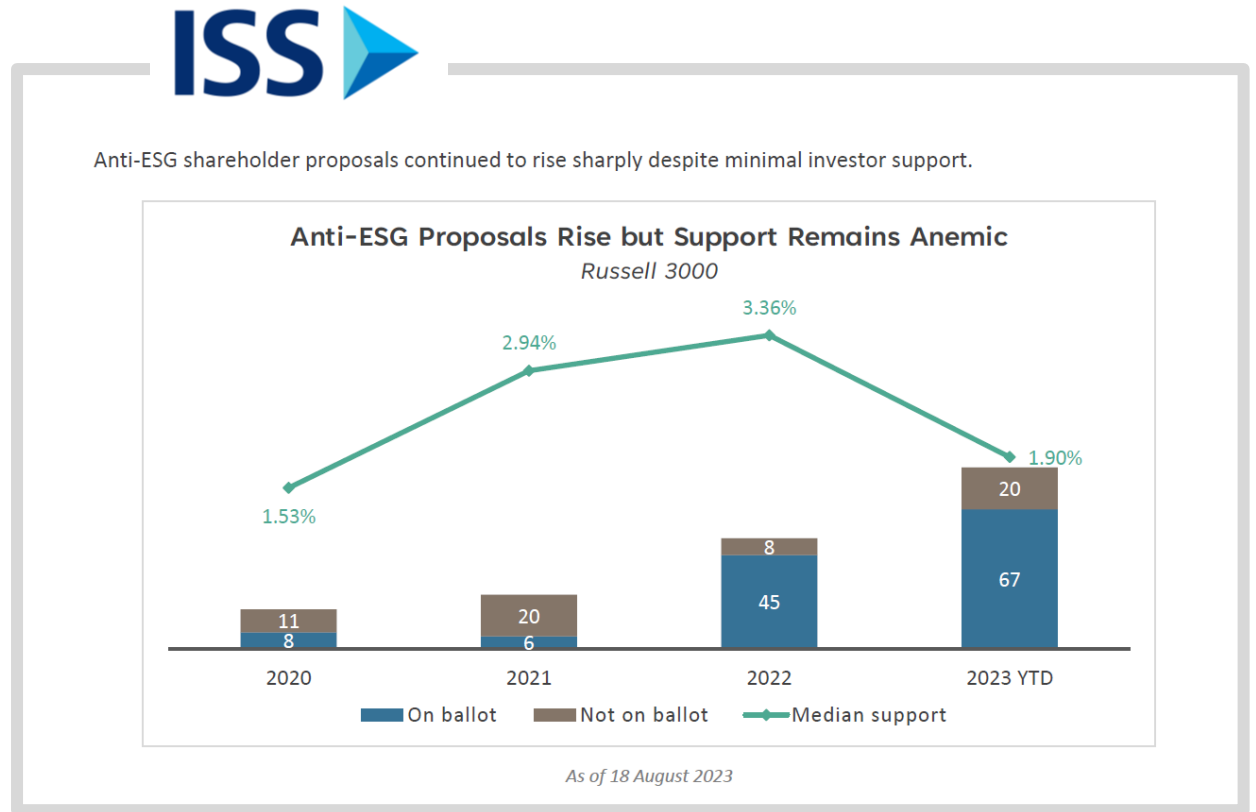
Anti-ESG Proxy 'Explosion' Ends With a Whimper, Not a Bang

Though anti-ESG shareholder proposals received much attention, they garnered little support if any

Ruth Saldanha | 16 August, 2022 | 3:26PM



According to Morningstar's proxy database, the 2022 proxy season saw a record number of environmental, social, and governance resolutions head for vote. (Find out what proxy voting is here.)



Kultur & Vergütung

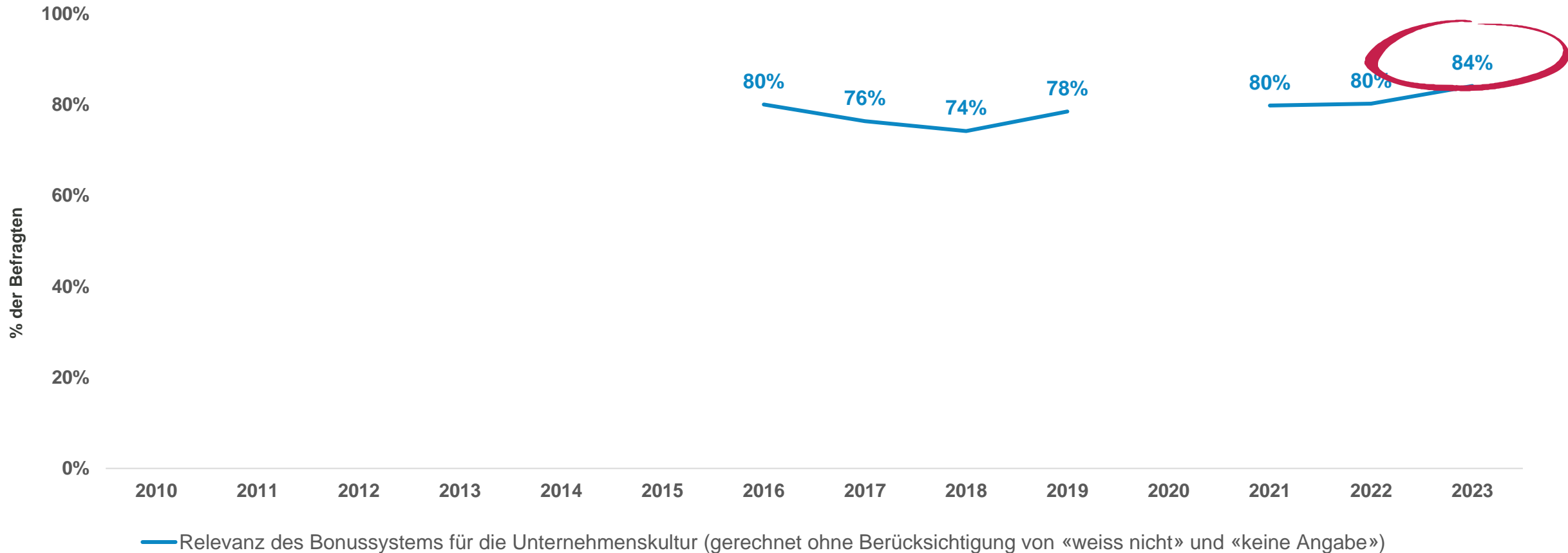


4.4 Grundsätzliche Geltung des Rundschreibens für alle beaufsichtigten Finanzinstitute

Die Organisationsvorschriften der Finanzmarktgesetze setzen grundsätzlich für alle beaufsichtigten Finanzinstitute ein angemessenes, umfassendes Risikomanagement voraus. Die Vergütungssysteme sind daher nicht nur bei jenen Finanzinstituten zu regulieren, die systemrelevant sind oder in der Vergangenheit negative Auswirkungen auf den Finanzmarkt zeitigten. Auch bei anderen Finanzinstituten sind Vergütungspraktiken feststellbar, die falsche Anreize setzen und damit das Finanzinstitut, seine Anspruchsgruppen sowie den Schweizer Finanzmarkt in Zukunft beeinträchtigen könnten. Die gleichzeitige Zunahme der Komplexität von Risiken fordert die Risikomanagement- und Risikokontrollfunktionen in Finanzinstituten gleichermassen heraus. Diesen Herausforderungen kann mitunter mit einem angemessenen Vergütungssystem begegnet werden. Richtige Anreize im Zusammenhang mit den Vergütungen tragen dazu bei, Fehlverhalten von Mitarbeitenden des Finanzinstituts und damit künftige negative Auswirkungen auf den Schweizer Finanzplatz zu vermeiden. Der Geltungsbereich des Rundschreibens soll daher grundsätzlich alle von der FINMA beaufsichtigten Finanzinstitute, einschliesslich der unter konsolidierter Aufsicht der FINMA stehenden Finanz- und Versicherungsgruppen sowie -konglomerate, erfassen⁴⁷.

Einfluss der Bonussysteme auf die Unternehmenskultur im Mehrjahresvergleich

? Glauben Sie, dass ein Bonussystem in einem Unternehmen die Unternehmenskultur beeinflusst?



«Führung und Geld trennen»

FINANZ
und
WIRTSCHAFT

28.11.2007

Führen und Entlohnen trennen

Von Stephan Hostettler

Ein turbulentes, unruhiges Jahr geht zu Ende. Die Verwerfungen im amerikanischen Hypothekenmarkt haben verdeutlicht, dass viele vermeintlich professionell

die den Kompensationsplan verantworten und absegnen, sind zwar immer mehr mit den technischen Einzelheiten und Mechanismen dieser Pläne vertraut, um dem Management in den Präsentationen und Diskussionen Paroli bieten zu können. Oft

Vergütung Führung und Geld trennen

HANDELSZEITUNG | Nr. 1 | 5. Januar 2017

Geld sei ein schlechter Motivator, heisst es. Tatsächlich ist dies in vielen Studien belegt, besonders für kognitiv anspruchsvolle Jobs. Paradoxiereise legen gleichzeitig viele Studien nahe, dass Menschen auf monetäre Anreize reagieren, und zwar im gewünschten Sinn. Wie können also ohne Abschaffung von Boni und mit dem Bewusstsein, dass sich erfolgreiches Wirtschaften eben nicht mit starren Formeln ausdrücken lässt, Saläre sinnvoll differenziert werden? Und wie können variable Vergütungen einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten?

Anzusetzen ist bei den Bedürfnissen der Mitarbeitenden: Plakativ ausgedrückt, schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Anerkennung in Form von Feedback, Entwicklung und



Stephan Hostettler
Managing Partner
HCM International

«Einzelziele sind für die Verteilung von Boni nur bedingt sinnvoll.»

leider nicht immer messen. Deshalb wäre es gut, wenn sich Verwaltungsräte und Kader bewusst wären, dass nicht alles gemessen, wohl aber beurteilt werden kann. Der oft benutzte Ansatz «What?» und «How?» mit in die Beurteilung aufzunehmen, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Doch wenn dies wiederum in einer individuellen Gesamtnote mündet, dann beobachtet man den Effekt der Demotivation. Dieser wird verstärkt, wenn Boni direkt an solche Gesamtnoten geknüpft werden. Wer so Führung de facto in den Bonusplan delegiert, erreicht genau das Gegenteil von dem, was er will. Da dabei bei Diskussionen um Inhalte und Entscheidungen das Thema Geld unausgesprochen im Raum steht, wird oft zu wenig differenziert geführt und beurteilt.

Deshalb haben wir den Ansatz «Führung und

oder
gep
ziel
gle
Boi

Ei
im

oder
sich
nis
Qu
hol
sei
un

Mittwoch, 20. September 2017 · Nr. 74

Mein

Das Führen vom Geld trennen

Leistungen von Mitarbeitenden individuell genau messen und vergüten zu können als Form der Wertschätzung für gemeinsamen Erfolg eingesetzt werden. STEPHAN H

Zahlen sind im Geschäftsleben zentral. Stimmen sie auf Dauer nicht, gehen Unternehmen ein oder blühen nie auf. Zahlen, besonders der Lohn, sind auch für Mitarbeitende aller Stufen wichtig. 83% der Schweizer Bevölkerung sagen, dass sie mit ihrem Salär zufrieden sind. Gleichzeitig wissen 56% nicht, wie die Boni in der Firma bestimmt werden. Das «Wie» ist also oft das Problem, weniger das «Wie viel».

Dass finanzielle Anreize das Verhalten in den Unternehmen beeinflussen, ist unbestritten. Menschen reagieren auf Geld. Oft werde ich gefragt, ob denn der Bonus zu besserer Leistung anspornet. Für repetitive, kognitiv wenig anspruchsvolle Jobs ist dieser Wirkungszusammenhang gut belegt. Für Aufgaben hingegen, wie die allermeisten der Leserinnen und Leser dieser Zeitung sie ausüben, ist die Antwort weniger eindeutig.

Ursprung dafür ist, dass die meisten aktuellen Bonuspläne auf drei Mythen basieren. Erstens: Der individuelle Beitrag einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters zum Erfolg eines Teams oder Unternehmens kann isoliert und auch gemessen werden. Zweitens: Was ge-

Nehmen wir als Beispiel einen Familienvater, der auf der Skala von 1 bis 5 zum Jahresende eine 4 erhalten hat. Zu Hause am Familientisch fragt seine Frau: «Was bist du? Er: «Eine 4.0.» Die Frau gratuliert und fragt, was denn Kollege Hans erhalten habe. Er: «Eine 4.5.» Nun ist Feuer im Dach. Die Frau kritisiert diese Notengebung, die Kind der hüten mit, dass Papa offenbar schlechter sei als Hans. Dem Vater bleiben nun zwei Möglichkeiten: Fight or Flight. Er kämpft um eine bessere Note am Arbeitsplatz, oder er sucht eine neue Stelle.



«Anerkennung gibt es in drei Formen: Feedback, Entwicklungsmöglichkeiten und Geld.»

men sich die Unternehmenskultur respel meinsamen Ziele und die finanziellen Partien in die Quere. Zum anderen: «Wer krie Es sollen keineswegs alle gleich viel erhalten, Hierarchiestufen oder Funktionsst etc. sind Leitlanaken, die auch bei der All

Donnerstag, 7. April 2016

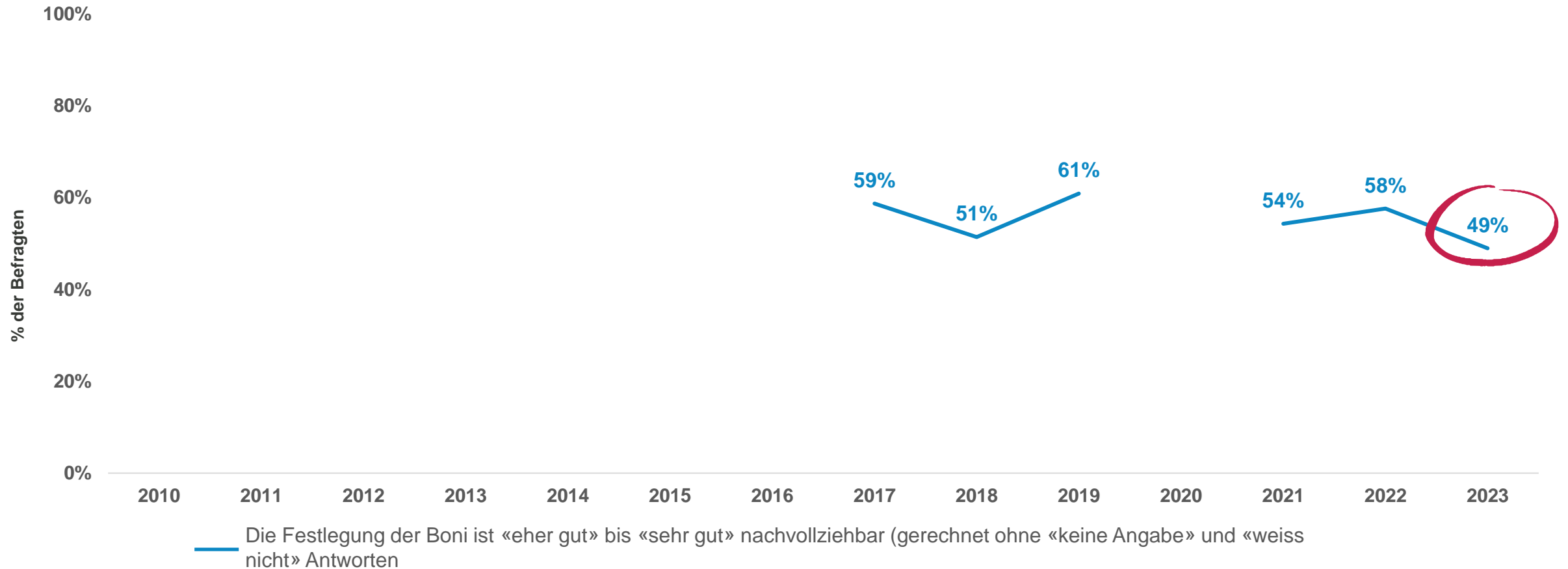
Neue Zürcher Zeitung

Erfahrungen von Stephan Hostettler, geschäftsführender Partner des Beratungsunternehmens HCM International. Aus seiner Sicht ist es nur bei vergleichsweise einfachen, repetitiven Arbeiten möglich, den individuellen Beitrag zum Gesamterfolg zu messen. Bei komplexeren, kognitiven Tätigkeiten hingegen lässt sich demnach der Erfolgsbeitrag des Einzelnen de facto nicht bestimmen. Deshalb steht Hostettler für eine «Trennung von Führung und Geld» ein: Statt Führungskräfte mit unausgewogenen Bonusplänen motivieren zu wollen, soll man ihnen eine je nach Position unterschiedliche Beteiligung am Unternehmenserfolg gewähren – als Anerkennung und Wertschätzung für die gemeinsam erbrachte Leistung.

Lohntransparenz

Nachvollziehbarkeit der Boni-Grundlage im Mehrjahresvergleich

? Wenn erwerbstätig: Wie gut können Sie in Ihrem Unternehmen nachvollziehen, auf welcher Grundlage Boni (respektive leistungsabhängige Lohnanteile) festgelegt werden?



Lohntransparenz wird in vielen Unternehmen diskutiert und teilweise bereits unterschiedlich eingeführt (ausgewählte Beispiele)

Helsana

Krankenkasse legt Löhne offen und streicht fast alle Boni

Lohntransparenz gilt nun auch bei der zweitgrössten Krankenkasse. Nur etwa zehn der 3300 Angestellten waren dagegen.

Seit April setzt auch der Krankenversicherungsriese Helsana mit seinen 3300 Mitarbeitenden auf Lohntransparenz. Das ermögliche eine klare Abgrenzung im Funktionsbeschreibung und eine bessere Position im Wettstreit um Fachkräfte, wie HR-Leiter Beat Hunziker zu 20 Minuten sagt.

Vor allem sei es aber ein vielfacher Wunsch der Mitarbeitenden. «Sie wollten Klarheit, wo sie mit ihrem Salär stehen. Jetzt können wir diese Vergleichsmöglichkeit bieten», so Hunziker. Für jede der 400 Arbeitsfunktionen bei Helsana gibt es im Intranet nun ein Lohnband mit einer Spanne von 30 Prozent für den Minimal- und Maximallohn.

PostFinance

Und was verdienen Sie? Das steht ab heute in den Stellenanzeigen der Post

Erich Goetschi | 4. Juni 2023 11:00
aktualisiert: 4. Juni 2023 12:43

Kein Druckfehler, sondern künftig fester Bestandteil des Inserats: Die Post gibt in ihren GAV-Stellenanzeigen ab heute das Einstiegsgehalt mit der möglichen Lohnspanne an – das betrifft jährlich rund 2000 Anstellungsverträge. Die Neuerung ist für die Post ein wichtiger Schritt hin zu einem transparenten Lohnsystem.

Ab heute, 1. Juni 2023, gibt die Post auch das mögliche Gehalt an, wenn sie eine Stelle neu ausschreibt. Die sogenannte Lohnspanne zeigt an, mit welchem Einstiegslohn eine neue Mitarbeiterin oder ein neuer Mitarbeiter rechnen kann. Die Angabe dient als Orientierungshilfe. Der genaue Lohn hängt von verschiedenen Faktoren ab – zum Beispiel von der Qualifikation, der Erfahrung oder der Situation auf dem Arbeitsmarkt. «Für uns ist diese Massnahme ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg hin zu einem transparenten Lohnsystem», sagt Valérie Schelker, Leiterin Personal und Mitglied der Konzernleitung. Die Neuerung gilt für alle Stellen, die dem Gesamtarbeitsvertrag Post (GAV Post CH) unterstehen.

Anstellung 100%, Unbefristet	Anstellungsort(e) Bern
Referenznummer	Postbereich Logistik-Services
Lohn CHF 56'600 - 66'600 Effektiver Lohn kann je nach Erfahrung und Kompetenzen von dieser Lohnspanne abweichen	

Transparente Ansage: In GAV-Stelleninseraten der Post ist neu auch der mögliche Brutto-Jahreslohn eines Vollzeitpensums aufgeführt. Im Beispiel oben der mögliche Einstiegslohn in der Zustellung ohne Berufserfahrung.

Online Umfrage Pay Transparency

- Um den Status quo und die Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf Lohntransparenz zu bewerten, veranstalten HCM International und das Institut für Law and Economics der Universität St. Gallen (HSG) gemeinsam eine Umfrage.
- Die Umfrage dauert maximal 10 Minuten und erfolgt vollständig anonym. Falls Sie an einer Kopie der Ergebnisse interessiert sind, können Sie sich gerne am Ende der Umfrage registrieren.
- Umfrage bis 02.11.23, Sprache: Englisch





shaping
sustainable
success

HCM International Ltd.

Mühlebachstrasse 54 | CH-8008 Zürich
Tel: +41 44 560 33 33

4 Rue du Commerce | CH-1204 Geneva
Tel: +41 22 339 88 50

international@hcm.com
hcm.com

A world map with a dark blue background and light blue landmasses. Several red location pins are placed across the map, indicating office locations in North America, Europe, Asia, and Australia.

GE CN™
GROUP | GLOBAL
GOVERNANCE
AND EXECUTIVE
COMPENSATION
GROUP

North America • Continental Europe • United Kingdom • Asia • Australia • Africa