

Juni 2015

Kaderlohnreporting 2014

Bericht des Bundesrates an die Finanzdelegation der eidgenössischen Räte über die Verhältnisse in den Unternehmen und Anstalten des Bundes

Geschäftsjahr 2014



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA

Inhalt

Ausgangslage	5
1 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich	5
1.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten.....	6
1.2 Privatrechtlich organisierte Unternehmen	6
2 Ergebnisse	7
2.1 Eidgenössisches Departement des Innern (EDI)	8
2.2 Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD)	24
2.3 Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS).....	34
2.4 Eidgenössisches Finanzdepartement (EFD)	40
2.5 Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)	49
2.6 Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK)	68
3 Anhänge	98
Anhang 1: Art. 6a Bundespersonalgesetz (Stand am 1. Juli 2013).....	98
Anhang 2: Kaderlohnverordnung (Stand am 1. Juli 2013)	99
Anhang 3: Beschlüsse des Bundesrates.....	104
Anhang 4: Tochterunternehmen der Post und der SBB	106

Ausgangslage

Mit dem Bundesgesetz vom 20. Juni 2003 über die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und Leitungsorgane von Unternehmen und Anstalten des Bundes¹ wurden die massgebenden Bestimmungen in Artikel 6a des Bundespersonalgesetzes² (BPG) verankert (Anhang 1). Der Bundesrat konkretisierte die Grundsätze nach Artikel 6a Absatz 1 BPG in der Kaderlohnverordnung (KadLV³; siehe Anhang 2) und regelte mit dem Inkraftsetzungsbeschluss vom 19. Dezember 2003 weitere Fragen (Anhang 3, Abschnitt 3.1). Am 6. November 2013 beschloss der Bundesrat zusätzlich Vorgaben für die Anteile der Landessprachen und für den Geschlechteranteil in den obersten Leitungsorganen (Anhang 3, Abschnitt 3.2). Diese sind seit dem 1. Januar 2014 in Kraft. In einigen Fällen enthalten die spezialgesetzlichen Rechtsgrundlagen für die Anstalt besondere Bestimmungen über die Zusammensetzung des obersten Leitungsorgans und für das Wahlverfahren. Diese Bestimmungen können das Erreichen der bundesrätlichen Vorgaben beeinträchtigen. Je kleiner das oberste Leitungsorgan, umso schwieriger ist eine Annäherung an die Vorgaben, weil die Wahl oder der Austritt eines Mitglieds eine bedeutende prozentuale Veränderung ausmacht. Deshalb hat der Bundesrat die Vorgaben für die Anteile der Landessprachen als anzustrebende Richtwerte bezeichnet.

Gemäss Artikel 15 KadLV sorgen die zuständigen Departemente für die Einhaltung der Verordnung. Die Unternehmen und Anstalten berichten jährlich den zuständigen Departementen zuhänden des Bundesrates und der Finanzdelegation der eidgenössischen Räte in standardisierter Form über die Anwendung der Verordnung. Die Departemente beurteilen die Daten und leiten sie an das Eidgenössische Personalamt weiter. Dieses regelt die Gliederung der Informationen und koordiniert die Berichterstattung. Mit dem vorliegenden Bericht informiert der Bundesrat über die Umsetzung von Artikel 6a BPG und der Bundesratsbeschlüsse.

1 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich

Die Verpflichtungen der Unternehmen und Anstalten ergeben sich wie folgt aus Artikel 6a BPG:

- *Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten:*
Die Einheiten, die dem BPG unterstellt sind, werden von Artikel 6a Absätze 1–5 BPG unmittelbar erfasst. Wenn sich die Anstellungsverhältnisse dagegen auf ein Spezialgesetz stützen, ergibt sich die Pflicht zur Anwendung der KadLV durch die Verweisungen auf Artikel 6a Absätze 1-5 BPG, die in das betreffende Spezialgesetz aufgenommen wurden.
- *Privatrechtlich organisierte Unternehmen, die vom Bund kapital- und stimmenmässig beherrscht werden:*

Bei diesen Unternehmen muss der Bundesrat gemäss Artikel 6a Abs. 6 BPG eine sinn-gemässe Anwendung der Grundsätze nach den Absätzen 1–5 sicherstellen. Dies kann durch Anpassung der Statuten, Beschlüsse der zuständigen Gesellschaftsorgane oder auf anderem Wege geschehen. Bei der Inkraftsetzung der KadLV hat der Bundesrat die Departemente beauftragt, auf geeignete Weise für eine Umsetzung der KadLV zu sorgen.

Bei der SRG SSR wurde der Auftrag an den Bundesrat auch in das Bundesgesetz über Radio und Fernsehen eingefügt (Art. 35 Abs. 4 RTVG). Der Bundesrat hat die Anwendung von Artikel 6a Absätze 1-5 BPG in Artikel 27 der Konzession der SRG vom 28. November 2007 verankert.

Nicht anwendbar ist die KadLV allein bei der Swisscom. Die Swisscom AG ist gemäss Artikel 6a Absatz 6 BPG von der Anwendung der KadLV befreit. Da ihre Aktien an der

¹ AS Nr. 2 vom 20. Januar 2004, AS 297

² SR 172.220.1

³ SR 172.220.12

Börse kotiert sind, gelten für die Swisscom AG die Artikel 663b bis und 663c Absatz 3 des Obligationenrechts⁴ über die zusätzlichen Angaben im Anhang zur Bilanz sowie seit dem 1. Januar 2014 Artikel 95 Absatz 3 Bundesverfassung.⁵

Die Schweizerische Nationalbank ist aufgrund von Artikel 42 Absatz 2 Buchstabe j des Bundesgesetzes über die Schweizerische Nationalbank (NBG)⁶ vom 3. Oktober 2003 zur sinngemässen Anwendung von Artikel 6a Absätze 1-6 BPG verpflichtet, nicht jedoch zur Berichterstattung nach der KadLV. Sie informiert den Bundesrat und die Bundesversammlung im Jahresbericht und Geschäftsbericht gemäss Artikel 7 NBG.

1.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten

Eidg. Departement des Innern (EDI)

- SUVA, Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Art. 1 Bst. d KadLV)
- *Swissmedic*, Schweizerisches Heilmittelinstitut (Art. 1 Bst. c KadLV)
- Schweizerisches Nationalmuseum (Art. 1 Bst. a KadLV)
- Pro Helvetia (Art. 1 Bst. h KadLV)
- Ausgleichsfonds AHV/IV/EO (Art. 1 Bst. a KadLV); erstmalige Berichterstattung

Eidg. Justiz- und Polizeidepartement (EJPD)

- IGE, Eidgenössisches Institut für Geistiges Eigentum (Art. 1 Bst. b KadLV)
- RAB, Revisionsaufsichtsbehörde (Art. 1 Bst. h KadLV)
- METAS, Eidgenössisches Institut für Metrologie (Art. 1 Bst. a KadLV)

Eidg. Finanzdepartement (EFD)

- PUBLICA, Pensionskasse des Bundes (Art. 1 Bst. a KadLV)
- FINMA, Finanzmarktaufsicht (Art. 1 Bst. g KadLV)

Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

- ETH-Bereich einschliesslich eidgenössische Forschungsanstalten (Art. 1 Bst. a KadLV)
- EHB, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (Art. 1 Abs. a KadLV)
- SERV, Schweizerische Exportrisikoversicherung (Art. 1 Abs. 4 KadLV)
- Schweiz Tourismus

Eidg. Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK)

- Die Schweizerische Post AG
- Die Schweizerischen Bundesbahnen SBB (Art. 1 Bst. a KadLV)
- ENSI, Eidgenössisches Nuklearsicherheitsinspektorat (Art. 1 Bst. f KadLV)

1.2 Privatrechtlich organisierte Unternehmen

Eidg. Finanzdepartement (EFD)

- Hotel Bellevue-Immobilien AG, Bern (Anteil am Kapital: 99,7%)

Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

- RUAG Holding (Anteil am Kapital: 100%)

⁴ SR 220

⁵ SR 101

⁶ SR 951.11

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

- Identitas AG (Tierverkehrsdatenbank TVD; Anteil am Kapital: 51%)
- SIFEM AG, *Swiss Investment Fund for Emerging Markets*

Eidg. Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK)

- PostFinance AG (Anteil am Kapital: 100 %)
- SKYGUIDE, Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung (Anteil am Kapital: 99,9%)
- SRG SSR idée suisse (Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft, SRG) sowie die von der SRG SSR idée suisse kapital- und stimmenmässig beherrschten Tochterunternehmen:
 - TPC (Technology and production center Switzerland AG)
 - Publisuisse SA
 - Swiss TXT (Schweizerische Teletext AG)
- Von der Schweizerischen Post kapital- und stimmenmässig beherrschte Tochterunternehmen (nur vollkonsolidierte Tochterunternehmen gemäss Anhang 4)
- Von den Schweizerischen Bundesbahnen SBB kapital- und stimmenmässig beherrschte Tochterunternehmen (nur vollkonsolidierte Tochterunternehmen gemäss Anhang 4)

2 Ergebnisse

Im Folgenden sind die Informationen zu den Unternehmen und Anstalten nach Departementen gruppiert. Die Beträge sind in Schweizer Franken ausgewiesen; in Klammern sind die Vorjahreswerte vermerkt.

Beim obersten Leitungsorgan und bei der Geschäftsleitung sind die Leistungen an das Präsidium und an den Vorsitz gesondert ausgewiesen. Sie sind in den Werten für die übrigen Mitglieder nicht eingeschlossen.

Beim obersten Leitungsorgan entspricht die angegebene prozentuale Beanspruchung einem ungefähren Durchschnittswert. Die individuelle Beanspruchung kann erheblich schwanken. Die Aufsichtsdepartemente haben zu den Daten der Unternehmen und Anstalten eine Beurteilung abgegeben.

2.1 Eidgenössisches Departement des Innern (EDI)

2.1.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten

Die Schweizerische Unfallversicherung (Suva)		Anzahl Mitarbeitende: 3'320 (3'281)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 39 (39)	
		Total	Durchschnitt
	20% (20%)		5% (5%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	101'000 (83'500)	633'940 (537'760)	16'255 (13'788)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	1'736 (2'444)	32'404 (21'526)	831 (552)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	102'736 (85'944)	666'344 (559'286)	17'086 (14'340)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 77,5% / F: 15,0% / I: 7,5%* / R: 0% (D: 80,0% / F: 15,0% / I: 5,0% / R: 0,0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 77,5% / w 22,5% (m 80,0%) / (w 20,0%)		
Bemerkungen/Kommentare			
* Ein zweisprachiges Mitglied des Verwaltungsrats (italienisch und deutsch als Muttersprache) wurde als Vertretung der italienischen Schweiz gerechnet (insgesamt 3 Personen).			

Die Schweizerische Unfallversicherung (Suva)		Anzahl Mitarbeitende: 3'320 (3'281)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4* (4*)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	498'750 (495'000)	1'583'052* (1'571'052*)	395'763* (392'763*)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	130'000 (130'000)	524'849* (508'298*)	131'212* (127'075*)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag <input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input checked="" type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch** <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:	2'794 (2'642)	11'923* (11'527*)	2'981* (2'882*)
Total CHF	631'544 (627'642)	2'119'824* (2'090'877*)	529'956* (522'720)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	171'790 (167'008)	471'304* (454'462*)	117'826* (113'615)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	69,7% (69,7%)	69,7% (69,7%)	69,7% (69,7%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	GL: 6 Monate. Analog entlohntes Personal: Je nach Funktion 3 bzw. 6 Monate		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsausschuss		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
* Die KadLV (Art. 2, Persönlicher Geltungsbereich) erfasst Mitglieder der Geschäftsleitung sowie das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal. Anzugeben sind somit auch Gehälter von Mitarbeitenden, die nicht der Geschäftsleitung angehören, deren Salär jedoch mindestens dem Lohn des am tiefsten entschädigten Geschäftsleitungsmitglieds entspricht. Im Jahr 2014 trifft dies auf eine Person zu.			
** Zwei von vier Mitgliedern der GL verfügen über ein GA SBB, das sie auch privat nutzen.			

Suva: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des festen Anteils (Fixsalär)

Die Suva verfügt über ein Lohnsystem mit 23 Gehaltsstufen, von dem die Geschäftsleitung (GL), der Chefarzt, der Chefjurist und der Generalsekretär ausgenommen sind. Ihre Funktionen sind "hors classe" eingereiht. Für die Bemessung des Fixsalärs sind bei der Suva auch für Mitglieder der GL die berufliche und ausserberufliche Erfahrung relevant, die in der ausgeübten Funktion effektiv genutzt werden kann (nutzbare Erfahrung). Weiter referenziert sich das Gehalt der GL am schweizerischen Sozialversicherungsmarkt und an den anderen bundesnahen Betrieben. Das Fixsalär der Mitglieder der GL und der anderen "hors classe" Funktionen wird jährlich vom Verwaltungsausschuss festgelegt.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont, Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Die Gehaltsmassnahmen einschliesslich die Bonifikationen werden jeweils per Ende April umgesetzt. Für die Bemessung massgebend ist das vergangene Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens. Der Verwaltungsausschuss vereinbart mit den Geschäftsleitungsmitgliedern und dem Generalsekretär jeweils im März die Ziele für das laufende Jahr und er überprüft die Zielerreichung für das vergangene Geschäftsjahr. Auf dieser Basis legt der Verwaltungsausschuss auch die Bonifikationen für die GL und die Abteilungs- und Agenturleitenden (Leistungs- und Ergebniskomponenten) fest.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Der variable Lohnbestandteil der GL (Leistungs- und Ergebniskomponente) hängt von den langfristigen Führungskennzahlen, dem jährlichen individuellen Zielerreichungsgrad und vom Unternehmensergebnis ab. Die Zielvorgaben für die Geschäftsleitungsmitglieder werden aus den Zielschwerpunkten der vier Hauptprozesse abgeleitet, welche sich auf die strategische Unternehmensplanung abstützen. Auf diese Weise ist die Durchgängigkeit des Führungssystems sichergestellt. Die Unternehmensziele richten sich primär auf die Zufriedenheit der Verunfallten und der versicherten Betriebe und auf das finanzielle Gleichgewicht der Suva (Mehrjahresdurchschnitt der Funding Ratio) aus. Weiter zählt das Image der Suva und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

2. Entschädigungen für den Verwaltungsrat

Die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates (VR) orientiert sich an den jeweils ausgeübten Funktionen im VR und seinen Gremien und der damit verbundenen Verantwortung. Eine Bonifikation für die Mitglieder des VR kennt die Suva nicht.

Am 16. November 2012 trat das total revidierte Reglement über die Entschädigung für den Verwaltungsrat in Kraft. Es schafft mehr Transparenz und entspricht einer zeitgemässen Corporate Governance. Neu haben alle VR-Mitglieder das gleiche Grundsalar. Zudem wurden unterschiedliche Funktionszulagen je nach Zugehörigkeit zu den verschiedenen Gremien des VR und je nach strategischer Verantwortung festgelegt. Für die Festlegung der Höhe der Saläre führte der Verwaltungsausschuss (VA) mit einem externen Experten einen Workshop durch. Dabei folgte man den sachlich gerechtfertigten Kriterien von Verantwortung, Haftung und Reputation. Weiter wurden Vergleiche zu den im Rahmen des Kaderlohnreportings ausgewiesenen Honorare von Verwaltungsräten anderer bundesnaher Institutionen und Betriebe (SRG, SBB, RUAG Holding AG etc.) herangezogen. Es stellte sich heraus, dass namentlich beim Präsidenten und bei den Mitgliedern des VA aufgrund ihrer Geschäftslast eine klare Erhöhung des Gehalts angezeigt war.

Der VR setzte schliesslich im Juni 2013 die konkreten Beträge für die Vergütungen fest, welche per 1. Juli 2013 in Kraft traten. Der Effekt ist also insbesondere für 2014 spürbar und macht rund 20% Zusatzausgaben für den VR aus. Da in den nächsten Jahren keine weiteren Anpassungen geplant sind, dürften sich die Entschädigungen an den VR auf dem aktuellen Niveau stabilisieren. Aufgrund der beschriebenen Neuerungen sind sie jedoch nicht mit den Vorjahren vergleichbar.

3. Hinweis zur Struktur des Verwaltungsrates

Der gemäss Art. 63 UVG vierzig Mitglieder umfassende VR ist das oberste Organ der Suva. Mit je sechzehn Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern sowie acht Vertretern des Bundes ist der VR der Suva sozialpartnerschaftlich zusammengesetzt. Er bestimmt insbesondere über die Höhe der Prämien und ist von seiner Funktion her mit einer Art Generalversammlung vergleichbar. Die Vertreter dieses Gremiums werden vom Bundesrat für eine Amtsperiode von sechs Jahren gewählt. Der Verwaltungsausschuss (VA) der Suva erfüllt weitgehend die Aufgaben eines VR im Sinne des Aktienrechts. Er setzt sich aus acht Personen aus der Mitte des VR zusammen (je drei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sowie zwei Vertreter des Bundes).

4. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KdLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Die Mitglieder der Geschäftsleitung sind zu den gleichen Konditionen in der Vorsorgeeinrichtung der Suva versichert wie die Mitarbeitenden. Die berufliche Vorsorge umfasst neben dem Vorsorgeplan 1 für die Geschäftsleitung auch einen Vorsorgeplan 2 für die Mitarbeitenden des Kaderns. Darunter fallen sämtliche Mitarbeitenden, die eine Leistungs- und Erfolgskomponente beziehen.

Swissmedic, Schweizerisches Heilmittelinstitut	Anzahl Mitarbeitende: 428 (435)		
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Gesamtgremium: 5 (6)	
		Total	Durchschnitt
	10% (10%)		5% (5%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	32'000 (26'000)	106'000 (119'000)	21'200 (19'833)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	4'000 (4'000)	10'000 (12'000)	2'000 (2'000)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	36'000 (30'000)	116'000 (131'000)	23'200 (21'833)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat*		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 66,7% / F: 33,3% / I: 0,0% / R: 0,0% (D: 71,4% / F: 28,6% / I: 0,0% / R: 0,0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m: 66,7% / w: 33,3% (m: 71,4% / w: 28,6%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Die Entschädigung der Institutsratsmitglieder setzt sich unverändert zusammen aus einer jährlichen Grundpauschale (Präsidium CHF 20'000, Vizepräsidium CHF 15'000, Mitglieder CHF 10'000), einem Sitzungsgeld von CHF 1'000 pro Sitzung (für Sitzungen mit einer Mindestdauer von 2 Stunden) und einer jährlichen Spesenpauschale (Präsidium CHF 4'000, übrige Mitglieder CHF 2'000). Es gibt kein Bonifikationssystem. Im Berichtsjahr waren 6 Personen im Institutsrat (Vorjahr: 7 Personen), entsprechend fiel die Entschädigung insgesamt geringer aus. Die zeitliche Beanspruchung der einzelnen Mitglieder hat sich nur marginal verändert. Zur Vertretung der Landessprachen: Ein Institutsratsmitglied ist im Tessin aufgewachsen und beherrscht die beiden Landessprachen Italienisch und Deutsch gleichwertig. Da das Mitglied in der Deutschschweiz lebt und arbeitet, wird es unter der deutschen Landessprache geführt. *Artikel 5 Organisationsverordnung (SR 812.216)			

Swissmedic, Schweizerisches Heilmittelinstitut		Anzahl Mitarbeitende: 428 (435)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 7 (7)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	301'538 (301'538)	1'597'314 (1'571'688)	228'187 (224'526)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	301'538 (301'538)	1'597'314 (1'571'688)	228'187 (224'526)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	57'470 (57'470)	260'262 (255'980)	37'180 (36'568)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	68% (68%)	68% (68%)	68% (68%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	6 Monate		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat	Institutsrat	
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
<p>Der vertraglich vereinbarte Lohn des Direktors entspricht dem vom Bundesrat in der Personalverordnung (SR 812.215.4) festgelegten Höchstlohn. Er beträgt seit Januar 2012 unverändert CHF 301'538 (Stand Oktober 2011*), liegt damit allerdings aufgrund der negativen Teuerung leicht über dem Höchstlohn (CHF 300'158, Stand Oktober 2014*). Da die Überschreitung geringfügig ist (CHF 1'380 oder 0.5%), wurde auf eine Lohnreduktion verzichtet.</p> <p>Gegenüber dem Vorjahr hat die fixe Entlöhnung der Direktionsmitglieder um CHF 25'626 oder 1.6% zugenommen. Die Zunahme resultiert aus der durchschnittlichen Lohnanpassung um 1.0% (gleiche Löhnerhöhungen wie für das gesamte Personal) und aus einer ausserordentlichen Anpassung im Zusammenhang mit der Neuregelung der Stellvertretung des Direktors. Es wurden weder Prämien noch Abgangsentschädigungen bezahlt.</p> <p>Die Beiträge an die berufliche Vorsorge richten sich nach dem vom Bundesrat genehmigten Vorsorgereglement des Vorsorgewerks Swissmedic. Für die Direktionsmitglieder gelten die gleichen Regelungen wie für das gesamte Personal. Das Beitragsvolumen des Arbeitgebers beinhaltet die Risikoprämien und je nach Alterskategorie Beitragsentlastung und Überparität.</p> <p>Für die Direktionsmitglieder gilt das gleiche Lohnsystem wie für das gesamte Personal. Es gibt kein Bonifikationssystem.</p> <p>*Als Basis für die Anpassung der Löhne an die Teuerung wird der Stand von Oktober zugrunde gelegt.</p>			

Swissmedic: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung (KadLV)

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Das Lohnsystem von Swissmedic ist ein Lohnklassensystem mit fixiertem Minimum und Maximum pro Lohnklasse. Der Lohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn (entspricht dem Minimum der jeweiligen Lohnklasse) und einem individuellen Lohnanteil. Der Grundlohn ist funktionsabhängig und wird mit einem analytischen Bewertungsverfahren ermittelt. Der individuelle Lohnanteil setzt sich aus einem leistungsunabhängigen und einem leistungsabhängigen Anteil zusammen. Der leistungsunabhängige Anteil bestimmt sich nach dem Lebensalter der Mitarbeitenden (Erfahrungswert, maximal 15% des Grundlohnes), der leistungsabhängige Anteil nach der Leistung der einzelnen Mitarbeitenden und dem Erreichen der vereinbarten Ziele (Leistungswert, maximal 45% des Grundlohnes). Der Leistungswert wird gestützt auf das Beurteilungsgespräch und in Abhängigkeit der verfügbaren Lohnsumme jährlich erhöht, wenn Leistung und Zielerreichung als gut oder hervorragend beurteilt werden und das Maximum von 45% noch nicht erreicht ist.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Kein Bonifikationssystem, keine variablen Lohnanteile.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Beschreibung: Keine

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Das Vorsorgewerk Swissmedic hat nur einen Vorsorgeplan, der für alle Versicherten gilt (vgl. Vorsorgereglement des Vorsorgewerks Swissmedic).

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Beschreibung: -

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

Schweizerisches Nationalmuseum (SNM)		Anzahl Mitarbeitende: 257 (247)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat, Museumsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 7 (7)	
		Total	Durchschnitt
	*	168 Stunden (168 Stunden)	Ca. 24 Stunden (Ca. 24 Stunden)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	2'200 (2'298)	7'200 (25'232)	1'029 (3'154)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	2'200 (2'298)	7'200 (25'232)	1'029 (3'154)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat (gem. Beschluss vom 30.09.2009)		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 50,0% / F: 37,5% / I: 12,5% / R: 0% (D: 50,0% / F: 37,5% / I: 12,5% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 62,5% / w 37,5% (m 62,5% / w 37,5%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
* Der Beschäftigungsgrad des Präsidenten des Museumsrates ist deutlich über dem Durchschnitt der übrigen Mitglieder des Museumsrates, jedoch schwer quantifizierbar.			

Schweizerisches Nationalmuseum (SNM)		Anzahl Mitarbeitende: 257 (247)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4 (4)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	236'654 (232'959)	710'948 (641'192)	177'737 (160'298)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	8'904 (8'904)	(0)	(0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	0 (0)	4'000 (4'000)	1'000 (1'000)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	245'558 (241'863)	714'948 (645'192)	178'737 (161'298)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	52'372 (43'911)	110'932 (106'705)	27'733 (26'676)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	63% (66%)	65% (65%)	16% (16%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	Nach Art.12 BPG und Art. 30a BPV		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	Keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Museumsrat		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Der Anspruch an die Finanzierung eines GA SBB richtet sich nach Art. 53 VBPV.			

SNM: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Die Grundlöhne für die Geschäftsleitungsmitglieder werden nach BPV Art. 36 + 37 festgelegt.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Per Ende Jahr werden mit allen Mitgliedern Jahresziele des folgenden Jahres besprochen und festgelegt. Es werden Mitarbeiter-Gespräche nach Art. 15 BPV durchgeführt. Bei Übertreffung oder erfolgreicher Zielerreichung kann der Direktor oder der Museumsrat eine Leistungsprämie nach Art. 49 BPV aussprechen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Im SNM werden in geringem Umfang Leistungsprämien bei ausserordentlichen Leistungen ausbezahlt. Das Gesamtbudget betrug im Jahre 2014 CHF 42'000.--.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Seit dem 01.01.2011 verfügt das SNM über ein eigenes Vorsorgewerk. Im Standardplan, im Kaderplan 1 sowie im Kaderplan 2 besteht eine Überparität von Seiten des Arbeitgebers. Die Risikobeiträge wurden vollumfänglich vom Arbeitgeber übernommen (gemäss Vorsorgereglement SNM Art.26, Abs.2).

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Beschreibung: -

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

Pro Helvetia		Anzahl Mitarbeitende: 88 (88)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Stiftungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 8 (8)	
		Total	Durchschnitt
	ca. 12,5% (ca. 12,5%)		ca. 2,8% (ca. 3,8%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV) inkl. Sozialversicherungsbeiträge	19'400 (19'400)	29'288 (38'500)	3'661 (4'800)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	5'800 (5'800)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	25'200 (25'200)	29'288 (38'500)	3'661 (4'800)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 33,3% / F: 44,5% / I: 11,1% / R: 11,1% (D: 33,3% / F: 44,5% / I: 11,1% / R: 11,1%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m: 66,7% / w: 33,3% (m: 66,7% / w: 33,3%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV.			
Es fanden insgesamt 7 Sitzungen des Stiftungsrates statt, eine weniger als im Vorjahr. Die Fachkommission tagte wie im Vorjahr fünf Mal. Der Gesamtaufwand für alle Stiftungsrat- wie auch Fachkommissionssitzungen betrug CHF 86'30 (114'000.--), was eine Abnahme von 24.3% gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Die Stiftung sieht kein Bonifikationssystem vor, weder für die Gremienmitglieder noch für das Präsidium.			

Pro Helvetia		Anzahl Mitarbeitende: 88 (88)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige GL-Mitglieder: 4 (4)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	210'771 (205'500)	503'014 (371'200)	125'753 (92'800)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	11'200 (10'000)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	221'971 (215'500)	503'014 (371'200)	125'753 (92'800)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	29'978 (29'110)	62'580 (38'421)	15'645 (9'605)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	57,7% (57,7%)	58,6% (58,0%)	58,6% (58,0%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	38'878 (22'200)	9'719 (5'550)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	3 Monate bzw. 6 Monate (nur Direktor)		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	Keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Stiftungsrat gestützt auf die vom Bundesrat genehmigte Verordnung für das Personal der Stiftung Pro Helvetia		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
<p>Der Jahreslohn des Direktors belief sich im Jahr 2014 auf CHF 221'971 brutto. Der 2013 unter Bemerkungen aufgeführte Bonus wird 2014 neu als variable Leistungskomponente (Bonifikation im Sinne von Art. 5 KadLV) aufgelistet. Für eine bessere Vergleichsmöglichkeit zum Vorjahr ist im Jahreslohn 2013 (Klammer) der Bonus 2013 auch hinzu berechnet worden. Der Anstieg ist auf die üblichen Leistungs- und weiteren Lohnmassnahmen zurückzuführen (Vorjahr (215'500.--)).</p> <p>Gegenüber dem Vorjahr hat die Entlöhnung der Geschäftsleitung um CHF 131'814.- zugenommen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Geschäftsleitung 2013 erst ab Oktober vollständig besetzt war. Im Weiteren kamen die üblichen Leistungsloohnerhöhungen von durchschnittlich 1.3% sowie einer Realloohnerhöhung von 0.7% (total 2.0%) hinzu. Die Beiträge an die berufliche Vorsorge richten sich nach den Bestimmungen der Publica im Vorsorgewerk der Angeschlossenen Organisationen. Für die Geschäftsleitungs-Mitglieder gelten die gleichen Regelungen (Sparbeiträge gemäss Standardplan Plus) wie für das übrige Personal ab der Lohnklasse 24.</p> <p>Für die Geschäftsleitungsmitglieder gilt das gleiche Lohnsystem wie für das gesamte Personal. Einzige Ausnahme ist gemäss Art. 16 der Verordnung für das Personal der Stiftung Pro Helvetia ist der Direktor.</p>			

Pro Helvetia: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohn)

Pro Helvetia kennt kein besonderes Lohnsystem für die/den Direktor-in und die Geschäftsleitung. Es gilt das Lohnsystem gemäss der vom Stiftungsrat erlassenen und vom Bundesrat genehmigten Verordnung für das Personal der Stiftung Pro Helvetia. Für die/den Direktor gelten zudem die besonderen Bestimmungen gemäss Art. 16 PVO. Das Lohnsystem für das gesamte Personal von Pro Helvetia lehnt sich an das Lohnsystem für das Bundespersonal an, sieht aber tiefere Einreihungen und Lohnklassen vor. Es handelt sich um ein Lohnklassensystem mit fixiertem Minimum und Maximum pro Lohnklasse (total 33 Lohnklassen). Leistungsabhängige Lohnerhöhungen werden gestützt auf die Mitarbeitenden-Beurteilung und in Abhängigkeit der verfügbaren Lohnsumme gewährt, bis das Maximum erreicht ist.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Pro Helvetia hat kein Bonus-, sondern einzig ein Prämiensystem (das auch für die Geschäftsleitungsmitglieder angewendet wird; einzige Ausnahme ist der Direktor gemäss Art. 16 Abs. 3 PVO). Es gibt die Spontanprämie, die Anerkennungsprämie zum Jahresende sowie die Anerkennungsprämie zum Jahresende, falls der Mitarbeitende seit mindestens 3 Jahren im Maximum ihrer Lohnklasse angelangt ist. Die Prämienhöhe bewegt sich in der Grössenordnung von CHF 1'000 bis maximal CHF 2'000. Insgesamt wurden im Jahr 2014 für CHF 17'000 Prämien gesprochen (Vorjahr CHF 29'500), davon erhielt kein Mitglied der Geschäftsleitung eine Prämie.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen Beschreibung: Das Prämiensystem wurde unter 1.2 erläutert.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie für allfällige Besonderheiten

Pro Helvetia ist beim Vorsorgewerk der Publica für Angeschlossenen Organisationen versichert und sie hat zwei Vorsorgepläne, für die Mitarbeitenden bis zur Lohnklasse 23 (Standardplan) und für das mittlere und höhere Kader ab der Lohnklasse 24 (Standardplan Plus).

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Keine Bemerkungen; Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

Ausgleichsfonds AHV/IV/EO		Anzahl Mitarbeitende: 46 (42)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Stiftungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsident	Übrige Mitglieder: 10 (10)	
		Total	Durchschnitt
	35% (35%)		6% (6%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	95'615* (88'786*)	179'282** (189'320**)	17'928 (18'932)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	95'615 (88'786)	179'282 (189'320)	17'928 (18'932)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 72,7% / F: 18,2% / I: 9,1% (D: 63,6% / F: 27,3% / I: 9,1%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m: 72,7% / w: 27,3% (m: 81,8% / w: 18,2%)		
Bemerkungen/Kommentare			
<p>* Dieser Betrag setzt sich aus Grundhonorar (CHF 69'363), Taggeldern (CHF 19'849) und Honoraren (CHF 6'403) für den Einsitz in 3 Ausschüssen zusammen. Die im Vergleich zu 2013 höheren Taggelder des Präsidenten sind einer höheren Anzahl von Sitzungen und insbesondere mit dem Zeitaufwand für Arbeiten am Anstaltsgesetz und anderen Spezialprojekten zuzuschreiben.</p> <p>** Dieser Betrag setzt sich aus den Grundhonoraren (CHF 138'680), Taggeldern (CHF 19'694) und Honoraren (CHF 20'907) für den Einsitz in verschiedenen Ausschüssen zusammen. Der Durchschnitt fällt 2014 leicht niedriger aus, weil ein VR Mitglied Ende August ausgetreten ist und erst 2015 ersetzt werden konnte.</p>			

Ausgleichsfonds AHV/IV/EO		Anzahl Mitarbeitende: 46 (42)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	350'968 (358'413*)	1'297'964 (1'159'067)	259'593 (231'813)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	35'000 (35'000)	114'500 (125'000)	22'900 (25'000)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	5'800 (5'800)	11'600 (11'600)	2'320 (2'320)
□ Sonderzulagen			
□ Spesen- und Repräsentationspauschalen			
□ Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
□ Geschäftswagen für private Zwecke			
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
□ Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
□ Lebensversicherung			
<input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
□ Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	391'768 (399'213)	1'424'064 (1'295'667)	284'813 (259'133)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	78'414 (77'321)	190'706 (200'799)	38'402 (40'160)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	71% (71%)	65% (66%)	65% (66%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	57'425 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	Gemäss BPG		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	Keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	EDI		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Geschäftsleitung: 2014 wurde die Geschäftsstelle leicht umorganisiert. Im Laufe des Jahres sind 2 Mitglieder aus der Geschäftsleitung ausgetreten. Beide Stellen waren Ende Jahr wieder besetzt. Leistungsprämien: Leistungskomponenten werden jeweils im Folgejahr ausbezahlt, d.h. die hier angegebenen Zahlen beruhen auf den Leistungen des Geschäftsjahres 2013. Die Höhe der Leistungsprämie für den Vorsitz ist im Vergleich zum Vorjahr unverändert, während jene der übrigen Mitglieder im Durchschnitt leicht niedriger ausfällt. Abgangsentschädigung: Bei einem der beiden ausgeschiedenen Mitglieder der Geschäftsleitung wurde eine Abgangsentschädigung von 3 Monaten ausgerichtet.			

2.1.2 Privatrechtlich organisierte Unternehmen

Keine.

2.1.3 Gesamtbeurteilung des EDI

SUVA

Der Frauenanteil im Verwaltungsrat konnte von 20,0% auf 22,5% erhöht werden. Als Benchmark für die Honorare wurden die im Kaderlohnreporting ausgewiesenen Honorare von Verwaltungsräten anderer bundesnaher Institutionen und Betriebe (SRG, SBB, RUAG Holding AG etc.) herangezogen.

Swissmedic

Die Entlöhnung ist – wie in den vergangenen Jahren – vergleichbar mit den Lohnzahlungen in einem Bundesamt. Die Erhöhungen für die GL sind auf die ordentliche Lohnerhöhungen zurück zu führen (1% ordentlich und 0,6% aufgrund der Neuregelung der Stellvertretung). Der Frauenanteil wie auch der französische Sprachanteil konnten von 28,6% auf 33,3% erhöht werden.

Schweizerisches Nationalmuseum

Die Anstellungsverhältnisse des SNM basieren auf dem BPG und die Entlöhnung erfolgt analog der Bundesverwaltung. Der Frauenanteil sowie die Sprachanteile erfuhren keine Veränderung.

Pro Helvetia

Die Entlöhnung des Direktors orientiert sich an den Bedingungen der LK 33 des Bundes. Das Maximum dieser Lohnklasse wird unterschritten, da Pro Helvetia in den letzten Jahren nicht alle Lohnmassnahmen für das Bundespersonal vollumfänglich nachvollzogen hat. Die Entlöhnung in der GL fällt höher aus, da die GL erst im Oktober 2013 wieder vollständig besetzt war.

Ausgleichsfonds AHV / IV / EO

Das Durchschnittshonorar ist 2014 leicht niedriger ausgefallen, weil ein VR-Mitglied Ende August ausgetreten ist und erst 2015 ersetzt werden konnte. Der Frauenanteil konnte von 18,2% auf 27,3% erhöht werden.

2.1.4 Allenfalls beabsichtigte Massnahmen des EDI

Keine.

2.2 Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD)

2.2.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten

Weil das Geschäftsjahr des IGE im Herbst endet, werden dessen Angaben jeweils in das Kaderlohnreporting des Folgejahres aufgenommen. Die vorliegenden Daten umfassen den Zeitraum vom 1. Juli 2013 bis zum 30. Juni 2014.

Eidg. Institut für Geistiges Eigentum (IGE)		Anzahl Mitarbeitende: 240 (240)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung für die Funktion)	Präsidium	Gesamtgremium: 8 (8)	
		Total	Durchschnitt
	2–3 % (2–3%)		
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	9'984 (9'984)	26'616 (26'616)	3'327 (3'327)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	9'984 (9'984)	26'616 (26'616)	3'327 (3'327)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Institutsrat im Rahmen des vom Bundesrat festgesetzten Gesamtbetrages (Art. 2 Abs. 1 IGE-OV)		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 77,8 % / F: 22,2 % / I: 0 % / R: 0 % (D: 77,8 % / F: 22,2 % / I: 0 % / R: 0 %)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m: 66,7 % / w: 33,3 % (m: 66,7 % / w: 33,3 %)		
Bemerkungen/Kommentare			
einschl. Erläuterungen zur Umsetzung von Art. 8 KadLV (Bonifikation: Bemessungshorizont und Beurteilungskriterien) und Kommentar zu Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Die Sitzungstaggelder und die zusätzliche Entschädigung für den Präsidenten sind – vorbehaltlich einer angemessenen Anpassung an die jährliche Teuerung – seit dem Jahr 2000 unverändert. Im Geschäftsjahr 2013/14 fanden zwei ordentliche Sitzungen statt (Vorjahr: 2).			
Die Zielquote von 30 % für die Vertretung der beiden Geschlechter wird eingehalten. Die Richtwerte für die Anteile der Landessprachen Deutsch (65.5 %) und Französisch (22.8%) werden eingehalten, jene für Italienisch (8.4%) und Rätoromanisch (0.6 %) nicht. Bei der Wahl der Mitglieder des Institutsrats sind die Erfüllung der fachlichen Voraussetzungen (insbesondere Branchenkenntnisse) und die Einhaltung der Geschlechterquote als wichtigere Kriterien anzusehen.			

Eidg. Institut für Geistiges Eigentum (IGE)		Anzahl Mitarbeitende: 240 (240)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4 (4,4)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	266'910 (266'910)	854'607 (943'529)	213'652 (214'438)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	38'114 (34'814)	116'336 (125'259)	29'084 (28'468)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch* <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	305'024 (301'724)	970'943 (1'068'788)	242'736 (242'906)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	63'774 (63'027)	161'434 (164'977)	40'359 (37'495)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60% (60%)	65% (65%)	65 % (65%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	12 Monate (12 Monate)	6 Monate (4/6 Monate)	
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	-		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Institutsrat (Art. 8 Abs. 3 IGEG) im Rahmen des Lohnmaximums gemäss Art. 4 Abs. 2 IGE-PersV		
Bemerkungen/Kommentare			
einschl. Erläuterungen zur Umsetzung von Art. 8 KadLV (Bonifikation: Bemessungshorizont und Beurteilungskriterien) und Kommentar zu Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
*GA nicht in Beträgen ausgewiesen, weil nur zwei Direktionsmitglieder aufgrund häufiger Reisetätigkeit Inhaber eines geschäftlichen Generalabonnements SBB sind, welches sie auch zu privaten Zwecken benützen dürfen.			

IGE: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Die Lohngestaltung ist in den Art. 4 ff. IGE-PersV (SR 172.010.321) detailliert geregelt: Der Lohn besteht aus einer Basiskomponente (funktionsabhängig), einer Qualifikationskomponente (je nach persönlicher Qualifikation für die Funktion, max. 40 % der Basiskomponente) und einer Leistungskomponente (leistungsabhängig, je nach Funktionsstufe bis max. 20 % der Basiskomponente), welche zusammen mit einer allfälligen Funktionszulage für temporäre zusätzliche Aufgaben höchstens CHF 280'000 (Stand Januar 2002) betragen dürfen.

Die Leistungskomponente wird jährlich gestützt auf eine Leistungsbeurteilung festgelegt, die Basis- und die Qualifikationskomponente werden mindestens zweijährlich neu bewertet; zudem wird die Basiskomponente der jährlichen Teuerung angemessen angepasst.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Ein Mitglied der (erweiterten) Geschäftsleitung hatte das IGE während des Vorjahres verlassen.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Die Leistungskomponente wird jährlich in Einmalbeträgen ausbezahlt. Sie hat aber nach Höhe und Bemessungsgrundlage nicht den Charakter eines Bonus im engeren Sinne.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Das vom Bundesrat am 07.12.2007 genehmigte Vorsorgereglement des Vorsorgewerks IGE bei PUBLICA sieht einen einheitlichen Vorsorgeplan für das gesamte Institutspersonal vor.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: keine.

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Beschreibung: keine besonderen Verhältnisse.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: keine.

Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde RAB		Anzahl Mitarbeitende: 30 (27)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: (4)	
		Total	Durchschnitt
	25% (25%)	36%	9% (9%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	75'000 (75'000)	90'000 (90'000)	22'500 (22'500)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	75'000 (75'000)	90'000 (90'000)	22'500 (22'500)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.1023)	D: 80,0% / F: 20,0% / I: 0% / R: 0% (D: 80,0% / F: 20,0% / I: 0%)/ R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	80,0% / 20,0% (m 80,0% / w 20,0%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
In den Verwaltungsratshonoraren sind alle Entschädigungen inbegriffen (Sitzungsgelder, Spesen, usw.). Die Abweichung zu den Richtwerten Landessprachen und zur Zielquote Geschlechteranteil wird nach Möglichkeit bei der Neuwahl im 2015 berichtigt. Aufgrund des Anforderungsprofils war es bisher nicht möglich, Personen zu finden, die alle Anforderungen inkl. Richtwerte und Zielquote erfüllen.			

Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde RAB		Anzahl Mitarbeitende: 30 (27)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: (3) *1	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	256'000 (253'000)	526'000*1 (513'500)	175'333 (171'167)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	38'00 (32'000)	68'000 (45'500)	22'667 (15'167)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbeitrag	14'400 (14'400)	43'200 (43'200)	14'400 (14'400)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:		5'800*2 (5'800)	1'933 (1'933)
Total CHF	308'400 (299'400)	643'000 (608'000)	214'333 (202'667)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	44'585 (44'479)	57'132 (55'595)	19'044 (18'531)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	56.1% (56.0%)	59.9% (59.8%)	59.9% (59.8%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	6 Monate	4 Monate	
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	Keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
<p>*1 „Die KadLV (Art. 2, Persönlicher Geltungsbereich) erfasst Mitglieder der Geschäftsleitung sowie das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal. Anzugeben sind somit auch Löhne von Mitarbeitenden, die nicht der Geschäftsleitung angehören, deren Entlöhnung jedoch mindestens dem Lohn des am tiefsten entlohnten Geschäftsleitungsmitglieds entspricht.“</p> <p>Im Falle der RAB entsprechen neun Personen diesem Merkmal. Diese Personen generieren einen fixen Anteil von CHF 1'736'060 (ohne Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades). Fünf Mitarbeitende davon arbeiten Teilzeit (durchschnittlich 55%-Pensum). Nach Ansicht der RAB würde eine Ergänzung der Löhne dieser neun Mitarbeitenden in oben stehender Tabelle die Aussagekraft der Löhne der GL-Mitglieder verfälschen. Folglich werden die Angaben lediglich in der Fussnote offen gelegt.</p> <p>*2 Ein GA der SBB eines GL-Mitgliedes ist nicht geschäftlich bedingt.</p>			

RAB: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Gemäss Art. 33 des Bundesgesetz über die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisorinnen und Revisoren RAG (SR SR 221.302) wird das Personal privatrechtlich angestellt. Für den Lohn der Direktorin oder des Direktors sowie der Angehörigen des geschäftsleitenden Kaders und des weiteren Personals, das in vergleichbarer Weise entlohnt wird, findet Artikel 6a Absätze 1-5 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2001 entsprechende Anwendung. Die Honorare des Verwaltungsrates wurden mit der Wahl durch den Bundesrat festgelegt, die Gehälter der Geschäftsleitung durch den Verwaltungsrat.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Massgebend für die Zielsetzungen sowie für die Zielerfüllung ist das Geschäftsjahr. Die Festlegung der Jahresziele erfolgt anfangs Jahr, die Beurteilung der Zielerreichung im Dezember.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Der Verwaltungsrat entscheidet jährlich im Dezember über Berechtigung, Art und Umfang einer Bonifikation.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Die Beiträge der beruflichen Vorsorge (Sparbeitrag) werden je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Die Risikoprämie geht ganz zu Lasten des Arbeitgebers.

Allfällige Veränderung gegenüber dem Vorjahr: Keine.

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

Eidg. Institut für Metrologie (METAS)		Anzahl Mitarbeitende: 163 (159)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 4 (4)	
		Total	Durchschnitt
	3,7 % (3,4 %)	5,1 % (5,7 %)	1,28 % (1,42 %)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	22'000 (20'625)	24'200 (27'500)	6'050 (6'875)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	22'000 (20'625)	24'200 (27'500)	6'050 (6'875)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat (Art. 5 EIMV)		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 80,0 % / F: 20,0 % / I: 0 % / R: 0 % (D: 80,0 % / F: 20,0 % / I: 0 % / R: 0 %)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 80,0 % / w 20,0 % (m 80,0 % / w 20,0 %)		
Bemerkungen/Kommentare			
Die Abweichungen von den Richtwerten bezüglich der Anteile der Landessprachen und der Anteile der Geschlechter sind auf das besondere und spezialisierte Anforderungsprofil, dem die Mitglieder des Institutsrats des METAS entsprechen sollten, zurückzuführen (sehr gute Vernetzung auf dem Gebiet der naturwissenschaftlichen und technischen Forschung und Entwicklung, Erfahrungen in der anwendungsorientierten technischen Entwicklung, Kenntnisse und Erfahrungen in strategischer Unternehmensführung). Bei der Beurteilung des Anteils der Geschlechter ist zu berücksichtigen, dass der Institutsrat von einer Frau präsidiert wird.			

Eidg. Institut für Metrologie (METAS)		Anzahl Mitarbeitende: 163 (159)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 2 (2)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	291'664 (291'664)	445'904 (445'904)	222'952 (222'952)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	20'800 (12'500)	31'800 (19'100)	15'900 (9'550)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	3'000 (3'000)	6'000 (6'000)	3'000 (3'000)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	315'464 (307'164)	483'704 (471'004)	241'851 (235'502)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	56'799 (51'021)	84'501 (75'670)	42'250 (37'835)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	65,7 % (66,0 %)	65,7 % (66,0 %)	65,7 % (66,0 %)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	sechs Monate (sechs Monate)		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	Nein (Ja)	Nein (Nein)	
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Institutsrat (Art. 3 Abs. 3 Bst. a PV-METAS, Art. 9 Bst. c OrgR-METAS) im Rahmen des Lohnmaximums nach Art. 23 Abs. 2 PV-METAS		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
2013 wurde dem Direktor eine Treueprämie (Art. 32 PV-METAS) von CHF 5'787 und einem übrigen Mitglied von CHF 11'664 ausgerichtet. Diese Leistungen sind in obigen Zahlen nicht enthalten. Der Direktor war bis zum 30. Juni 2013 Mitglied und Präsident der Kassenkommission der Pensionskasse des Bundes PUBLICA.			

METAS: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Die Lohngestaltung ist in Art. 23 ff. PV-METAS (SR 941.273) detailliert geregelt. Der Lohn besteht aus einem fixen Basislohn und einem variablen Leistungsanteil. Bei der Festlegung des Basislohns werden insbesondere die Ausbildung, die Berufs- und Lebenserfahrung sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt. Der Basislohn wird mindestens alle zwei Jahre und bei jedem Funktionswechsel überprüft und allenfalls angepasst.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: –

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Der Leistungsanteil wird jährlich im betreffenden Geschäftsjahr als Einmalbetrag ausbezahlt.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: –

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Der Leistungsanteil bemisst sich nach der Erfüllung von qualitativen und quantitativen Zielen. Berücksichtigt werden insbesondere die Beiträge der Mitarbeitenden zur Erfüllung der Unternehmens- und Teamziele sowie das Erfüllen der individuellen Leistungs- und Verhaltensziele.

Der für den Leistungsanteil zur Verfügung stehende Betrag wird vom Institutsrat jährlich in Abhängigkeit vom Geschäftsgang des METAS festgelegt und beträgt maximal 10 % der Summe der Basislöhne.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Der Leistungsanteil 2014 betrug 5 % der Basislohnsumme (2013: 3 %).

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Das vom Bundesrat am 7.12.2012 und 8.10.2014 genehmigte Vorsorgereglement des Vorsorgewerks METAS bei PUBLICA sieht drei Vorsorgepläne vor. Die Einreihung hängt vom zugeteilten Lohnband ab.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Der Anschlussvertrag wurde im Rahmen der bundesrätlichen Vorgaben an die am 1. Januar 2015 erfolgte Senkung des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes angepasst und vom Bundesrat genehmigt.

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Keine besonderen Verhältnisse.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: –

2.2.3 Gesamtbeurteilung des EJPD

Richtwerte Landessprachen

Die Richtwerte für die Anteile der Landessprachen Deutsch und Französisch werden im IGE eingehalten. Im METAS sowie bei der RAB wird bei den Neuwahlen 2015 der Richtwert (nach Möglichkeit) berücksichtigt.

Zielquote Geschlechteranteil

Die Zielquote von 30 Prozent für die Vertretung der beiden Geschlechter im obersten Leistungsorgan wird aktuell im IGE eingehalten. Im METAS sowie bei der RAB werden bei den nächsten Wahlen des Institutsrates die Vorgaben im Wahlverfahren beachtet werden.

Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass aufgrund des spezialisierten Anforderungsprofils (fachliche Kenntnisse, usw.), die Erfüllung der Richtwerte resp. Zielquote, sich als nicht ganz einfach erweist. Immerhin präsidiert eine Frau den Institutsrat des METAS.

Zusammenfassend hält das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement fest, dass die Richtwerte resp. Zielquote noch nicht in allen Bereichen erreicht worden sind, jedoch werden diese angestrebt.

2.2.4 Allenfalls beabsichtigte Massnahmen des EJPD

Keine.

2.3 Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

2.3.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten

Keine.

2.3.2 Privatrechtliche Unternehmen

RUAG Holding AG		Anzahl Mitarbeitende: 8'114 (8'241)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium ¹⁾	Übrige Mitglieder: 6 (5) ²⁾	
		Total	Durchschnitt
	35% (35%)		15% (15%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	202'500 (101'250)	521'251 (307'500)	86'875 (61'500)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	20'250 (11'375)	79'038 (73'300)	13'173 (14'660)
<input checked="" type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: Quellensteuer Schweiz			
Total CHF	222'750 (115'625)	600'289 (380'800)	100'048 (76'160)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF			
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Generalversammlung im Rahmen der vom Bundesrat am 26. März 2014 beschlossenen Eckwerte.		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 100% / F: 0% / I: 0% / R: 0% (D: 100% / F: 0% / I: 0% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 86% / w 14% (m 100 % / w 0%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Der Verwaltungsrat der RUAG setzte sich im Jahr 2014 aus dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten und seit der Generalversammlung vom 15. Mai 2014 neu aus fünf Verwaltungsräten zusammen. Im Berichtsjahr 2014 traf sich der Verwaltungsrat zu sechs ordentlich einberufenen Sitzungen sowie einer zweitägigen Strategiesitzung. Zusätzlich fanden regelmässige Sitzungen der Ausschüsse (Audit Committee, Nomination & Compensation Committee (NCC) und Strategy Committee) statt. Die Entschädigung richtet sich nach dem Beschluss der Generalversammlung vom 15. Mai 2014.			
<u>Personelles:</u>			
¹⁾ Konrad Peter war bis zur Generalversammlung vom 15. Mai 2014 Verwaltungsratspräsident. Seit dem 15. Mai 2014 hat Hans-Peter Schwald das Amt des Verwaltungsratspräsidenten inne. Zudem war Verwaltungsratspräsident Konrad Peter bis am 31. März 2013 als Executive Chairman mit operativer Geschäftsführung tätig. Während dieses Doppelmanndates hat er kein Verwaltungsrats honorar bezogen. Diese Konstellation erschwert einen direkten Vergleich der Jahresvergütungen 2013 und 2014.			
²⁾ Die Entschädigung der sechs weiteren Verwaltungsräte (inklusive Vizepräsidenten) wird hier aufgeführt.			

RUAG Holding AG		Anzahl Mitarbeitende: 8'114 (8'241)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 9 (9)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	460'000 (446'538)	2'765'078 (2'433'417)	307'231 (270'380)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	92'000 (200'000)	10'222 (22'222)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	364'000 (348'712)	1'216'422 (1'218'990)	135'158 (135'443)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag <input checked="" type="checkbox"/> Sonderzulagen ³⁾ <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input checked="" type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:	50'400 (50'400)	466'818 (396'200)	51'869 (44'022)
Total CHF	874'400 (845'651)	4'540'318 (4'248'607)	504'480 (472'067)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	117'397 ⁴⁾ (89'699)	542'401 ⁵⁾ (483'769)	60'267 (53'752)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60% (60%)	60% (60%)	60% (60%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	12 Monate	6 Monate	
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Der Verwaltungsrat der RUAG Tochtergesellschaften setzt sich in der Regel aus dem CEO, CFO und dem General Counsel zusammen. Für diese Funktion wird den Betroffenen keine Entschädigung ausgerichtet. Die Abgeltung ist in der Entschädigung als Konzernleitungsmitglied enthalten.			
<u>Bonifikation</u> : Die finanziellen (Kennzahlen wie Nettoumsatz, EBIT, Nettoaktiven und Cash Flow aus Betriebstätigkeit unterteilt auf Konzern und Division) und qualitativen (persönlichen Ziele) Massstäbe richten sich nach dem Erfolg des Geschäftsjahres. Der Bemessungshorizont ist ein Geschäftsjahr (siehe weitere Ausführungen im Geschäftsbericht 2014, Seite 112 ff).			
³⁾ <u>Sonderzulagen</u> : Wesentliche ausserordentliche Effekte 2014 bei den Divisionen Defence und Ammotec.			
<u>Personelles</u> : Am 17. Februar 2014 ist Rita Baldegger als Chief Communications Officer des Konzerns eingetreten. Bis zum 17. Februar 2014 wurde die Leitung des Kommunikations-Teams interimistisch durch Jiri Paukert wahrgenommen. Am 1. November 2014 ist Patrick Grawehr als General Counsel in die RUAG eingetreten. Er ersetzt in dieser Position Thomas Kopp, der seit dem 1. November 2014 als Senior Legal Counsel weiterhin für die RUAG tätig ist. Für das ganze Jahr 2014 hat Urs Kiener interimistisch zusätzlich zu seinen angestammten Tätigkeiten als CFO die Division Aerostructures geführt.			
<u>Berufliche Vorsorge</u> :			
⁴⁾ Der Gesamtbetrag setzt sich zusammen aus Arbeitgeberbeiträgen für die allgemeine VORSORGE (CHF 55'517) und der KADERVORSORGE (CHF 61'880). Weitere Informationen entnehmen Sie den Erläuterungen.			
⁵⁾ Der Gesamtbetrag setzt sich zusammen aus Arbeitgeberbeiträgen für die allgemeine VORSORGE (CHF 335'610) und der KADERVORSORGE (CHF 206'791). Weitere Informationen entnehmen Sie den Erläuterungen.			

Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

RUAG Holding AG

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 *Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns) sowie leistungsbezogener Bonus*

Entschädigungsbericht

Die nachfolgenden Ausführungen folgen den Richtlinien der SIX Swiss Exchange über die Entschädigungspolitik und die Vergütung an Verwaltungsrat und Konzernleitung und berücksichtigen die Transparenzvorschriften des Obligationenrechts gemäss Art. 663b^{bis} und Art. 663c OR. Die geleisteten Vergütungen gemäss den vorstehend erwähnten Bestimmungen des Obligationenrechts sind im Finanzbericht der RUAG, Anhang 33, «Vergütungen für Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen», aufgeführt und kommentiert.

Entschädigungspolitik

Die Personalpolitik der RUAG legt den Grundsatz fest, dass die Leistung der Mitarbeitenden sowie der Erfolg des Unternehmens massgeblich die Entlohnung bestimmen. Sie ist darauf ausgerichtet, einfache, klar strukturierte Lohnsysteme einzusetzen, die eine gerechte Honorierung gewährleisten und für die Mitarbeitenden transparent sind. Die RUAG orientiert sich bezüglich Gehaltsniveau an den Marktlöhnen in dem jeweils relevanten Salärmarkt und überprüft dies regelmässig. Die individuelle Entlohnung richtet sich nach den Stellenanforderungen, den Kompetenzen, der Leistung und dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Nach Möglichkeit macht die RUAG Gebrauch von erfolgs- und leistungsorientierten Entlohnungssystemen, die eine erfolgsabhängige variable Komponente vorsehen. Diese Grundsätze gelten auch bei der Festlegung der Entschädigungspolitik für die Konzernleitung, die vom Verwaltungsrat auf Antrag des NCC beschlossen wird.

Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats beziehen für ihre Arbeit eine Vergütung, die jährlich von der Generalversammlung im Rahmen der einschlägigen Vorgaben des Bundes festgelegt wird. Die Kriterien zur Bestimmung der Vergütung des Verwaltungsrats richten sich nach der auf seine Mitglieder übertragenen Verantwortung, der Komplexität der Aufgabe, den an sie gestellten fachlichen und persönlichen Anforderungen und der erwarteten, durchschnittlichen zeitlichen Beanspruchung. Die Entschädigung setzt sich wie folgt zusammen:

- Fixes Basissalär
- Übrige Leistungen

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält als Bestandteil seiner Grundvergütung ein fixes Basissalär. Die übrigen Leistungen umfassen von der RUAG Holding AG übernommene Arbeitnehmerbeiträge und Auslagenersatz an die Sozialversicherungen sowie die pauschalen Spesenentschädigungen.

Es wurden keine Entschädigungen an ehemalige Organmitglieder ausbezahlt.

Konzernleitung

Die Zusammensetzung und die Höhe der Vergütung orientieren sich am Branchen- und Arbeitsmarktumfeld und werden regelmässig überprüft. Dazu werden allgemein zugängliche Informationen von Unternehmen vergleichbarer Grösse aus der Industrie in der Schweiz und gegebenenfalls Ergebnisse von Umfragen und Studien Dritter beigezogen. Die leistungsabhängige Komponente der Mitglieder der Konzernleitung ist abhängig von der Erfüllung individueller Leistungsziele und vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Die Entschädigung setzt sich wie folgt zusammen:

- Fixes Basissalär
- Leistungsabhängige Komponente
- Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen
- Naturalleistungen

Das fixe Basissalär wird in erster Linie durch die Aufgabe, die Verantwortung, die Qualifikation und die Erfahrung sowie das Marktumfeld bestimmt. Die leistungsabhängige Komponente besteht aus einem auf ein Jahr ausgelegten Short Term Incentive Plan (STI) und aus einem jeweils auf drei Jahre ausgelegten Long Term Incentive Plan (LTI). Die Ziele werden aufgrund der Erfüllung der persönlichen Leis-

tungsziele (STI) und des wirtschaftlichen Erfolgs des Unternehmens (STI & LTI) festgelegt. Im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses werden zu Beginn des Jahres messbare Ziele zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO für die Mitglieder der Konzernleitung vereinbart. Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Erfüllung dieser Ziele beurteilt.

Short Term Incentive Plan (STI) Der wirtschaftliche Erfolg des Konzerns insgesamt und der einzelnen Divisionen wird anhand von fünf finanziellen Werttreibern gemessen:

- Nettoumsatz
- Operatives Ergebnis (EBIT)
- Betriebsnotwendige Nettoaktiven
- Rendite auf den betriebsnotwendigen Nettoaktiven (RONOA)
- Free Cash Flow

Die Zielgrössen werden für ein Jahr festgelegt. Die Ziele sind gemäss den strategischen Prioritäten gewichtet. Für jeden der fünf Werttreiber ist eine untere und eine obere Schwelle definiert. Wird der untere Schwellenwert für das betreffende Kriterium nicht erreicht, fällt dessen Anteil an der leistungsabhängigen Komponente weg. Ein Überschreiten des oberen Schwellenwerts führt dagegen zu keinem weiteren Anstieg des Betrags der leistungsabhängigen Komponente. Die Zielerreichung wird für die Mitglieder des Group Executive Board wie folgt gewichtet: 20 % werden für persönliche und 80 % für wirtschaftliche Ziele eingesetzt. Für das Extended Management Board betragen die Zielgrössen 70% für wirtschaftliche Ziele und 30% für persönliche Ziele. Bei den CEOs der Divisionen werden die wirtschaftlichen Ziele pro Division definiert. Beim CEO und bei den Leitern der Service Units gelten die wirtschaftlichen Ziele des Konzerns.

Long Term Incentive Plan (LTI) Diese Vergütungskomponente wurde per 2013 eingeführt mit dem Ziel, die Leistung des obersten Kaders am langfristigen Erfolg der RUAG auszurichten (vgl. dazu auch die Kaderlohnverordnung des Bundesrates). Der LTI richtet sich ausschliesslich an die Mitglieder der Konzernleitung. Für den LTI wird der kumulierte Reingewinn des Konzerns über die dreijährige Planperiode als Zielgrösse verwendet, definiert mit einem Minimalwert, einem Zielwert und einem Maximalwert. Voraussetzung für eine Auszahlung ist, dass zwischen dem Planteilnehmer und der RUAG am Ende der Planperiode ein Arbeitsverhältnis besteht. Mit der Einführung des LTI wird der STI (Short Term Incentive Plan) gekürzt und zwar erstmals ab dem Bemessungsjahr 2015. Insgesamt kann sich die Gesamtvergütung der LTI-Planteilnehmer bei voller Zielerreichung bis zu 10 % erhöhen. Der Verwaltungsrat bestimmt den Zielwert der Leistungsmessgrösse für eine Dreijahresperiode jährlich bei der Verabschiedung der Unternehmensplanung. Zugleich legt er den Minimal- und Maximalwert fest und bestimmt den für jeden Planteilnehmer individuell festzulegenden Auszahlungsbetrag bei Erreichung des Zielwertes. Wird der Minimalwert nicht erreicht, erfolgt keine Auszahlung. Wird der Maximalwert übertroffen, wird maximal 150 % des Auszahlungsbetrages entrichtet. Die Auszahlung erfolgt nach Vorliegen des geprüften Jahresabschlusses des letzten Planjahres.

Die Höhe der leistungsabhängigen Komponente insgesamt ergibt sich aus der Erfüllung der Ziele aus dem STI- und dem LTI-Plan. Bei den Mitgliedern der Konzernleitung und der erweiterten Konzernleitung hat die leistungsabhängige Komponente 2014 von 14 % (Vorjahr 27 %) bis maximal 75 % (74 %) der jährlichen Barentschädigung (Fixe Anteile, Sonderzulagen und Spesen- und Repräsentationspauschalen) variiert.

Weitere Leistungen umfassen die Arbeitgeberbeiträge für die obligatorische sowie überobligatorische Personalvorsorge. Für die Mitglieder der Konzernleitung gelten die gleichen Spesenreglemente wie für alle anderen Mitarbeitenden des Konzerns. Daneben gilt für die Mitglieder der Konzernleitung wie für alle Geschäftsleitungsmitglieder in der Schweiz ein Zusatzreglement für Pauschalentschädigungen von Repräsentations- und Kleinspesen. Beide Reglemente sind durch die zuständigen kantonalen Steuerämter genehmigt. Den Mitgliedern der Konzernleitung wird ein Geschäftsfahrzeug zur Verfügung gestellt.

Weitere Vergütungen

Abgangsentschädigungen: Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung stehen keine vertraglichen Abgangsentschädigungen zu. Im Geschäftsjahr 2014 wurden auch keine Abgangsentschädigungen an Personen entrichtet, die ihre Organfunktion im Berichtsjahr oder früher beendet haben.

Aktien und Optionen: Weder den Mitgliedern der Konzernleitung noch denjenigen des Verwaltungsrats werden Aktien und / oder Optionen zugeteilt.

Zusätzliche Honorare: Für die interimistische Leitung der Division Aerostructures neben der angestammten Tätigkeit als CFO wurde Urs Kiener im Rahmen der höheren der beiden Vergütungen entschädigt (d. h. von Aerostructures).

Die RUAG und ihre Konzerngesellschaften haben den Mitgliedern der Konzernleitung und des Verwaltungsrats sowie diesen nahestehenden Personen weder Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite gewährt, noch auf Forderungen verzichtet.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

2.1 Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Der Arbeitnehmer ist bei der VORSORGE RUAG gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod versichert. Zusätzlich ist er bei der KADERVORSORGE RUAG gemäss Reglement versichert. Bei Kadermitarbeitenden ist nur das Basissalär in der VORSORGE RUAG versichert, nicht aber die leistungsabhängige Komponente. Diese leistungsabhängige Komponente wird durch die KADERVORSORGE RUAG versichert.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Die Generalversammlung beschliesst über die Entschädigungen und Nebenleistungen (Spesen) der Verwaltungsräte. Sie richtet sich dabei nach den vom Bundesrat am 26. März 2014 für die Honorare des RUAG-Verwaltungsrats beschlossenen Eckwerte. Nebenleistungen (Spesen) dürfen zehn Prozent der Honorarsumme nicht übersteigen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Gemäss Bundesratsbeschluss vom 26. März 2014.

2.3.3 Gesamtbeurteilung des VBS

Der Technologie- und Rüstungskonzern hat im Geschäftsjahr 2014 die Erwartungen des Bundesrates vollständig erfüllt. Das gute Ergebnis 2014 basiert auf einer breit abgestützten nationalen und internationalen Aufstellung der RUAG mit ihrer Verwurzelung im wehrtechnischen und zivilen Bereich. Die Anforderungen an die Unternehmensleitung sind weiter gestiegen. Die Weiterentwicklung der Schweizer Armee muss von der RUAG aus industrieller und technologischer Sicht analysiert und die dabei gewonnenen Erkenntnisse im Konzern stufengerecht umgesetzt werden. Im Zuge einer Nachfolgeregelung gelang es dem Aktionär, den Verwaltungsrat der RUAG Holding AG wiederum mit erfahrenen Führungskräften aus der Industrie, dem Handel und den Hochschulen zu besetzen. Mit Frau Professor Minder Hochreutener konnte erstmals eine Dame in den Verwaltungsrat gewählt werden. Bei der Vertretung der Landessprachen bleibt der Verwaltungsrat weiterhin gefordert, den Anforderungen des Bundesrates nachzukommen. Die begrenzte Bereitschaft der weiblichen Kader in Unternehmen aus dem wehrtechnischen Bereich mitzuarbeiten verlangt vom Verwaltungsrat der RUAG Holding AG ein weitergehendes Engagement. Ebenfalls konnten die Vakanzen bei der Konzernleitung mit im internationalen Geschäft kundigen Mitarbeitenden besetzt werden.

2.3.4 Allenfalls beabsichtigte Massnahmen des VBS

Keine.

2.4 Eidgenössisches Finanzdepartement (EFD)

2.4.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten

Pensionskasse des Bundes PUBLICA		Anzahl Mitarbeitende: 132 (137)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 16/18 (16/18)*	
	ca. 15 – 20 % (25 %)	Total	Durchschnitt
			ca. 5 % (5 %)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	50'000 (50'000)	209'000 (246'500)	12'294 (14'500)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	50'000 (50'000)	209'000 (246'500)	12'294 (14'500)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Kassenkommission		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 94,4 % / F: 5,6 % / I: 0,0 % / R: 0,0 % (D: 94,4 % / F: 5,6 % / I: 0,0 % / R: 0,0 %)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m: 72,2 % / w: 27,8 % (m: 72,2 % / w: 27,8 %)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
* Die Kassenkommission KAKO umfasst 16 ständige Mitglieder (8 Arbeitnehmer / 8 Arbeitgeber- Vertretungen). Dem Anlageausschuss gehören 2 Mitglieder an, die nicht Mitglieder der Kassenkommission sind.			
Der Bundesrat ernennt lediglich 6 der 16 Mitglieder der Kassenkommission. Die Arbeitgeber der dezentralen Verwaltungsorganisationen und die Arbeitgeber der angeschlossenen Organisationen wählen ihre Vertretung in eigener Kompetenz (je 1) und die Delegiertenversammlung von PUBLICA wählt die Arbeitnehmervertretung (8).			

Pensionskasse des Bundes PUBLICA		Anzahl Mitarbeitende: 132 (137)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 6 (7)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	309'000 (297'000)	1'247'002 (1'316'698)	207'834* (202'569)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbeitrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	309'000 (297'000)	1'247'002 (1'316'698)	207'834 (202'569)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	58'593 (56'121)	182'328 (197'134)	30'388 (30'328)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60% (60%)	65% (65%)	65% (65%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	Gemäss PUBLICA-Personalreglement		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	Keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Kassenkommission	PUBLICA	
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Am 19. August 2009 verlieh der Bundesrat PUBLICA durch die Ergänzung der Rahmenverordnung BPG auf 1. Januar 2010 den Status als personalrechtliche Arbeitgeberin. Das seit 1. Januar 2010 geltende neue Lohnmodell beinhaltet keine zusätzlichen Lohnelemente wie z.B. Prämien, Funktions- oder Arbeitsmarktzulagen.			
* Übrige Mitglieder: Zu den übrigen Mitgliedern zählen die Mitglieder der Geschäftsleitung 4 (4). Zusätzlich übersteigt das Einkommen von 2 (5) Kaderangehörigen das tiefste Gehalt eines Geschäftsleitungsmitglieds.			

PUBLICA: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Am 19. August 2009 verlieh der Bundesrat PUBLICA durch die Ergänzung der Rahmenverordnung BPG auf 1. Januar 2010 den Status als personalrechtliche Arbeitgeberin. Mit dem seit 1. Januar 2010 massgebenden, neuen Lohnmodell kann engagierter und erfolgreicher Einsatz finanziell belohnt werden. Die strategischen Rahmenbedingungen sind im Abschnitt 4 des PUBLICA-Personalreglements⁷ umschrieben. Er beschreibt nicht nur das neue Lohnmodell, sondern auch die Funktionsweise der einzelnen Lohnelemente. Die Lohnbänder bestehen aus einem Mittelwert und einer beidseitigen Abweichung von +/-15 %. Der Mittelwert eines Lohnbandes bildet die Berechnungsgrundlage für den Basisanteil, die Erfahrungskomponente sowie die individuelle Lohnentwicklung. Dabei kann der Gesamtlohn den Höchstbetrag des massgebenden Lohnbandes nicht übersteigen (Art. 12 Abs. 6 Personalreglement).

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr:

Das seit 1. Januar 2010 geltende neue Lohnmodell beinhaltet keine zusätzlichen Lohnelemente wie z.B. Prämien, Funktions- oder Arbeitsmarktzulagen.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen:

Es gibt keine Bonifikationen

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen:

Es gibt keine Bonifikationen

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Das vom Bundesrat am 16.12.2009 genehmigte Vorsorgereglement für die Angestellten und die Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks PUBLICA (VR-PUBLICA) sieht zwei Vorsorgepläne vor. Der Vorsorgeplan 1 ist für alle angestellten Personen massgebend, deren Funktion in den Lohnbändern 1 - 14 bewertet wird. Alle anderen angestellten Personen sind im Vorsorgeplan 2 versichert. Die Höhe der Beteiligung der Arbeitgeberin PUBLICA an der Überbrückungsrente richtet sich nach Anhang 3 des PUBLICA-Personalreglements.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Zuständig für die Festlegung der Entschädigung des obersten Leitungsorgan (VWR) ist, gestützt auf Artikel 11 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 2006 über die Pensionskasse des Bundes⁸ (PUBLICA-Gesetz) und Artikel 51 Absatz 7 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge⁹ die Kassenkommission von PUBLICA. Es gilt das Reglement betreffend die Entschädigung der Mitglieder der Kassenkommission der Pensionskasse des Bundes PUBLICA vom 26. November 2009.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

⁷ SR 172.220.115

⁸ SR 172.222.1

⁹ SR 831.40

Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA		Anzahl Mitarbeitende: 509 ¹⁾ (504)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 7 ²⁾ (7)	
		Total	Durchschnitt
	100% (100%)		29% (22%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	320'000 (320'000)	593'333 (546'666)	82'791 (71'930)
• Bonifikationen (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	15'800 (15'800)	0 (5'800)	n/a (n/a)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pensionierung <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch (Präsidentin und beide Vizepräsidenten, die je >90 Dienstreisetage haben) <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	335'800 (335'800)	593'333 (552'466)	82'791 (72'693)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) -Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	63'517 (63'517)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in Prozent des gesamten Beitragsvolumens	62% (62%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.103)	D: 79,6% / F: 20,4% (D: 75,0% / F: 25,0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 87,8% / w 12,2% (m 87,8% / w 12,2%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
¹⁾ Die FINMA beschäftigte 2014 durchschnittlich 509 (Vorjahr: 504) befristet und unbefristet angestellte Mitarbeitende auf 483 Vollzeitstellen (Vorjahr: 468). Die durchschnittliche Anzahl Mitarbeitende wird ohne den Verwaltungsrat ausgewiesen. ²⁾ Der Verwaltungsrat der FINMA bestand bis Ende April 2014 aus acht Mitgliedern (inkl. Präsidentin). Mai bis August 2014 bestand er aus neun, September und Oktober 2014 aus acht und ab November 2014 bis Ende Jahr aus sieben Mitgliedern. Die aufgeführten Leistungen an übrige Mitglieder sind gemäss den beschriebenen Beständen ausgewiesen. Für die Berechnung des Durchschnitts wurde der Durchschnitt des Bestandes des Verwaltungsrates über das ganze Jahr berücksichtigt (86 Vergütungsmonate, was rund sieben Mitgliedern entspricht).			

Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA		Anzahl Mitarbeitende: 509 ¹⁾ (504)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz ⁵⁾	Übrige Mitglieder: 7 ⁶⁾ (6)	
		Total ⁴⁾	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	412'500 (450'000)	2'312'917 (1'883'333)	319'023 (313'889)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV) ²⁾	78'400 (78'400)	212'000 (175'000)	29'241 (29'167)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag ³⁾	18'517 (14'400)	148'107 (86'400)	20'429 (14'400)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pensionierung <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch (Anspruch auf GA nach Art. 9 FINMA Personalreglement) <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	509'417 (542'800)	2'673'024 (2'144'733)	368'693 (357'456)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	85'988 (89'205)	409'174 (322'053)	56'438 (53'675)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in Prozent des gesamten Beitragsvolumens	64% (65%)	65% (64%)	65% (64%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 – 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	6 Monate für GL-Mitglieder / 3 Monate für übrige Mitarbeitende (In begründeten Fällen 6 Monate vertraglich vereinbart)		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	Keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat für Direktor / VR für GL-Mitglieder / Direktor für übrige		
Bemerkungen/Kommentare			
einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
¹⁾ Die FINMA beschäftigte 2014 durchschnittlich 509 (Vorjahr: 504) befristet und unbefristet angestellte Mitarbeitende auf 483 Vollzeitstellen (Vorjahr: 468). Die durchschnittliche Anzahl Mitarbeitende wird ohne den Verwaltungsrat ausgewiesen. ²⁾ Die Prämienzahlung erfolgt mit dem Januarlohn des Folgejahres. Die Prämien inklusive Sozialversicherungsbeiträge und berufliche Vorsorge der Geschäftsleitung mit Auszahlungstermin Januar 2015 sind in der Jahresrechnung 2014 berücksichtigt. ³⁾ Bei den Nebenleistungen wurde neu der Wert des GA miteinberechnet. ⁴⁾ Mit inbegriffen ist die Lohnfortzahlung von CHF 140'000 zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge und berufliche Vorsorge bis Mitte 2015 eines per Ende Jahr 2014 aus der Geschäftsleitung ausgeschiedenen Mitglieds. ⁵⁾ Im Jahr 2014 war der Vorsitz durch zwei Personen besetzt. Patrick Raaflaub war bis Ende Februar 2014 im Amt, seit 1. April 2014 hält Mark Branson den Vorsitz inne. ⁶⁾ Infolge Mutationen war die Geschäftsleitung der FINMA unterjährig unterschiedlich stark besetzt. Insgesamt fielen in der Berichtsperiode 87 Vergütungsmonate an (entspricht durchschnittlich rund sieben Mitgliedern).			

FINMA: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Für die Festsetzung des Basislohns bestehen die folgenden sechs sich überlappenden Lohnbänder:

Lohnband	Minimalbetrag	Maximalbetrag
1	215'000	300'000
2	170'000	260'000
3	130'000	210'000
4	100'000	160'000
5	70'000	120'000
6	50'000	90'000

Der Basislohn der einzelnen Mitarbeitenden wird innerhalb des für die Funktion und deren Ausprägung definierten Lohnbandes nach Anforderung, persönlichem Qualifikationsprofil und zu übernehmender Verantwortung festgelegt.

Die Höchstsumme von Basislohn und variabler Lohnkomponente wird für den Direktor anlässlich der Anstellung festgelegt und unterliegt der Genehmigung durch den Bundesrat. Der Basislohn des Direktors wird unabhängig der Lohnbänder festgelegt. Die Festsetzung und spätere Anpassung des Basislohns der Geschäftsleitungsmitglieder erfolgt auf Antrag des Direktors durch den Verwaltungsrat. Der Direktor entscheidet über die Höhe und spätere Anpassung des Basislohns der einzelnen Mitarbeitenden auf Antrag ihres vorgesetzten Geschäftsleitungsmitglieds sowie gestützt auf die Stellungnahme der Personalleitung. Ein Basislohn von über 300'000 Franken bedarf der Zustimmung der Vorsteherin des Eidgenössischen Finanzdepartements.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Gemäss der vom Bundesrat genehmigten Personalverordnung gilt für die Ausrichtung einer variablen Lohnkomponente (Bonifikationen) ein Bemessungshorizont von jeweils einem Jahr. Die Ausrichtung einer variablen Lohnkomponente basiert auf der jährlichen schriftlichen Leistungsbeurteilung (MbO) sowie dem Personalbeurteilungsgespräch. Die variable Lohnkomponente wird nur Mitarbeitenden ausgerichtet, die ihre Gesamtbeurteilung übertreffen. Die variable Lohnkomponente der einzelnen Mitarbeitenden darf für die den obersten beiden Lohnbändern zugeordneten Mitarbeitenden und den Direktor 20 % sowie für die den übrigen Lohnbändern zugeordneten Mitarbeitenden 15 % des Basislohns nicht überschreiten. Auf die Ausrichtung einer variablen Lohnkomponente besteht kein Anspruch. Der Verwaltungsrat beschliesst auf Antrag des Direktors über den Gesamtbetrag der jährlich zur Verfügung stehenden variablen Lohnkomponenten sowie deren Verteilung auf die einzelnen Geschäftsbereiche und legt die variable Lohnkomponente des Direktors fest.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Die FINMA ist kein gewinnstrebendes Unternehmen, daher werden bei der Beurteilung der Leistungen einzig qualitative Massstäbe (individuelle Ziele) angewendet. Es werden vier bis sieben Ziele vereinbart. Die variable Lohnkomponente wird nur Mitarbeitenden ausgerichtet, die ihre Gesamtbeurteilung übertreffen. Die Beurteilungsstufen liegen in der Bandbreite von „liegt unter den Erwartungen“ bis „übertrifft die Erwartungen“. Auf die Ausrichtung besteht kein Anspruch.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten:

Für alle Mitarbeitende inkl. Kader besteht ein Versicherungsplan im Beitragsprimat. Nachfolgend sind die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge aufgeführt.

Altersstaffelung (Beitragsklasse)	Sparbeitrag der angestellten Person (%)	Sparbeitrag des Arbeitgebers (%)	Altersgutschriften Total (%)
22-24	5.00	5.00	10.00
25-34	5.00	6.00	11.00
35-44	7.00	9.00	16.00
45-54	9.75	14.75	24.50
55-65	13.00	18.00	31.00
66-70	7.50	7.50	15.00

Kommentar zu KadLV Art. 9 Abs. 1:

Die gesamte Vorsorge wird im Beitragsprimat durchgeführt. Der Abs. 1 ist deswegen nicht anwendbar.

Kommentar zu KadLV Art. 9 Abs. 2 und 3:

Die FINMA übernimmt keine Eintritts- oder zusätzliche Einkaufsleistungen an die berufliche Vorsorge seiner Mitarbeitenden. Besonderheiten: Die FINMA übernimmt die Hälfte der Kosten der Überbrückungsrente, wenn die betroffene Person das 62. Altersjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis mindestens fünf Jahre gedauert hat. Die Risikoprämie von 3.5 % wird vom Arbeitgeber bezahlt.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Beschreibung: -

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

2.4.2 Privatrechtlich organisierte Unternehmen

Hotel Bellevue-Palace Immobilien AG		Anzahl Mitarbeitende: 1 (1) * ¹	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 2 (2) * ²	
		Total	Durchschnitt
	7 % (7%)		
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	16'000 (16'000)	22'000 (22'000)	11'000 (11'000)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	1'066 (1'066)	1'466 (1'465)	733 (732)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: AHV-Arbeitnehmerbeiträge			
Total CHF	17'066 (17'066)	23'466 (23'465)	11'733 (11'732)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 100% / F: 0% / I: 0% / R: 0%* ³ (D: 100% / F: 0% / I: 0% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 66,6% / w 33,4%* ³ (m 66,6% / w 33,4%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
* ¹ Es handelt sich um ein Teilzeitmandat für die Geschäftsleitung.			
* ² Der Verwaltungsrat umfasst zusammen mit dessen Präsidenten 3 Mitglieder.			
* ³ Der Verwaltungsrat umfasst zusammen mit dessen Präsidenten 3 Mitglieder und ist jeweils auf drei Jahre gewählt. Zwei Mitglieder sind fest definierte Vertreter aus der Bundesverwaltung (von Amtes wegen): - Direktor BBL: Verwaltungsratspräsident - Direktorin EDA DR: Stv. Verwaltungsratspräsidentin			

2.4.3 Gesamtbeurteilung des EFD

PUBLICA

Der Bundesrat ernennt lediglich 6 der 16 Mitglieder der Kassenkommission. Die Arbeitgeber der dezentralen Verwaltungsorganisationen und die Arbeitgeber der angeschlossenen Organisationen wählen ihre Vertretung in eigener Kompetenz (je 1) und die Delegiertenversammlung von PUBLICA wählt die Arbeitnehmervertretung (8).

FINMA

Infolge Mutationen war die Geschäftsleitung der FINMA unterjährig unterschiedlich stark besetzt. Insgesamt fielen in der Berichtsperiode 87 Vergütungsmonate an (entspricht durchschnittlich rund sieben Mitgliedern).

Hotel Bellevue-Palace Immobilien AG

Der Verwaltungsrat setzt sich auch im Jahr 2014 aus 3 Mitgliedern (inkl. Präsident) zusammen und die im Jahr 2012 festgesetzten Honorare blieben unverändert.

2.4.4 Allenfalls beabsichtigte Massnahmen des EFD

Es sind keine Massnahmen notwendig.

2.5 Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

ETH-Bereich		Anzahl Mitarbeitende: 20'430 (19'877)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat): ETH-Rat			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 10 (10)	
		Total	Durchschnitt
	80% (80%)		7% (7%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	280'046 (276'991)	120'000 (120'000)	12'000 (12'000)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	5'000 (5'000)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	285'046 (281'991)	120'000 (120'000)	12'000 (12'000)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	66'361 (66'007)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	64% (64%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 54.5% / F: 36.4% / I: 9.1% / R: 0,0% (D: 54.5% / F: 36.4% / I: 9.1% / R: 0,0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 63.6% / w 36.4% (m 63.6% / w 36.4%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Die 6 (6) ETH-Räte ohne Anstellung im ETH-Bereich erhalten pauschal Fr. 20'000 (Fr. 20'000) pro Jahr.			

ETH Zürich		Anzahl Mitarbeitende: 10'865 (10'491)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4 (4)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	345'664 (343'944)	1'251'436 (1'235'952)	312'859 (308'988)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	3'000 (3'000)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	348'664 (346'944)	1'251'436 (1'235'952)	312'859 (308'988)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	70'058 (69'713)	272'447 (256'409)	68'112 (64'102)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	64% (64%)	64% (64%)	64% (64%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	Amtsdauer 4 Jahre		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatz-beschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat	ETH-Rat	
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			

ETH Lausanne		Anzahl Mitarbeitende: 5'619 (5'526)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4 (4)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	345'664 (343'944)	1'293'981 (1'349'966)	323'495 (323'997)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	3'000 (3'000)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	348'664 (346'944)	1'293'981 (1'349'966)	323'495 (323'997)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	82'361 (81'920)	271'854 (285'030)	67'964 (68'407)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	64% (64%)	64% (64%)	64% (64%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	Amtsdauer 4 Jahre		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat	ETH-Rat	
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			

EAWAG		Anzahl Mitarbeitende: 479 (474)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	303'328 (301'807)	1'080'608 (1'176'797)	254'261 (235'359)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	303'328 (301'807)	1'080'608 (1'176'797)	254'261 (235'359)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	71'501 (71'111)	231'664 (239'911)	54'509 (47'982)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	64% (64%*)	64% (64%)	64% (64%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	Amtsdauer 4 Jahre		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat	EAWAG	
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Das fünfte Mitglied der Direktion war ab 1.10.2014 für die Eawag tätig und wurde dementsprechend in der Durchschnittsrechnung mit eingerechnet. 2013 waren alle fünf Mitglieder der Direktion das ganze Jahr für die Eawag tätig.			

EMPA		Anzahl Mitarbeitende: 950 (923)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	310'655 (306'702)	823'441 (1'057'576)	229'798 (230'761)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	310'655 (306'702)	823'441 (1'057'576)	229'798 (230'761)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	67'659 (66'724)	167'889 (219'632)	46'853 (47'923)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	64% (64%)	64% (64%)	64% (64%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	Amtsdauer 4 Jahre		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatz-beschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat	EMPA	
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Ein Mitglied der Direktion war nur bis 30.4.2014 für die Empa tätig und wurde dementsprechend anteilmässig (4 Mte) in der Durchschnittsberechnung mit eingerechnet. Ein neues Mitglied der Direktion nahm übernahm diese Funktion per 1.10.2014 und wurde anteilmässig (3 Mte) in der Durchschnittsberechnung mit eingerechnet.			

PSI		Anzahl Mitarbeitende: 1'935 (1'899)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 6 (7)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	315'929 (314'357)	1'714'670 (1'826'110)	278'055 (273'780)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	315'929 (314'357)	1'714'670 (1'826'110)	278'055 (273'780)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	56'086 (55'784)	317'261 (390'932)	51'448 (58'611)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	64% (64%)	64% (64%)	64% (64%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	Amtsdauer 4 Jahre		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat	PSI	
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Das siebte Mitglieder der Direktion war nur bis zum 31.5.2014 für das PSI tätig und wurde dementsprechend anteilmässig (5 Mte) in der Durchschnittsberechnung mit eingerechnet. Ein neues Mitglied der Direktion übernahm seine Funktion per 1.4.2014 und wurde anteilmässig (9 Mte) in der Durchschnittsberechnung mit eingerechnet.			

WSL		Anzahl Mitarbeitende: 530 (514)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	297'346 (295'867)	969'402 (952'024)	193'880 (190'405)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	297'346 (295'867)	969'402 (952'024)	193'880 (190'405)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	64'512 (64'162)	154'680 (150'935)	30'936 (30'187)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	64% (64%)	64% (64%)	64% (64%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	Amtsdauer 4 Jahre		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	Keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat	WSL	
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
.			

ETH-Bereich: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Die Löhne des Präsidenten des ETH-Rates, der Schulpräsidenten und der Direktoren der Forschungsanstalten werden durch den Bundesrat auf Antrag des WBF festgelegt. Die Löhne der übrigen Mitglieder der Schulleitungen bzw. Direktionen der Forschungsanstalten richten sich nach der vom Bundesrat genehmigten Professorenverordnung ETH bzw. der Personalverordnung des ETH-Bereichs. Die in der Personalverordnung ETH-Bereich festgelegte Lohnstruktur wurde anhand einer analytischen Funktionsbewertung mit dem System GFO ermittelt.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Es gibt keine Bonifikationen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Keine Anwendung im ETH-Bereich.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Vorsorgewerk ETH-Bereich im Beitragsprimat.

Spar- und Risikobeiträge generell im Verhältnis 64% : 36%. (Arbeitgeber : Arbeitnehmer).

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Beschreibung: -

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)		Anzahl Mitarbeitende: 218 (215)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Gesamtgremium: 8 (8)	
		Total	Durchschnitt
	30 % (30 %)		unter 5 % (unter 5 %)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	55'000 (48'347)	34'000 (26'000)	4'250 (3'250)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag			
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch	5'800 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	60'800 (48'347)	34'000 (26'000)	4'250 (3'250)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	8'811 (7'668)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60 % (60 %)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	EHB-Rat		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 55.6 % / F: 22.2 % / I: 22.2 % / R: 0 % (D: 55.6 % / F: 22.2 % / I: 22.2 % / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 66.7 % / w 33.3 % (m 66,7 %) / (w 33,3 %)		
Bemerkungen/Kommentare Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			

Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)		Anzahl Mitarbeitende: 218 (215)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	108'724 (213'425)	910'199 (891'974)	182'040 (178'395)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	0 (0)	8'700 (0)	1'740 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	5'220 (5'220)	20'880 (24'795)	4'176 (4'959)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	113'944 (218'645)	939'779 (916'769)	187'956 (183'354)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	17'461 (23'796)	145'388 (129'953)	29'078 (25'991)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60 % (60 %)	60 % (60 %)	60 % (60 %)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	107'500 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	Nach BPG		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	EHB-Rat		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Die Stelle der Direktorin/des Direktors war vom 1.7.2014 – 31.1.2015 vakant.			

Schweizerische Exportrisikoversicherung SERV		Anzahl Mitarbeitende: 45 (42)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung für die Funktion)	Präsidium	Gesamtgremium: 8 (8)	
		Total	Durchschnitt
	45% (45%)		15% (15%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	115'425 (120'162)	322'050 (362'800)	40'256 (45'350)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	4'050 (6'920)	21'750 (28'655)	2'719 (3'582)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	119'475 (127'082)	343'800 (391'455)	42'975 (48'932)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 88,9 % / F: 11,1 % / I: 0 % / R: 0 % (D: 88,9 % / F: 11,1 % / I: 0 % / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 77,8 % / w 22,2 % (m 77,8 %) / (w 22,2 %)		
Bemerkungen/Kommentare			
einschl. Erläuterungen zur Umsetzung von Art. 8 KadLV (Bonifikation: Bemessungshorizont und Beurteilungskriterien) und Kommentar zu Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV.			
Das Honorar gemäss Art. 4 KadLV umfasst das ordentliche Honorar sowie Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben.			
Die Spesen- und Repräsentationspauschalen beziehen sich ausschliesslich auf die Sitzungshonorare. Die Aufteilung zwischen Honorar und Geldleistungen für besondere Aufgaben zeigt folgendes Bild:			
	Präsident	VR Total	VR Durchschnitt
Sitzungshonorar	76'500 (87'200)	292'000 (330'800)	36'500 (41'350)
Geldleistung zur Abgeltung besonderer Aufgaben	38'925 (32'962)	30'050 (32'000)	3'756 (4'000)
Honorar Total	115'425 (120'162)	322'050 (362'800)	40'256 (45'350)

Schweizerische Exportrisikoversicherung SERV		Anzahl Mitarbeitende: 45 (42)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	298'344 (274'365)	987'036 (956'100)	197'407 (191'220)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (53'000)	0 (10'600)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	37'039 (36'257)	125'986 (102'255)	25'197 (20'451)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	840 (600)	4'200 (3'000)	840 (600)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch (max. 20.-/Monat) <input checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: Verbilligung REKA Checks			
Total CHF	336'223 (311'222)	1'117'222 (1'114'355)	223'444 (222'871)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	75'793 (68'225)	153'109 (146'237)	30'622 (29'247)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	85% (83%)	71% (70%)	71% (70%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	6 Monate		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat	Direktor mit Vetorecht VR	
Bemerkungen/Kommentare			
einschl. Erläuterungen zur Umsetzung von Art. 8 KadLV (Bonifikation: Bemessungshorizont und Beurteilungskriterien) und Kommentar zu Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV.			
Für die variablen Lohnanteile (Bonifikationen) gilt ein Bemessungshorizont von jeweils einem Jahr. Die Beurteilungskriterien werden in individuellen Zielvereinbarungen gemäss dem vom Bundesrat genehmigten Personalreglement festgelegt.			
Alle Mitarbeitenden der SERV sind bei der beruflichen Vorsorgestiftung der Verbände der Maschinenindustrie versichert. Der Direktor und teilweise auch die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder sind ergänzend auch im Kaderplan der beruflichen Vorsorge versichert (gemäss Kaderreglement der Vorsorgestiftung der Verbände der Maschinenindustrie). Der Kaderplan wird ausschliesslich vom Arbeitgeber alimentiert. Die Finanzierung des Kaderplans sieht zudem vor, dass die Beiträge mit zunehmendem Alter eines Kadermitarbeitenden steigen. Alle Mitarbeitenden der SERV, inkl. Direktor und Bereichsleiter, sind denselben Pensionskassen-Reglementen der beruflichen Vorsorgestiftung der Verbände der Maschinenindustrie unterstellt; es gibt keine SERV-spezifische Regelungen. Bereits die frühere Exportrisikogarantie (ERG) gehörte bis Ende 2006 dieser Vorsorgestiftung an, da die Mitarbeitenden der ERG bis zum Übergang in die SERV bei der Swissmem (VSM) angestellt waren.			
Die Erhöhung des fixen Anteils des Vorsitzenden der Geschäftsleitung ist begründet in der Nachführung des Direktionslohns in die ursprüngliche Bandbreite. Die Erhöhungen bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung sind auf Beförderungen zurückzuführen.			

Schweiz Tourismus		Anzahl Mitarbeitende: 244 (242)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Vorstand)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 12 (12)	
		Total	Durchschnitt
	15% (15%)		5% (5%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	37'500 (30'720)	63'200 (53'220)	5'267 (4'435)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	6'833 (6'833)	0 (875)	0 (73)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch (Kostenübernahme 1/3) <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	44'333 (37'553)	63'200 (54'095)	5'267 (4'508)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	BR / Mitgliederversammlung		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 76,9% / F: 15,4% / I: 7,7% / R: 0,0% (D: 76,9% / F: 15,4% / I: 7,7% / R: 0,0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 76,9% / w 23,1% (m 76,9% / w 23,1%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
<u>Präsidium</u>			
Honorar: Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 29.1.2014 beschlossen, das Honorar und die Sitzungsgelder des Präsidenten rückwirkend auf Jahresbeginn der Teuerung sowie der Lohnentwicklung anzupassen. Dies geschah letztmals im Jahr 2006. Zusätzlich wurde das Honorar aufgrund der gestiegenen Anforderungen an das Präsidialamt pauschal um 10% erhöht. Es beträgt neu CHF 36'300. Pro Sitzung wird ein Taggeld von CHF 200 ausgerichtet. Nebenleistungen: Unverändert. Spesenpauschale von CHF 4'900 sowie Finanzierung eines SBB GA 1.Klasse zu einem Drittel. Keine Bonifikation.			
<u>Übrige Mitglieder</u>			
Honorar: Gemäss Entscheid des Bundesrats vom 29.1.2014 wurden die Honorare und Sitzungsgelder der Bundesvertreter im Vorstand rückwirkend auf Jahresbeginn der Teuerung und Lohnentwicklung angepasst. Im Sinne der Gleichbehandlung wurden die Bezüge der übrigen Vorstandsmitglieder ebenfalls auf CHF 4'000 pro Jahr respektive CHF 200 pro Sitzungstag erhöht. Das Jahreshonorar des Vizepräsidenten beträgt neu CHF 6'600. Nebenleistungen: Keine. Das im Vorjahr gewährte Naturalgeschenk im Wert von CHF 875 entfiel. Keine Bonifikationen.			
<u>Kommentar zur Vertretung der Landessprachen im Vorstand</u>			
Die Vertretung der Landessprachen im obersten Leitungsorgan bleibt bis zu den Erneuerungswahlen unverändert. Der Einfluss von Schweiz Tourismus auf die sprachliche Zusammensetzung des Vorstands ist begrenzt. Der Präsident und sechs Mitglieder werden durch den Bundesrat bestimmt, die übrigen sechs Vorstandsmitglieder wählt die Mitgliederversammlung aus den eigenen Reihen. Eine angemessene Vertretung der Landessprachen wird angestrebt.			
<u>Kommentar zur Vertretung der Geschlechter im Vorstand</u>			
Die Vertretung der Geschlechter im obersten Leitungsorgan bleibt bis zu den Erneuerungswahlen unverändert. Wie bei der Vertretung der Landessprachen ist der Einfluss von Schweiz Tourismus auf das Geschlechterverhältnis im Vorstand begrenzt. Die Erhöhung des Frauenanteils bleibt ein erklärtes Ziel und soll im Rahmen der Vorgaben des Bundesrats bis 2020 erreicht werden.			

Schweiz Tourismus		Anzahl Mitarbeitende: 244 (242)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 7 (7)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	311'663 (309'496)	1'405'825 (1'492'065)	200'832 (213'152)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	51'583* (0)	208'435* (0)	29'776* (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	32'469 (32'443)	166'278 (148'890)	23'754 (21'270)
<input checked="" type="checkbox"/> Sonderzulagen (Dienstaltersgeschenk) <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input checked="" type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke (Vorsitz) <input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	395'715 (341'939)	1'780'538 (1'640'955)	254'362 (234'422)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	52'968 (52'569)	202'819 (210'314)	28'974 (30'045)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60,3% (60,3%)	59,4% (59,2%)	59,4% (59,2%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	6 Monate	6 Monate Stv. / 4 Monate übrige	
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Vorstand		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
<u>Vorsitz</u> Fixe Anteile: Realloohnerhöhung von 0,7%. Bonifikation: *Im Vorjahr wurde ein neues Anreizsystem eingeführt (vergl. Erläuterungen unter Ziff. 1.3). Der variable Anteil richtet sich nach dem Zielerreichungsgrad. Bemessungszeitraum ist das abgelaufene Geschäftsjahr. Eine detaillierte Auswertung der relevanten Zielbereiche ergab einen Bonusfaktor von 2,0 Monatslöhnen. Die Auszahlung erfolgte erstmals im März 2014. Da im Uebergangsjahr 2013 keine Leistungskomponente ausgerichtet wurde, ist der Vergleich mit dem Vorjahr nicht möglich. Nebenleistungen: Unverändert. Berufliche Vorsorge: Keine Abweichung gegenüber Vorjahr. Der variable Leistungsanteil ist nicht versichert. Geschäftswagen: Werbefahrzeug von Europcar (Auflage der strategischen Partnerschaft mit Schweiz Tourismus).			
<u>Übrige Mitglieder</u> Fixe Anteile: Realloohnerhöhung von durchschnittlich 2,48%. Im Vorjahr war eine GL-Stelle während 2 Monaten doppelt besetzt. Zudem erhielt das ausscheidende GL-Mitglied eine Vergütung für nichtbezogene Ferientage. Aus diesem Grund ist die Gesamtsumme der fixen Anteile im Berichtsjahr tiefer als im Vorjahr. Bonifikationen: *Im Vorjahr wurde ein neues Anreizsystem eingeführt (vergl. Erläuterungen unter Ziff. 1.3). Der variable Lohnanteil richtet sich nach dem Zielerreichungsgrad und wird im Folgejahr ausgeschüttet. Die Auswertung der verschiedenen Zielbereiche ergab einen durchschnittlichen Bonusfaktor von 1,9 Monatslöhnen. Ein Vergleich mit dem Vorjahr ist wenig aussagekräftig, da im 2013 keine Bonifikationen ausgerichtet wurden. Nebenleistungen: Im Berichtsjahr erhielt ein GL-Mitglied ein Dienstaltersgeschenk. Ansonsten blieben die Nebenleistungen im Rahmen des Vorjahres. Berufliche Vorsorge: Die Verjüngung der Geschäftsleitung im Mai 2013 führte im Berichtsjahr zu einem Prämienrückgang. Die personelle Doppelbesetzung während 2 Monaten im Vorjahr trug ebenfalls zur Kostensenkung bei. In Prozenten blieb der Anteil Arbeitgeber am gesamten Beitragsvolumen praktisch unverändert.			

Schweiz Tourismus: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Das Salär wird individuell festgelegt. Es richtet sich nach den Anforderungen, der Ausbildung und der Berufserfahrung. Saläranpassungen erfolgen jährlich auf Jahresbeginn, funktions- und leistungsorientiert, auf der Basis regelmässig erstellter Qualifikationen.

Die Festsetzung erfolgt gemäss Finanzkompetenzreglement. Der Vorstand beschliesst grundlegende Aenderungen am Vergütungssystem und genehmigt auf Antrag des Präsidenten das Salär des Direktors. Der Präsident genehmigt auf Antrag des Direktors die Saläre der GL.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: keine.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung einer Leistungskomponente

Als Grundlage für die individuelle Zielfestlegung gilt der Business-Plan des entsprechenden Geschäftsjahres, welcher sich am Leistungsauftrag des Bundes orientiert. Der Zielerreichungsgrad dient als Basis für die Bemessung der Leistungskomponente.

Die Festsetzung der Ziele für die Mitglieder der Geschäftsleitung erfolgt gemäss dem Kaderleistungslohnreglement von Schweiz Tourismus. Die Leistungskomponente setzt sich aus drei Zielbereichen zusammen: der Wahrnehmung der Kernaufgaben, den Verhaltens- und Führungsmerkmalen und zum überwiegenden Teil aus Zielen am Gesamtunternehmenserfolg (Business Plan) sowie den Zielen des entsprechenden Führungsbereiches.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Mit dem neuen Kaderleistungslohnreglement wird dem Anspruch nach einer der Funktion adäquaten variablen Vergütungskomponente Rechnung getragen. Zusätzlich wird mit dem neuen System die Verbindung zwischen individueller Zielsetzung und Geschäftszielen sichergestellt. Die Ermittlung des Zielerfüllungsgrades wird mit Hilfe einer formalisierten Bewertung vorgenommen. Monetär liegt die Leistungskomponente zwischen 0 und 20 Prozent des Grundsälärs. Der Durchschnitt der Leistungskomponente bei einer professionellen, tadellosen Performance liegt bei 13% des Grundsälärs. Die Ausschüttung erfolgte erstmals im März 2014, rückwirkend für das Geschäftsjahr 2013.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: keine.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Das Personal von Schweiz Tourismus, einschliesslich Geschäftsleitung, ist bei der Pensionskasse des Bundes Publica im Beitragsprimat versichert. Die Prämien und Leistungen ergeben sich aus dem Vorsorgereglement für die angeschlossenen Organisationen, welches im Wesentlichen dem Vorsorgereglement für das Bundespersonal entspricht. Die Mitglieder der Geschäftsleitung gehören dem Kaderplan an. Gegenüber dem Kaderplan des Bundes gibt es keine Besonderheiten. Die neuen Regeln des Bundes zur Finanzierung der Ueberbrückungsrente werden bei Schweiz Tourismus per 1. Januar 2016 eingeführt. Die erforderlichen Anpassungen der Vollzugsreglemente und Arbeitsverträge sind in Vorbereitung.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: keine.

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Auf Antrag des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) hat der Bundesrat an seiner Sitzung vom 29. Januar 2014 die Anpassung der Vorstandshonorare und Sitzungsgelder an die seit 2006 aufgelaufene Teuerung und an die Lohnentwicklung beschlossen. Zusätzlich wurde das Honorar des Präsidenten aufgrund der gestiegenen Anforderungen an das Amt real um weitere 10% erhöht (Zuständigkeit BRB 4.4 vom 19. Dezember 2003 - für die vom Bundesrat gewählten Vorstandsmitglieder).

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: erwähnt.

2.5.2 Privatrechtlich organisierte Unternehmen

Identitas AG (TVD)		Anzahl Mitarbeitende: 70 (69)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 8 (7)	
		Total	Durchschnitt
	11% (7,5%)		0,5% (0,5%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	38'010 (29'783)	21'700** (25'167)	3'617 (3'595)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	38'010 (29'783)	21'700 (25'167)	3'617 (3'595)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat*		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV)	D: 89% / F: 11% / I: 0% / R: 0% (D: 100% / F: 0% / I: 0% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (CG-Leitsatz 5)	m 89% / w 11% (m 87,5% / w 12,5%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Landessprachen:			
*Gemäss Organisations- und Geschäftsreglement vom 01. 01. 2010			
** Vertreter des Bundes (2) erhalten keine Entschädigung. Die Durchschnitte werden daher ohne die Vertreter des Bundes ermittelt.			
Durch die Besetzung des vakanten VR-Sitzes durch einen Bundesvertreter konnte wieder ein frankophoner Vertreter im Verwaltungsrat gefunden werden			

Identitas AG (TVD)		Anzahl Mitarbeitende: 70 (69)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 3 (3)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	203'710 (201'110)	538'200 (528'645)	179'400 (176'215)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	40'068 (32'942)	106'993 (79'824)	35'664 (26'608)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbeitrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	243'778 (234'052)	645'193 (608'469)	215'064 (202'823)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	17'845 (17'617)	47'147 (46'309)	15'716 (15'436)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60% (60%)	60% (60%)	60% (60%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	6 Monate	6 Monate	
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsratsausschuss*		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV.			
*Gemäss Organisations- und Geschäftsreglement vom 01.01.2010			

Swiss Investment Fund for Emerging Markets SIFEM AG		Anzahl Mitarbeitende: 1 (1)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 6 resp. 5+1 ¹⁾ (5+1 ¹⁾)	
		Total	Durchschnitt
	22 % (27 %)		19.3 % (22.2 %)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV) ²	44'000 (50'247)	186'015 (179'129)	31'002 (35'825)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	44'000 (50'247)	186'015 (179'129)	31'002 (35'825)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Generalversammlung		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	Seit 1. Mai 2014: D: 50.0 % / F: 35.7 / I: 0 % / R: 0 % / übrige: 14.3 % (D: 50,0% / F: 21,4% / I: 0% / R: 0% / übrige: 28,6%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	Seit 1. Mai 2014: m 57.1 % / 42.9 w % (m 71.4% / w 28.6%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
<p>Die Vergütungsstruktur für den Verwaltungsrat der SIFEM AG orientiert sich an der Kaderlohngesetzgebung des Bundes (Art. 6a Bundespersonalgesetz BPG und Kaderlohnverordnung) und wurde im Fall der SIFEM AG im Bundesratsantrag vom März 2010 festgelegt. Für den VR-Präsidenten ist ein Jahresgehalt von CHF 200'000 und für die weiteren VR-Mitglieder von CHF 170'000 vorgesehen.</p> <p>Der geschätzte Arbeitsaufwand zur Erfüllung der Grundaufgaben beträgt ca. 15% einer Vollzeitstelle für den Präsidenten und ca. 13% für die weiteren Mitglieder, was jährlichen Entschädigungszahlungen von CHF 30'000 respektive CHF 22'100 entspricht. Dieser Aufwand beinhaltet quartalsweise VR-Sitzungen, Sitzungen von VR-Ausschüssen (z.B. Prüfausschuss), Sitzungen für die strategische Kontrolle sowie ad-hoc Arbeiten und regelmässige Kontakte mit den Bundesstellen (VR-Präsident).</p> <p>Beim geschätzten jährlichen Arbeitsaufwand wird unterschieden zwischen den erwähnten Grundaufgaben des VR, die alle VR-Mitglieder gleichermaßen betreffen, sowie der Mitwirkung im Investitionskomitee (IC) und dem Prüfausschuss (AC), welchem nicht alle Mitglieder des VR angehören. Die Arbeiten im IC und im AC werden mittels einer Pauschale abgegolten. Der geschätzte Arbeitsaufwand für das IC beträgt ca. 7% einer Vollzeitstelle, was basierend auf dem festgelegten Jahresgehalt CHF 14'000 für den Präsidenten, welcher den Vorsitz im IC hat, und CHF 11'900 für die weiteren Mitglieder entspricht. Der geschätzte Arbeitsaufwand für das AC beträgt ca. 5% einer Vollzeitstelle, was basierend auf dem festgelegten Jahresgehalt CHF 8'500 für die beiden AC-Mitglieder entspricht.</p> <p><i>Fussnoten:</i> 1) Bis am 30. April 2014 war der Bund im Verwaltungsrat der SIFEM AG vertreten. Der Bundesvertreter stand in einem Anstellungsverhältnis zum Bund und wurde für dieses Verwaltungsratsmandat nicht zusätzlich entschädigt. Per 1. Mai 2014 wurde der Bundesvertreter durch eine externe Verwaltungsrätin ersetzt, die auch im Investitionskomitee Einsitz genommen hat. Ihre Entschädigung erfolgte pro rata temporis, d.h. für 8 Monate im Jahr 2014.</p> <p>2) Der Verwaltungsrat der SIFEM AG hat seine Tätigkeit am 17. August 2011 aufgenommen. Die in der Tabelle dargestellten Ansätze beziehen sich auf jährliche Entschädigungsleistungen.</p> <p>Der Bund führt die SIFEM AG über den Verwaltungsrat. Dieser hat die Geschäftsführung der SIFEM AG mit Zustimmung des Bundesrates an die privatrechtliche Firma Obviam ausgelagert. Sie ist nicht in Bundesbesitz.</p>			

2.5.3 Gesamtbeurteilung des WBF

Die Zahlen des Kaderlohnreportings bewegen sich im Rahmen der Vorjahre, es sind keine wesentlichen Schwankungen festzustellen. Die Werte der meldepflichtigen Einheiten bewegen sich im Rahmen der langjährigen Mittel. Die Einheiten unternehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Anstrengungen, um die Frauenanteile und Sprachenverteilungen in den Verwaltungsräten und den Direktionen zu erreichen.

2.5.4 Allenfalls beabsichtigte Massnahmen des WBF

Keine.

2.6 Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK)

2.6.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten

Die Schweizerische Post AG		Anzahl Mitarbeitende: (FTE) 44'681 (44'105)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 8 (8)	
		Total	Durchschnitt
	50% (50%)		12% (12%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	225'000 (225'000)	542'500 (560'000)	70'000 (70'000)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag, davon	27'000 (27'000)	192'367 (233'800)	24'822 (29'225)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen	22'500	67'000	8'645
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch	4'500	-	-
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
- Sonderaufgaben mit Tagespauschale;		0	0
- Besitzstand Honorar;		4'167	538
- Entschädigung Ausschussvorsitzende		60'000	7'742
- Entschädigung Ausschüsse		61'200	7'897
Total CHF	252'000 (252'000)	734'867 (793'800)	94'822 (99'225)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. A KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	(Stand 31.12.2014): D 66.7 % / F:22.2 % / I: 11.1 % / R: 0% (D: 44,45% / F: 44,45% / I: 11,1% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	(Stand 31.12.2014) m 66.7 % / w 33.3 % (m 77,8% / w 22,2%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Zusammensetzung Verwaltungsrat: Es werden die Entschädigungen an die acht aktiven Mitglieder sowie an das im 2014 aus dem Gremium ausgeschiedene Mitglied berücksichtigt.			
Nebenleistungen und übrige Leistungen: Die Vergütung für die Ausschusstätigkeit reduzierte sich, da weniger Sitzungen als im Vorjahr notwendig waren. Kommentar zur Vertretung der Landessprachen und Geschlechter:			
Mit den 2014 neu in den VR gewählten zwei weiblichen Mitgliedern wird erstmals die Zielquote von mindestens 30% für beide Geschlechter erreicht. Die Richtwerte für die Verteilung der Landessprachen werden weiterhin erfüllt.			

Die Schweizerische Post AG		Anzahl Mitarbeitende: (FTE) 44'681 (44'105)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 8 (7)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	570'000 (530'000)	2'351'250 (2'500'000)	310'191 (357'143)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	207'328 (189'475)	990'361 (732'517)	130'654 (104'645)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbeitrag, davon	47'257 (47'257)	279'520 (262'452)	36'873 (37'493)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen	30'000	124'800	16'464
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input checked="" type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke	4'614	54'282	7'161
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch	5'800	43'983	5'800
<input checked="" type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen	(Nicht quantifizierbar)	(Nicht quantifizierbar)	(Nicht quantifizierbar)
<input checked="" type="checkbox"/> Lebensversicherung	6'243	51'905	6'848
<input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch	600	4'550	600
<input type="checkbox"/> Weitere Nebenleistungen			
Total CHF	824'585 (766'732)	3'621'131 (3'494'969)	477'718 (499'281)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	137'729 (147'632)	631'349 (565'134)	83'291 (80'733)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60% (60%)	60% (60%)	60% (60%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	6 Monate*		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat Post		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
* Im überarbeiteten Reglement „Anstellungsbedingungen Konzernleitung“, welches per 1. Juli 2010 in Kraft gesetzt wurde, ist die Kündigungsfrist auf grundsätzlich 6 Monate reduziert worden. Für die bisherigen Konzernleitungsmitglieder gilt weiterhin die bisherige Frist von 12 Monaten. Übrige Mitglieder: Es werden die Entschädigungen an die 6 aktiven Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die im 2014 ausbezahlten Entschädigungen der beiden im 2013 und 2014 aus dem Gremium ausgeschiedenen Mitglieder berücksichtigt. Vorsitz: Insgesamt höhere Entschädigungen aufgrund höherem Grundlohn im Vergleich zur Vorperiode. Übrige Mitglieder: Die Gesamtschädigung liegt leicht über dem Vorjahr, da Zahlungen an 2 ausgeschiedene Mitglieder berücksichtigt sind.			

Die Schweizerische Post AG: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Der Verwaltungsrat legt die Grundlöhne des Konzernleiters und der KL-Mitglieder fest. Dabei werden insbesondere die Grösse und Charakteristiken der Bereiche (Umsatzstärke, Anzahl Mitarbeitende, Qualifikationsstruktur etc.) berücksichtigt. Die maximale Bandbreite ist im KL-Reglement definiert. Die jährlichen Lohnerhöhungen richten sich nach den Lohnmassnahmen des Kadern und dem Ergebnis der Lohnverhandlungen für das GAV-Personal, der strategischen Relevanz des Bereichs und dem Vergleich mit ähnlichen Funktionen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Den Mitgliedern des Verwaltungsrats werden keine Bonifikationen ausgerichtet.

Für die Mitglieder der Geschäftsleitung erfolgt die Berechnung aufgrund einzelner Komponenten der Stufen Konzern, Bereich und Mitarbeiter, wobei die Konzern- und Bereichsziele mit je 40%, die individuellen Mitarbeiterziele mit 20% gewichtet sind. Auf den Stufen Konzern und Bereich werden finanzielle und qualitative Messgrössen als Basis für die Berechnung verwendet. Bei den finanziellen Messgrössen wird das durchschnittliche Ergebnis im Leistungsjahr und im Vorjahr berücksichtigt. Ein Drittel der variablen Entlohnung wird einer Bonusbank gutgeschrieben und in aufgeschobener Form über drei Jahre ausbezahlt.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Auf Stufe Konzern basiert die Bemessung der Bonifikation auf den Messgrössen Value Added sowie auf dem Anteil sehr zufriedener Kunden im Konzern. Die Gewichtung des Value Added beträgt 28% und die des Anteils sehr zufriedener Kunden 12%.

Auf Stufe Bereich dienen sowohl finanzielle Komponenten (bereichsabhängig der EBIT Bereich, EBIT Konzern oder der ROE [Return on Equity]) als auch qualitative Messgrössen (Kunden- und Personalzufriedenheit) als Grundlage und werden zu je 20% gewichtet.

Bei den Messgrössen der Stufen Konzern und Bereich kommt eine Malusberechnung zum Tragen, sofern die Ziele deutlich verfehlt werden. Der maximale Malus beträgt die Hälfte des maximalen variablen Anteils.

Die individuellen Ziele sind mit 20% gewichtet. Bei der Bemessung wird insbesondere der persönliche Leistungsbeitrag in der Geschäftsleitung berücksichtigt.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Löhne bis zur zwölffachen maximalen einfachen AHV-Rente sind im Beitragsprimat bei der Pensionskasse Post versichert; Lohnanteile, welche die zwölffache einfache maximale AHV-Rente übersteigen sind in einer Kaderzusatzversicherung im Beitragsprimat versichert. Der Anteil des Arbeitgebers beträgt 60% des Gesamtvolumens.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Geregelt mit Bundesratsbeschluss vom 21.12.2007

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

Schweizerische Bundesbahnen SBB		Anzahl Mitarbeitende: 28'946 (28'425)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 8 (8)	
		Total	Durchschnitt
	60% (60%)		15% (15%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	225'000 (225'000)	587'500* (580'000*)	73'437 (72'500)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag, davon	60'140 (57'419)	219'613 (176'490)	27'451 (22'061)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen	22'500 (22'500)	56'582 (56'000)	7'072 (7'000)
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen	8'640 (8'640)	71'820 (66'580)	8'977 (8'323)
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: Honorare / Spesen VR Ausschusssitzungen	29'000 (26'279)	91'211 (53'910)	11'401 (6'738)
Total CHF	285'140 (282'419)	807'113 (756'490)	100'889 (94'561)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 77,7% / F: 22,3% / I: 0% / R: 0% (D: 66,6% / F: 33,4% / I: 0% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 77,7% / w 22,3% (m 89% / w 11%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Die Entschädigungen der Mitglieder des Verwaltungsrates basieren auf dem Reglement vom 5. November 2009 und bestehen aus einer funktionsabhängigen, fixen Entschädigung, basierend auf einer durchschnittlichen Belastung in Tagen pro Jahr, und einer Spesenpauschale. Die Arbeit in Ausschüssen sowie Sonderaufgaben werden entsprechend den statutarischen Bestimmungen im Rahmen von Taggeldern und Spesen zusätzlich abgegolten. Die Nebenleistungen umfassen die Gratisabgabe von Generalabonnements für die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie deren Lebenspartnerinnen und Lebenspartner sowie eine Spesenpauschale.			
Die Gesamtentschädigung des VR-Präsidenten ist durch die Erhöhung der Anzahl Ausschusssitzungen leicht gestiegen (+1%).			
Die Entschädigungen der weiteren VR-Mitglieder sind um 7% gestiegen. Dies ist auf den Wechsel des VR Vizepräsidiums (im Mai 2014 war es 1 Mitglied mehr) sowie vermehrten Ausschusssitzungen und Sonderaufgaben zurück zu führen.			
*Basishonorar der VR-Mitglieder beträgt CHF 70'000, für das Vizepräsidium CHF 90'000. Durch den Wechsel des Vizepräsidiums waren im Mai 2014 zwei Mitglieder gemäss Vizepräsidium honoriert.			

Schweizerische Bundesbahnen SBB		Anzahl Mitarbeitende: 28'946 (28'425)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 8 (8)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	580'000 (580'000)	2'815'338 (2'702'000)	351'917 (337'750)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	20'000 (0)	2'500 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	375'463 (247'863)	1'616'315 (1'057'122)	202'039 (132'140)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV); Gesamtbetrag davon	116'560 (115'835)	464'120 (449'559)	58'015 (56'194)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen	25'200	153'600	19'200
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen	(25'200)	(147'200)	(18'400)
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch	11'855	70'520	8'815
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen	(11'130)	(72'359)	(9'044)
<input checked="" type="checkbox"/> Lebensversicherung (nur CEO)	19'505	0	0
<input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch	(19'505)	(0)	(0)
<input checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: jährliche Einlage in Pensionskassenguthaben (überobligatorischer Bereich)	60'000 (60'000)	240'000 (230'000)	30'000 (28'750)
Total CHF	1'072'023 (943'698)	4'915'773 (4'208'681)	614'471 (526'084)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	150'406 (175'672)	663'132 (764'829)	82'891 (95'603)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	65% (62%)	64% (62%)	64% (62%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	12 Monate		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat SBB		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Die Zielerreichung bei den Konzernzielen, hier handelt es sich um strategische Zielvorgaben des Bundesrates und um die neun strategisch wichtigsten Ziele der SBB, konnte deutlich verbessert werden und liegt bei 110%. Diese Steigerung entspricht nahezu dem markanten Rückgang aus dem Jahr 2013 (Zielerreichung von 48%). In allen Dimensionen konnten Verbesserungen erzielt werden, insbesondere bei der Sicherheit, der Personalmotivation und der ökologischen Nachhaltigkeit.			
Dank der sehr guten Performance der Konzernziele erhöhte sich die Gesamtentschädigung des CEO, welche um rund CHF 128'000 (+14%) gegenüber dem Vorjahr zulegte. Diese Erhöhung erfolgte primär aufgrund der deutlich besseren Zielerreichung und der dadurch gesteigerten variablen Entlöhnung von rund CHF 127'000 (+51%).			
Die seit 01.05.2013 zur Konzernleitung gehörende Funktion Leitung Kommunikation wurde im 2014 voll verrechnet (im 2013 pro Rata zu 8/12). Durch diese Einrechnung sowie dank der deutlich verbesserten Konzernzielerreichung erhöhen sich alle Positionen der übrigen Mitglieder. Die Gesamtentschädigung erhöhte sich um 17%. Die durchschnittliche variable Entlöhnung erhöhte sich in der gleichen Zeitspanne um 53%, was auf die gesteigerte Konzernzielerreichung zurück zu führen ist.			
Ein Konzernleitungsmitglied erhielt für sehr bedeutende und langwierige Arbeiten im April 2014 eine Sonderprämie im Umfang von CHF 20'000 ausbezahlt.			
Die SBB sieht in den Arbeitsverträgen der Konzernleitung keine Abgangsentschädigungen vor.			

Die Leistungs- und Erfolgsprämie setzt sich bei der Konzernleitung aus 50% Konzernzielen und 50% persönlichen Zielen zusammen.

Bei den Konzernzielen handelt es sich u.a. um strategische Zielvorgaben des Bundesrates und den neun strategisch wichtigsten Ziele der SBB, die alle per se langfristig ausgelegt sind. Der Bemessungshorizont der leistungs- und erfolgsorientierten Prämie beträgt ein Jahr, die Konzernziele sind indes mittel- bis langfristig ausgerichtet (zurzeit bis 2020).

SBB: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung (KadLV)

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Der Verwaltungsrat SBB legt die Bandbreite für die festen Jahreslöhne der Mitglieder der Konzernleitung fest. Massgebend für die Festlegung des Jahreslohnes innerhalb dieser Bandbreite sind (1) die Bedeutung des Aufgaben- und Verantwortungsbereiches, (2) die Erfahrung des Mitglieds der Konzernleitung in seinem Aufgaben- und Führungsbereich sowie (3) der externe Marktvergleich.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Der Bemessungshorizont der leistungs- und erfolgsorientierten Prämie beträgt ein Jahr. Bei den drei Top-Konzernzielen - finanzielles Unternehmensergebnis, Kundenpünktlichkeit (Qualität) und Sicherheit - handelt es sich um strategische Zielvorgaben des Bundesrates, die langfristig ausgelegt sind. Ebenfalls längerfristig ausgerichtet sind die weiteren sechs Konzernziele, namentlich Kundenzufriedenheit, Konzernimage, Personalmotivation, Free Cash Flow, Wettbewerbsposition/Marktanteil und ökologische Nachhaltigkeit.

Die Zielerreichung der einzelnen Ziele kann von 0% bis maximal 100% (qualitative Ziele) bzw. bis maximal 150% (quantitative Ziele) betragen. Die zur Auszahlung gelangende Leistungs- und Erfolgsprämie kann maximal 120% betragen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Die leistungs- und erfolgsorientierte Prämie setzt sich bei der Konzernleitung aus 50% Konzernzielen und 50% persönlichen Zielen zusammen. Es handelt sich mehrheitlich um quantitative Ziele.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Bei den Aufwendungen für die berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) handelt es sich um Standardpläne. Es sind diejenigen Leistungen (fixe Anteile und variable Leistungskomponenten) versichert, welche im entsprechenden Jahr zur Auszahlung gelangen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Geregelt mit Bundesratsbeschluss vom 21.12.2007

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

Eidgenössisches Nuklearsicherheitsinspektorat ENSI	Anzahl Mitarbeitende: 146 (148)		
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 6 (5)	
		Total	Durchschnitt
	60% (60%)		28% (28%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	150'000 (125'551)	295'999 (210'926)	49'333 (42'185)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (73'346)	0 (123'221)	0 (24'644)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	150'000 (198'897)	295'999 (334'147)	49'333 (66'829)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (32'617)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (65,4%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Bundesrat gemäss ENSIG		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 71,4% / F: 28,6% / I: 0% / R: 0% (D: 83,3% / F: 16,7% / I: 0% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 71,4% / w 28,6% (m 83,3% / w 16,7%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Die Honorare 2014 und die prozentuale Beanspruchung entsprechen dem Bundesratsbeschluss vom 26. Juni 2013. Dieser beinhaltet eine rückwirkende Erhöhung der Honorare und der prozentualen Beanspruchung per 1. Januar 2012. Es werden effektive Spesen rückvergütet. Im 2014 wurden keine Beiträge an die berufliche Vorsorge mehr bezahlt, da die gesetzliche Grundlage neu angepasst werden muss. Die prozentuale Verteilung der Vertretung der Landessprachen und der Geschlechter basiert auf den Zahlen vom 31.12.2014. Mit der Wahl einer französisch sprechenden Frau als neues Mitglied per 1. Januar 2014, konnte die Quote im Vergleich zum Vorjahr sowohl bei der Vertretung der Landessprachen wie auch bei den Geschlechtern erhöht werden.			

Eidgenössisches Nuklearsicherheitsinspektorat ENSI	Anzahl Mitarbeitende: 146 (148)		
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 7 (9)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	297'705 (284'961)	1'555'360 (1'945'445)	222'194 (216'161)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	3'909 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	12'910 (12'120)	71'750 (81'910)	10'250 (9'101)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbeitrag	22'952 (0)	21'050 (1'100)	3'007 (122)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: Treueprämie*			
Total CHF	337'476 (297'081)	1'648'160 (2'028'455)	235'337 (225'184)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a)	62'893 (59'728)	274'735 (327'264)	39'248 (36'363)
• - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF			
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60% (60%)	62% (63%)	62% (63%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	3 Monate		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	ENSI-Rat		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Die Geschäftsleitung setzt sich aus 7 Personen zusammen (Direktor und 6 Bereichsleiter). Bei den "übrigen Mitgliedern" ist noch ein Kadermitglied dabei, bei dem die Entlöhnung derjenigen eines Geschäftsleitungsmitglieds entspricht.			
In den fixen Anteilen ist der Zuschlag für die Vertrauensarbeitszeit enthalten.			
Die Entlöhnung der Geschäftsleitungsmitglieder basiert auf den im nächsten Kapitel beschriebenen Lohnbändern. Im Jahr 2014 wurden den Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie dem ganzen Personal des ENSI analog zur Bundesverwaltung eine Reallohnenerhöhung und ein Teuerungsausgleich von insgesamt 0,7% gewährt. Hinzu kamen je nach Beurteilungsstufe bis zu 3% individuelle Lohnenerhöhungen.			
*Der Direktor erhielt im Jahr 2014 eine Auszahlung für Pikett-Stunden sowie eine Treueprämie für 20 Jahre Dienstzeit. Zwei weitere Mitglieder der Geschäftsleitung erhielten ebenfalls eine Treueprämie (10 und 15 Dienstjahre).			
Der variable Lohnanteil bemisst sich nach der Erfüllung von qualitativen und quantitativen Zielen gemäss jährlicher Zielvereinbarung wie in den nachfolgenden Kapiteln 1.2 und 1.3 beschrieben. Aufgrund der guten Zielerreichung gewährte der ENSI-Rat für das Jahr 2013 einen variablen Lohn in der Höhe von 4,5% der AHV-Lohnsumme des ENSI (Vorjahr 4%). Dieser wurde im April 2014 ausbezahlt.			
Bei der beruflichen Vorsorge sind diejenigen Leistungen versichert (fixe und variable Komponenten), welche im entsprechenden Jahr ausbezahlt werden. Das Beitragsvolumen des Arbeitgebers hat sich gegenüber dem Vorjahr nur unwesentlich verändert.			
Nebenleistungen und Pauschalen: Allgemein werden beim ENSI nur effektive Auslagen rückvergütet. Eine Ausnahme bildet die Pauschalentschädigung von je CHF 200 bzw. CHF 100 für die Mitglieder der Notfallorganisation.			

ENSI: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Die Entlohnung basiert auf dem vom Bundesrat genehmigten Personalreglement des ENSI vom 17.10.2008 (SR 732.221). Die Höhe der Löhne richtet sich nach derjenigen der Branche und entspricht im Wesentlichen derjenigen in der Bundesverwaltung in vergleichbarer Funktion.

Der ENSI-Rat legt den Lohn der Direktorin oder des Direktors fest. Er orientiert sich dabei an Art. 20 Abs. 2 des ENSI-Personalreglements SR 732.221. Für die Einordnung der Funktionen der ENSI-Mitarbeitenden sind sechs sich überlappende Lohnbänder definiert (Stand 2014).

Lohnband	Medianlohn	Maximallohn
1	248 710	266 401
2	210 207	248 710
3	172 744	205 004
4	141 526	172 745
5	109 266	133 200
6	90 534	111 347

Über die Zuweisung der Funktionen zu den Lohnbändern entscheidet der Direktor. Die Funktionen werden aufgrund der Kriterien fachliche Kenntnisse, Unternehmenskenntnisse, soziale Kompetenz, Denkspielraum, Schwierigkeitsgrad, Entscheidungsautonomie, Einflussbereich und -stärke bewertet und einem Lohnband zugewiesen. Bei der Festlegung des individuellen Basislohns innerhalb der Lohnbänder werden die Ausbildung, die Berufs- und Lebenserfahrung sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Das ENSI bezahlt keine Bonifikationen. Der im Personalreglement geregelte variable Lohnanteil hat den Charakter eines leistungsabhängigen Lohnanteils und wird als Teil der Entlohnung behandelt. Er bemisst sich nach Erfüllung von qualitativen und quantitativen Zielen gemäss Jahreszielvereinbarung.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

In jährlichen Zielvereinbarungen werden die individuellen Ziele und die Teamziele definiert. Dabei wird die Zielerreichung gewichtet z. B. nach Schwierigkeitsgrad oder nach Priorität. Die systematische Bewertung der Zielerreichung mittels eines allgemein gültigen Rasters ergibt den prozentualen Erreichungsgrad, welcher der Bestimmung des leistungsabhängigen Lohnanteils dient. Dieser beträgt bei den beiden obersten Lohnbändern max. 20 % des Basislohns, bei den übrigen max. 15 %. Zudem ist die höchstmögliche Ausschüttung auf 10 % der AHV-Lohnsumme beschränkt.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Das Vorsorgewerk des ENSI ist der Sammelstiftung PUBLICA angeschlossen. Es sieht einen einheitlichen Vorsorgeplan für alle Angestellten vor. Die Sparbeiträge sind nach Alter gestaffelt und werden von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Daneben besteht für die Arbeitnehmenden die Möglichkeit, einen freiwilligen Sparbeitrag zu entrichten. Die Risikoprämie wird vom Arbeitgeber getragen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Die Entschädigungen der Mitglieder des ENSI-Rats werden vom Bundesrat festgesetzt.

2.6.2 Privatrechtlich organisierte Unternehmen

PostFinance AG		Anzahl Mitarbeitende (FTE): 3.521 (3'424)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 6 (6)	
		Total	Durchschnitt
	50% (50%)		10% (10%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	200'000 (200'000)	360'000 (360'000)	60'000 (60'000)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	25'800 (25'800)	198'600 (138'400)	33'100 (23'067)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen	20'000	37'600	6'267
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch	5'800		
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
- Entschädigung Ausschussvorsitzende		50'000	8'333
- Entschädigung Ausschüsse		102'000	17'000
- Sonderaufgaben		9'000	1'500
Total CHF	225'800 (225'800)	558'600 (498'400)	93'100 (83'067)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat Die Schweizerische Post AG		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 85.7% / F:0% / I:14.3% / R: 0% (D: 85,7% / F: 0% / I: 14,3% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 71.4% / w 28.6% (m 71,4% / w 28,6%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Der Verwaltungsrat von PostFinance umfasst neben dem Präsidenten sechs Mitglieder. Zwei Mitglieder sind gleichzeitig in der Geschäftsleitung der Schweizerischen Post AG; deren Entschädigungen (Honorare und Nebenleistungen) werden vollumfänglich an die Schweizerische Post AG überwiesen.			
Nebenleistungen: Der ab 1.1.2015 neu ins Gremium ernannte R. Lauber erhielt für die Einführung im Jahr 2014 eine Pauschalentschädigung. Dieser Betrag wird bei den Sonderaufgaben ausgewiesen. Ansonsten lagen die Entschädigungen auf Vorjahresniveau.			
Kommentar zur Vertretung der Landessprachen und Geschlechter: Bei der Vertretung der Landessprachen konnten die Richtwerte nicht erreicht werden; die Zielquote von mindestens 30% für beide Geschlechter konnte nahezu erreicht werden.			

PostFinance AG		Anzahl Mitarbeitende (FTE): 3'521 (3'424)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 10 (9)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	405'000 (375'000)	1'803'658 (1'807'071)	243'081 (240'943)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	105'230 (102'395)	484'739 (410'406)	65'329 (54'721)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	52'325 (51'781)	189'738 (187'299)	25'571 (24'974)
□ Sonderzulagen (Treueprämien)			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen	19'200	112'583	15'173
□ Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input checked="" type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke	8'035	31'555	4'253
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch	5'800	39'150	5'276
<input checked="" type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen	(Nicht quantifizierbar)	(Nicht quantifizierbar)	(Nicht quantifizierbar)
<input checked="" type="checkbox"/> Lebensversicherung	18'690	0	0
<input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch	600	4'450	600
□ Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	562'555 (529'176)	2'478'136 (2'404'776)	333'981 (320'638)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	97'362 (76'258)	293'777 (292'074)	39'593 (38'943)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60% (60%)	60% (60%)	60% (60%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (129'000)	--
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)		6 Monate	
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)		Keine	
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)		Verwaltungsrat PostFinance AG	
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Zusammensetzung Geschäftsleitung: Es werden die Entschädigungen an die sieben aktiven Mitglieder sowie der drei im 2014 aus dem Gremium ausgeschiedenen Mitglieder berücksichtigt.			
Vorsitz: Insgesamt höhere Entschädigungen aufgrund höherem Grundlohn im Vergleich zur Vorperiode.			
Übrige Mitglieder: Die Gesamtschädigung liegt leicht über dem Vorjahr, da Zahlungen an drei ausgeschiedene Mitglieder berücksichtigt sind.			

PostFinance AG: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Der Verwaltungsrat PostFinance legt die Grundlöhne des Vorsitzenden der Geschäftsleitung und der GL-Mitglieder fest. Dabei werden insbesondere die Grösse und Charakteristiken der Bereiche (Umsatzstärke, Anzahl Mitarbeitende, Qualifikationsstruktur etc.) berücksichtigt. Die maximale Bandbreite ist in den entsprechenden Anstellungsreglementen definiert. Die jährlichen Lohnerhöhungen richten sich nach den Lohnmassnahmen des Kaders und dem Ergebnis der Lohnverhandlungen für das GAV-Personal, der strategischen Relevanz des Bereichs und dem Vergleich mit ähnlichen Funktionen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Den Mitgliedern des Verwaltungsrats werden keine Bonifikationen ausgerichtet.

Für die Mitglieder der Geschäftsleitung erfolgt die Berechnung aufgrund einzelner Komponenten der Stufen Konzern, Bereich und Mitarbeiter, wobei die Konzern- und Bereichsziele mit je 30% (für den Vorsitzenden je 40%), die individuellen Mitarbeiterziele mit 40% (für den Vorsitzenden 20%) gewichtet sind. Auf den Stufen Konzern und Bereich werden finanzielle und qualitative Messgrössen als Basis für die Berechnung verwendet. Bei den finanziellen Messgrössen wird das durchschnittliche Ergebnis im Leistungsjahr und im Vorjahr berücksichtigt. Ein Drittel der variablen Entlohnung wird einer Bonusbank gutgeschrieben und in aufgeschobener Form über drei Jahre ausbezahlt.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Auf Stufe Konzern basiert die Bemessung der Bonifikation auf den Messgrössen Value Added sowie auf dem Kundenzufriedenheitsindex im Konzern (Umfrage Kundenzufriedenheit). Die Gewichtung des Value Added beträgt 21% (für den Vorsitzenden 28%) und die Kundenzufriedenheit Konzern 9% (für den Vorsitzenden 12%).

Auf Stufe Bereich dienen sowohl finanzielle Komponenten (für PostFinance der ROE [Return on Equity]) als auch qualitative Messgrössen (Kunden- und Personalfriedenheit) als Grundlage und werden zu je 15% (für den Vorsitzenden je 20%) gewichtet.

Die individuellen Ziele sind mit 40% (für den Vorsitzenden mit 20%) gewichtet. Bei der Bemessung werden insbesondere die Beurteilung der persönlichen Ziele berücksichtigt.

Bei den Messgrössen der Stufen Konzern und Bereich kommt eine Malusberechnung zum Tragen, sofern die Ziele deutlich verfehlt werden. Der maximale Malus beträgt die Hälfte des maximalen variablen Anteils.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Beschreibung: Löhne bis zur zwölffachen maximalen einfachen AHV-Rente sind im Beitragsprimat bei der Pensionskasse Post versichert; Lohnanteile, welche die zwölffache einfache maximale AHV-Rente übersteigen sind in einer Kaderzusatzversicherung im Beitragsprimat versichert. Der Anteil des Arbeitgebers beträgt 60% des Gesamtvolumens.

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

SKYGUIDE, Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile & militärische Flugsicherung		Anzahl Mitarbeitende: 1727 (1763)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 6 (6)	
		Total	Durchschnitt
	28% (28%)		12% (12%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	135'000 (135'000)	300'000 (300'000)	50'000 (50'000)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	2'358 (2'451)	16'260 (16'363)	2'710 (2'727)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total CHF	137'358 (137'451)	31'260 (31'363)	52'710 (52'727)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Generalversammlung		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 72,0% / F: 28,0% / I: 0% / R: 0% (D: 86,0% / F: 14,0% / I: 0% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 86% / w 14% (m 100% / w 0%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			

SKYGUIDE, Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile & militärische Flugsicherung		Anzahl Mitarbeitende: 1 727 (1763)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	372 213 (370 361)	1 399 997 (1 397 716)	279 999 (279 543)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV) Total	116 664 (135 593)	399 238 (459 205)	79 848 (91 841)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	41 235 (41 010)	156 840 (136 311)	31 368 (27 262)
☒ Sonderzulagen			
☒ Spesen- und Repräsentationspauschalen			
☐ Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
☐ Geschäftswagen für private Zwecke			
☒ GA SBB zum privaten Gebrauch			
☐ Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
☐ Lebensversicherung			
☒ Mobiltelefon für Privatgebrauch			
☒ Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: Regenerationsurlaub alle 5 Jahre			
Total CHF	530 112 (546 964)	1 956 075 (1 993 232)	391 215 (398 646)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	174 795 (172 842)	481 851 (499 454)	96 370 (99 891)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	75% (75%)	75% (75%)	75 % (75%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	9 Monate	6 Monate	
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat Skyguide		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
<i>Erläuterung zu den Löhnen 2014 :</i>			
• Im Jahr 2014 konnte aufgrund einer Zwischenbewertung des « Variable Salary Part 2 years » für 2013 und 2014, ein Teil des variablen Lohns ausbezahlt werden (im Jahr 2015 wird aufgrund der Schlussbewertung für 2013 und 2014 der Restbetrag des variablen Lohns ausbezahlt)			
Erläuterung der weiteren Vertragsbedingungen : Höchstens 100 Std. Nebenbeschäftigung jährlich.			

Skyguide: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Gemäss VSP2 (Variable Salary Part 2 years) können Bonifikationen aufgrund einer auf zwei Jahre ausgerichteten Zielerreichung bezahlt werden.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr : Keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Der Entschädigungsausschuss des VR legt sowohl qualitative als auch finanzielle Ziele fest und beurteilt deren Erreichung. Das Erreichen der finanziellen Ziele misst er anhand des Jahresergebnisses im Vergleich zum Budget. Die jährlichen Bonifikationen können im Maximum 35% des Grundlohns erreichen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr : Keine.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Vorsorgeplan im Beitragsprimat mit ordentlichem Rücktrittsalter bei 62 Jahren. Der Totalbetrag liegt im Durchschnitt bei 25% des Grundlohnes zwischen dem 20. und dem 62. Altersjahr. 55% davon gehen zu Lasten von skyguide. Zwischen dem 40. und dem 62. Altersjahr liegt der durchschnittliche Totalbetrag bei 36,6%, davon 2/3 zu Lasten von skyguide. Hinzu kommt ein BVG-Ergänzungsplan mit Sparbeiträgen von 5,9%

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr : Keine.

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Geregelt mit Bundesratsbeschluss vom 21.12.2007.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

SRG SSR		Anzahl Mitarbeitende: 6'106 (6'069)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 8 (8)	
		Total	Durchschnitt
	50% (50%)		20% (20%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	135'000 (135'000)	525'000 (539'600)	65'625 (67'448)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	17'800 (17'800)	32'480 (40'700)	4'060 (5'085)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen			
Total CHF	152'800 (152'800)	557'480 (580'300)	69'685 (72'533)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Delegiertenversammlung		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 55,5% / F: 22,2% / I: 11,1% / R: 11,1% (D: 55,5% / F: 22,2% / I: 11,1% / R: 11,1%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 77,8% / w 22,2% (m 77,8% / w 22,2%)		
Bemerkungen/Kommentare (einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV):			
Vollständige Erhebung der Entschädigung inkl. Honorare aus Tätigkeiten in VR der Regionalgesellschaften oder Tochtergesellschaften und Beteiligungen der SRG SSR. Sämtliche Grundbeträge für das nationale Mandat beruhen auf den Jahresansätzen, die der Bundesrat mit Beschluss 21.12.07 für die Honorare des Präsidenten (pauschal CHF 135'000) und der Verwaltungsratsmitglieder SRG SSR ohne Sonderfunktionen (CHF 40'000) empfohlen hat. Die Entschädigung des Gesamtgremiums (ohne den Präsidenten) für die Tätigkeit auf der nationalen Ebene allein beträgt CHF 376'800. Dieser Betrag liegt gegenüber dem Vorjahr aufgrund einer tieferen Anzahl an Sitzungen leicht tiefer.			

SRG SSR		Anzahl Mitarbeitende: 6'106 (6'069)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 6 (6)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV) ¹	400'281 (396'844)	1'716'902 (1'808'324)	286'150 (301'387)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV) ²	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV) ³	103'000 (41'200)	519'435 (394'100)	86'573 (65'683)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag <input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input checked="" type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke <input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input checked="" type="checkbox"/> Kadervorsorge <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen: - Keine Übernahme Radio-TV-Empfangsgebühren ⁴	57'130 (53'626)	220'953 (220'915)	36'825 (36'819)
Total CHF	560'411 (491'670)	2'457'290 (2'423'339)	409'548 (403'890)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	53'994 (51'932)	232'134 (188'396)	38'689 (31'399)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	51% (51%)	51% (51%)	51% (51%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	6 Monate		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat SRG SSR: Grundregelung		
Bemerkungen/Kommentare (einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV):			
<p>1) Gemäss Kaderpolitik der SRG SSR besteht die Entlöhnung aus einem Grundlohn und einer variablen Lohnkomponente. Die variable Lohnkomponente wird dabei als leistungs- und erfolgsbezogener Teil der Gesamtentlöhnung definiert und basiert auf den Zielen der GL SRG. Die Ziele werden aus den strategischen Stossrichtungen der Balanced Scorecard (BSC) der SRG SSR abgeleitet. Durch dieses Unternehmensstrategie-getriebene Vorgehen ist eine längerfristige Orientierung garantiert; kurzfristige Ziele mit operativem Charakter fehlen gänzlich in den Zielsetzungen der GL-Mitglieder. Im Sinne einer rollenden Planung werden die strategischen Ziele jährlich überprüft und wenn nötig angepasst.</p> <p>2) Die einmaligen Geldleistungen im Sinne Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV werden für die Ausübung von VR-Mandaten in Tochtergesellschaften und Beteiligungen der SRG SSR ausgerichtet. Der VR hat im Juni 2012 entschieden, dass derartige Mandate aus der Good-Governance-Optik zu den Grundaufgaben einer Kaderfunktion gehören. Deshalb stehen sämtliche Honorare (exkl. Spesen) aus Verwaltungsrats- (VR) und Stiftungsrats- (SR) Mandaten, welche SRG-Personal aufgrund seiner Funktion innerhalb der SRG und im Auftrag der SRG (und letztlich auch auf Kosten der Arbeitszeit der SRG) wahrnimmt, der SRG zu. Damit für bestehende Mandatsträger der finanzielle Besitzstand gewahrt werden kann, sind seit dem Jahre 2013 die bisher ausbezahlten VR- und SR-Honorare in die variable Lohnkomponente integriert.</p> <p>3) Der (einmalige) Rückgang in 2013 war auf einen neuen Führungsprozess in der SRG zurückzuführen: Als Übergangsregelung wurde im Dezember 2012 nur ein Teil der Leistungskomponente ausbezahlt (60%). Danach folgt Anfang Jahr die Leistungsbeurteilung über das abgeschlossene Jahr; gestützt auf diese Beurteilung wurde im April 2013 dann der Restbetrag ausbezahlt. Seit 2014 gilt der neue Rhythmus: gestützt auf eine Leistungsbeurteilung im Jan./Feb. über das abgeschlossene Jahr, erfolgt die Auszahlung der ganzen Leistungskomponente jeweils im April für das Vorjahr.</p> <p>4) Seit Anfang 2014 bezahlen die Mitglieder der GL SRG ihre Radio-TV-Gebühren selbst.</p>			

SRG SSR: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Beschreibung und Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Massgebender Zeithorizont: Abgelaufenes Kalenderjahr, Beurteilung erfolgt Jan./Feb., Auszahlung variable Komponente im April.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Da die Ziele der Geschäftsleitungsmitglieder der SRG SSR aus den strategischen Stossrichtungen der Balanced Scorecard (BSC) der SRG SSR abgeleitet werden, besteht eine längerfristige Orientierung; kurzfristige Ziele mit operativem Charakter fehlen gänzlich in den Zielsetzungen der GL-Mitglieder. Im Sinne einer rollenden Planung werden die strategischen Ziele jährlich überprüft und wenn nötig angepasst.

Innerhalb der BSC werden die einzelnen Komponenten (z.B. Politik&Gesellschaft, Finanzen& Wirtschaftlichkeit, Markt) je nach Positionierung der Organisations- bzw. Unternehmenseinheit unterschiedlich gewichtet. So wird zum Beispiel beim CEO Politik&Gesellschaft am höchsten gewichtet, bei den UE-Direktoren dagegen wiegen die Kriterien Markt und Prozesse am höchsten. Neben den aus der BSC abgeleiteten Zielen bleiben für alle GL-Mitglieder im Sinne einer Verhaltens- und Kompetenzbeurteilung immer 30% reserviert für die Beurteilung der Arbeit gemäss ihrem Mandat, d.h. neben dem „was“ wird auch das „wie“ beurteilt.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Die GL-Mitglieder der SRG SSR sind bei der Pensionskasse der SRG SSR standardmässig gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität versichert. Zusätzlich werden Sie in die zu 100% vom Arbeitgeber finanzierte Vorsorgeeinrichtung für Kader der SRG SSR aufgenommen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Geregelt mit Bundesratsbeschluss vom 21.12.2007.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

TPC (Technology and Production Center Switzerland AG)		Anzahl Mitarbeitende: 1'019 (1'004)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 7 (7)	
		Total	Durchschnitt
	6% (6%)		2,4% (2,4%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	5'000 (5'000)	66'250 (46'250)	9'464 (7'708)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	1'000 (1'000)	16'000 (12'000)	2'285 (2'000)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen			
Total CHF	6'000 (6'000)	82'250 (58'250)	11'750 (9'708)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat tpc		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 87.5% / F: 0% / I: 12.5% / R: 0% (D: 87.5% / F: 0% / I: 12.5% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 100% / w 0% (m 100% / w 0%)		
Bemerkungen/Kommentare (einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV):			
Sämtliche Entschädigungen für SRG SSR-Mitarbeitende (mit Ausnahme des Ersatzes belegter Spesen) werden an die SRG SSR überwiesen. In den Honoraren und Nebenleistungen wurde eine rückwirkende Vergütung an ein VR-Mitglied berücksichtigt.			

TPC (Technology and Production Center Switzerland AG)		Anzahl Mitarbeitende: 1'019 (1'004)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 6 (6)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	268'865 (260'000)	977'921 ¹ (1'127'824)	162'987 (187'971)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	65'000 (43'334)	183'600 (190'000)	30'600 (31'667)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag ¹	34'066 (33'067)	86'253 (106'108)	14'375 (17'685)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input checked="" type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke (Vorsitz) <input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input checked="" type="checkbox"/> Kadervorsorge <input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen: Übernahme Radio-+TV-Empfangsgebühren ²			
Total CHF	367'931 (336'401)	1'247'774 (1'423'922)	207'962 (237'320)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	43'122 (28'149)	126'614 (109'063)	21'102 (18'177)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60% (53%)	58% (52%)	58% (52%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	127'051 (0)	(0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	6 Monate		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat TPC		
Bemerkungen/Kommentare (einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV):			
1) Teil-Vakanz in 2014: Eine GL-Mitglieds-Vakanz in 2014 wird vorläufig nicht ersetzt, was die Abnahme erklärt.			
2) Seit Anfang 2014 bezahlen die Mitglieder der GL tpc ihre Radio-/TV-Gebühren selbst.			

TPC: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Zugunsten einer besseren Vergleichbarkeit mit den übrigen Service-Public-Unternehmen werden wie bei der SRG die variablen Lohnbestandteile ab diesem Jahr separat ausgewiesen.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Massgebender Zeithorizont für die Erfolgsbeurteilung: ein Jahr (Geschäftsjahr).

Beschreibung und Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Da die Ziele der Geschäftsleitungsmitglieder der TPC AG aus den strategischen Stossrichtungen der Balanced Scorecard (BSC) der TPC AG abgeleitet werden, besteht eine längerfristige Orientierung; kurzfristige Ziele mit operativem Charakter fehlen gänzlich in den Zielsetzungen der GL-Mitglieder. Im Sinne einer rollenden Planung werden die strategischen Ziele jährlich überprüft und wenn nötig angepasst.

Innerhalb der BSC werden die einzelnen Komponenten (z.B. Politik&Gesellschaft, Finanzen& Wirtschaftlichkeit, Markt) je nach Positionierung der Organisationseinheit unterschiedlich gewichtet. Neben den aus der BSC abgeleiteten Zielen bleiben für alle GL-Mitglieder im Sinne einer Verhaltens- und Kompetenzbeurteilung immer 30% reserviert für die Beurteilung der Arbeit gemäss ihrem Mandat, d.h. neben dem „was“ wird auch das „wie“ beurteilt.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Die GL-Mitglieder der TPC AG sind bei der Pensionskasse der SRG SSR standardmässig gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität versichert. Zusätzlich werden Sie in die zu 100% vom Arbeitgeber finanzierte Vorsorgeeinrichtung für Kader der SRG SSR aufgenommen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

publisuisse SA		Anzahl Mitarbeitende: 126 (126)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung für die Funktion)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 6 (6)	
		Total	Durchschnitt
	6% (6%)		4% (4%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	30'000 (30'000)	97'000 (97'000)	16'167 (16'167)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	2'500 (2'500)	16'796 (17'651)	2'799 (2'942)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen			
Total CHF	32'500 (32'500)	113'796 (114'651)	18'966 (19'109)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat publisuisse		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D 71.4: % / F: 14.3 % / I: 14.3 % / R: 0 % (D: 57.1% / F: 28.6% / I: 14.3% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 85.7% / w 14.3 % (m 100% / w 0%)		
Bemerkungen/Kommentare (einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV):			
Es gilt die 1/3-Regelung der SRG SSR (SRG-Mitarbeitende in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften erhalten 1/3 der reglementarischen Ansprüche). Sämtliche Entschädigungen für SRG SSR-Mitarbeitende (mit Ausnahme des Ersatzes belegter Spesen), werden an die SRG SSR überwiesen.			

publisuisse SA		Anzahl Mitarbeitende: 126 (126)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4.4 (4.4) ¹	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	278'850 (276'900)	776'750 (768'300)	176'534 (174'614)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (11'778)	3'217 (13'350)	731 (3'034)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV) ²	47'100 (53'500)	119'600 (133'800)	27'182 (30'409)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag, davon	33'238 (33'238)	74'984 (74'984)	17'042 (17'042)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen <input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen <input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens. <input checked="" type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke (Vorsitz) <input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch <input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen <input type="checkbox"/> Lebensversicherung <input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: <i>Fringe Benefits</i> ³			
Total CHF	359'188 (375'416)	974'551 (990'434)	221'489 (225'099)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	45'504 (36'017)	101'185 (94'555)	22'997 (21'490)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	67,5% (63%)	63% (62%)	63% (62%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	6 Monate		3 Monate
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat publisuisse		
Bemerkungen/Kommentare (einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV):			
1) 5 Personen wovon eine Person nur zu 40% beschäftigt ist 2) Variabler Lohnteil (Leistungs- und Erfolgskomponente): Auszahlung im aktuellen Jahr bezieht sich immer auf die Beurteilungsperiode des Vorjahres. Die Schwankungen in den Beträgen resultieren aus der Ableitung aus den Unternehmenszielen (vgl. Erläuterungen zur Umsetzung, Ziff. 1.3). 3) Die Fringe Benefits bestehen aus einem „Wahlpaket“ im Wert von CHF 6'000.-- sowie einem „Grundpaket“ im Wert von CHF 6'000.--			

publisuisse: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Den variablen Lohnanteil führen wir unter der Rubrik „Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten“ auf.

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Massgebender Zeithorizont für die Erfolgsbeurteilung: ein Jahr (Geschäftsjahr). Die Leistungs- und Erfolgskomponente wird jeweils im Folgejahr ausbezahlt.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Die Ziele der Geschäftsleitungsmitglieder werden von der Unternehmensstrategie abgeleitet und setzen sich zusammen aus den Unternehmenszielen (Unternehmensertrag und –aufwand) sowie aus den persönlichen Zielen und einer Verhaltensbeurteilung. Die Unternehmensziele werden mit 50% am stärksten gewichtet, die persönlichen Ziele machen 30% aus und für die MAG-Ziele sind 20% reserviert.

Für die Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung gilt folgende Aufteilung: für die Unternehmensziele 35%, für die persönlichen Ziele 45% und für die MAG-Ziele 20%.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Die Geschäftsleitungs-Mitglieder sind identisch wie sämtliche Mitarbeitenden der publisuisse bei der Bâloise-Sammelstiftung für die obligatorische und ausserobligatorische berufliche Vorsorge gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität versichert.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Neues Vorsorgereglement ab 1.1.2014

Swiss TXT (Schweizerische Teletext AG)		Anzahl Mitarbeitende: 161 (167)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 5 (4)	
		Total	Durchschnitt
	6% (6%)		3% (3% ¹)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	12'000 (6'000)	81'000 ² (18'000)	16'200 (4'500)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke			
<input type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch			
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
<input type="checkbox"/> Lebensversicherung			
<input type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen			
Total CHF	12'000 (6'000)	81'000 (18'000)	16'200 (4'500)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	0 (0)	0 (0)	0 (0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat Swiss TXT		
• Vertretung der Landessprachen (Art. 2a KadLV und Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	D: 50,0% / F: 16,6% / I: 33,3% / R: 0,0% (D: 20,0% / F: 20,0% / I: 40,0% / R: 20,0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 100% / w 0% (m 100% / w 0%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Es gilt die 1/3-Regelung der SRG SSR (SRG-Mitarbeitende in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften erhalten 1/3 der reglementarischen Ansprüche). Sämtliche Entschädigungen für SRG SSR-Mitarbeitende (mit Ausnahme des Ersatzes belegter Spesen) werden an die SRG SSR überwiesen.			
1) Beschäftigungsgrad : 4 Sitzungen von 1/2 Tag pro Jahr + Vorbereitung 1/2 Tag pro Sitzung = ca. 4 Tage pro Person			
2) Per 2014 wurde das Honorar pro Sitzung verdoppelt, neu 3000.- pro Sitzung; dazu wurden für 2 externe VR-Mitglieder zwei Ausschusssitzungen und zwei Workshops extra bezahlt			

Swiss TXT (Schweizerische Teletext AG)		Anzahl Mitarbeitende: 161 (167)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 ¹ (4)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	195'000 (208'021)	708'546 ² (471'424)	165'162 (147'576)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV) ²	50'000 (55'000)	27'265 (72'634)	6'356 (22'738)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	10'000 (30'002)	35'957 (38'261)	8'382 (11'977)
☒ Sonderzulagen			
☒ Spesen- und Repräsentationspauschalen			
☐ Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
☐ Geschäftswagen für private Zwecke (Vorsitz)			
☒ GA SBB zum privaten Gebrauch			
☐ Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
☐ Lebensversicherung			
☐ Mobiltelefon für Privatgebrauch			
☐ Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen			
Total CHF	255'000 (293'023)	771'768 (582'319)	179'899 (182'291)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	38'137 (36'563)	101'026 (78'979)	23'549 (24'724)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60% (60%)	60% (60%)	60% (60%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	3-6 Monate ³		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.2 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Verwaltungsrat Swiss TXT		
Bemerkungen/Kommentare (einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV)			
1) ein neues Mitglied ab 15.9.2014			
2) Wechsel in der Zuordnung der Entlöhnung: Abschaffung Leistungskomponente und Integration in Fixgehalt (vgl. dazu Erläuterungen zur Umsetzung, Ziff. 1.1)			
3) 3 von 5 GL-Mitgliedern weisen eine Kündigungsfrist von 3 Monaten aus, 2 plus Vorsitz eine Kündigungsfrist von 6 Monaten			

Swiss TXT: Erläuterungen zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung (KadLV)

1. Konzeption des Lohnsystems (Art. 3, 7 und 8 KadLV)

1.1 Grundsätze und Methoden zur Festsetzung des fixen Anteils (Grundlohns)

Mit GL-Beschluss vom 20.11.2013 wurden per 1. Januar 2014 die Leistungsvariable auf den Kaderlöhnen abgeschafft und der Bonusanteil ins Grundgehalt integriert (Ausnahme: Direktorin). Da der ergebnisabhängige Teil der variablen Lohnbestandteile für 2013 in 2014 ausbezahlt wurde, erscheinen dort trotz des Praxiswechsels noch Werte in der Rubrik « Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten... ».

1.2 Für die Beurteilung des Erfolgs massgebender Zeithorizont; entsprechende Regeln für die Auszahlung der Bonifikationen

Es werden keine Bonifikationen ausgerichtet.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: siehe Punkt 1.1.

1.3 Finanzielle und qualitative Massstäbe: Definition und Gewichtung, Einfluss auf die Bonifikationen

Es werden keine Bonifikationen ausgerichtet.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

2. Berufliche Vorsorge (Art. 6 Abs. a und Art. 9 KadLV)

Art und Umfang der Vorsorgepläne sowie allfällige Besonderheiten

Die GL-Mitglieder der Teletext AG sind bei der Personalvorsorgestiftung der Schweizerischen Teletext AG standardmässig gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität versichert.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

2.6.3 Gesamtbeurteilung des UVEK

Die Praxis von Post, PostFinance, SBB, ENSI, Skyguide und SRG bei der Entlohnung der obersten Kader im Jahr 2014 gibt insgesamt zu keinen besonderen Bemerkungen Anlass. Bei all diesen Unternehmen entsprechen die Grundhonorare des Präsidenten und der übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates den vom Bundesrat festgelegten Eckwerten.

Bei der **Post** blieb die Gesamtentschädigung des Präsidenten konstant, diejenige der übrigen Mitglieder sank namentlich aufgrund weniger Ausschusssitzungen. Die Richtwerte für die Vertretung der Landessprachen waren erfüllt, die Zielquote von mindestens 30 Prozent für beide Geschlechter wurde erstmals erreicht. Die Gesamtentschädigungen des CEO und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung stiegen gegenüber dem Vorjahr. Die Gründe hierfür liegen im höheren Grundlohn des CEO sowie im höheren durchschnittlichen Bestand der Mitglieder der Geschäftsleitung.

Bei der **PostFinance** zeigte sich die Gesamtentschädigung des Präsidenten unverändert, diejenige der übrigen Mitglieder wuchs aufgrund mehr Ausschusssitzungen. Die Zielquote für die Geschlechtervertretung wurde nahezu erreicht, die Richtwerte für die Vertretung der Landessprachen wurden hingegen unterschritten. Die Gesamtentschädigung des CEO nahm aufgrund des höheren Grundlohns im Vergleich zum Vorjahr zu. Bei den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung lag die Entschädigung über dem Vorjahr, da Zahlungen an drei ausgeschiedene Mitglieder berücksichtigt sind. Wie bei der Post wird ein Drittel der variablen Entschädigung der Geschäftsleitungsmitglieder einer Bonusbank gutgeschrieben und über drei Jahre ausbezahlt.

Bei der **SBB** stiegen die Gesamtentschädigungen gegenüber dem Vorjahr durch die Erhöhung der Ausschusssitzungen und den Wechsel des Vizepräsidiums, wodurch im Mai 2014 zwei Mitglieder gemäss Vizepräsidium honoriert worden sind. Die Richtwerte für die Vertretung der Landessprachen sowie die Zielquote für die Geschlechtervertretung wurden nicht erfüllt. Mit der Wahl der neuen Vizepräsidentin an der Generalversammlung 2014 erhöhte sich jedoch der Frauenanteil auf 22%. Durch die Erweiterung der Konzernleitung um eine Person sowie die bessere Konzernzielerreichung stiegen die Bezüge des CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder deutlich an.

Beim **ENSI** ist der Spielraum der verantwortlichen Organe im Vergleich mit den Unternehmen wesentlich geringer. Der Bundesrat legt die Entschädigung des ENSI-Rats fest und genehmigt das Personalreglement als Basis für die Entschädigung der Geschäftsleitung. Am 26.6.2013 hat der Bundesrat die jährlichen Pauschalentschädigungen der Mitglieder des ENSI-Rates rückwirkend per 1.1.2012 erhöht. Da die Erhöhung für 2012 im Rechnungsausweis 2013 enthalten ist, sind Vergleiche mit dem Vorjahr wenig informativ. Mit der Wahl einer französisch sprechenden Frau auf Anfang 2014 wurden die Richtwerte für die Anteile der Sprachen und die Zielquoten für die Geschlechter knapp erreicht. Die Gesamtentschädigung des Direktors und der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder lagen auf Vorjahresniveau, Abweichungen sind auf die unterschiedliche Mitgliederanzahl und auf Sonderfaktoren (z.B. Treuprämien) zurückzuführen.

Bei **Skyguide** blieben die Gesamtentschädigungen praktisch unverändert. Mit der Wahl einer französisch sprechenden Frau an der Generalversammlung 2014 wurde die Quote sowohl bei der Vertretung der Landessprachen wie auch bei den Geschlechtern erhöht. Die Grundlöhne des CEO und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung blieben nahezu konstant, während die leistungs- und erfolgsorientierten Lohnbestandteile zurückgingen. Letzteres ist auf das Bonussystem zurückzuführen, bei welchem die Zielerreichung aufgrund einer Zweijahresperiode beurteilt wird.

Bei der **SRG** entsprechen die Grundhonorare des Präsidenten und der übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates den vom Bundesrat festgelegten Ansätzen. Die Gesamtentschädigungen zeigten sich unverändert. Die Richtwerte für die Vertretung der Landessprachen wurden erreicht, der Anteil der weiblichen Mitglieder des Verwaltungsrates betrug 22%. Bei der Gesamtentschädigung des Direktors und der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder sind Vergleiche mit dem Vorjahr wenig aussagekräftig, da für 2013 aufgrund einer Übergangsregelung nur 40% der Leistungskomponente ausbezahlt wurden. Seit 2014 wird die ganze Leistungskomponente jeweils im April für das Vorjahr ausbezahlt.

2.6.4 Allenfalls beabsichtigte Massnahmen des UVEK

Keine.

3 Anhänge

Anhang 1: Art. 6a Bundespersonalgesetz (Stand am 1. Juli 2013)

Art. 6a¹⁰ Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaderns und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes

1 Der Bundesrat erlässt Grundsätze über:

- a. den Lohn (einschliesslich Nebenleistungen) des obersten Kaderns sowie desjenigen Personals, das in vergleichbarer Höhe entlohnt wird:
 - 1.¹¹ der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB);
 2. von andern Unternehmen und Anstalten des Bundes, die als dezentralisierte Verwaltungseinheiten diesem Gesetz unterstehen;
- b. das Honorar (einschliesslich Nebenleistungen) der Mitglieder des Verwaltungsrates oder eines vergleichbaren obersten Leitungsorgans von Unternehmen und Anstalten nach Buchstabe a;
- c.¹² die ausgewogene Vertretung der Sprachgemeinschaften im Verwaltungsrat oder in einem vergleichbaren obersten Leitungsorgan von Unternehmen und Anstalten nach Buchstabe a.

2 Er erlässt Grundsätze über weitere Vertragsbedingungen, die mit Personen nach Absatz 1 vereinbart werden, namentlich über die berufliche Vorsorge und über Abgangsentschädigungen.

3 Er erlässt Grundsätze über Nebenbeschäftigungen von Personen nach Absatz 1 Buchstabe a. Entgeltliche Nebenbeschäftigungen, welche die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen oder der Anstalt vermindern oder zu einem Konflikt mit deren Interessen führen können, bedürfen der Zustimmung des Bundesrates. Dieser regelt die Pflicht zur Ablieferung der daraus resultierenden Einnahmen.

4 Die Gesamtsumme der ausgerichteten Löhne beziehungsweise Honorare (einschliesslich Nebenleistungen) der Personen nach Absatz 1 sowie die weiteren mit diesen Personen vereinbarten Vertragsbedingungen sind öffentlich zugänglich. Für die vorsitzende Person der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates beziehungsweise die vorsitzende Person eines vergleichbaren obersten Leitungsorgans wird der Lohn beziehungsweise das Honorar (einschliesslich Nebenleistungen) jeweils individuell ausgewiesen.

5 Die Grundsätze nach den Absätzen 1–4 gelten auch für Unternehmen, welche von Unternehmen und Anstalten, die diesem Gesetz unterstellt sind, kapital- und stimmenmässig beherrscht werden und ihren Sitz in der Schweiz haben.

6 Der Bundesrat sorgt dafür, dass die Grundsätze nach den Absätzen 1–5 für alle privatrechtlichen Unternehmen sinngemäss angewendet werden, die der Bund kapital- und stimmenmässig beherrscht und die ihren Sitz in der Schweiz haben. Ausgenommen sind Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind. Für diese gelten die Artikel 663**b**bis und 663c Absatz 3 des Obligationenrechts^{13, 14}.

¹⁰ Eingefügt durch Ziff. I 2 des BG vom 20. Juni 2003 über die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaderns und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes, in Kraft seit 1. Febr. 2004 (AS **2004** 297; BBI **2002** 7496 7514).

¹¹ Fassung gemäss Anhang Ziff. II 1 des Postorganisationsgesetzes vom 17. Dez. 2010, in Kraft seit 1. Okt. 2012 (AS **2012** 5043; BBI **2009** 5265).

¹² Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 14. Dez. 2012, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1493; BBI **2011** 6703).

¹³ SR **220**

¹⁴ Fassung gemäss Ziff. II des BG vom 7. Okt. 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS **2006** 2629; BBI **2004** 4471).

Anhang 2: Kaderlohnverordnung (Stand am 1. Juli 2013)

Verordnung
über die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen
der obersten Kader und Leitungsorgane von Unternehmen
und Anstalten des Bundes

vom 19. Dezember 2003

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf die Artikel 6a und 15 Absatz 6 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000¹⁵ (BPG),
die Artikel 4 Absatz 5 und 8 Absatz 3 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995¹⁶ über Statut und Aufgaben des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum, die Artikel 30 Absatz 4 und 33 Absatz 3 des Revisionsaufsichtsgesetzes vom 16. Dezember 2005¹⁷,
die Artikel 34 Absatz 6 und 39 Absatz 3 des Kulturförderungsgesetzes vom 11. Dezember 2009¹⁸,
die Artikel 6 Absatz 4 und 9 Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 22. Juni 2007¹⁹ über das Eidgenössische Nuklearsicherheitsinspektorat, die Artikel 71 Absatz 2 und 75 Absatz 2 des Heilmittelgesetzes vom 15. Dezember 2000²⁰,
die Artikel 63 Absätze 2 und 3 des Bundesgesetzes vom 20. März 1981²¹ über die Unfallversicherung,
die Artikel 24 Absatz 5 und 27 Absatz 3 des Exportrisikoversicherungsgesetzes vom 16. Dezember 2005²²
und die Artikel 9 Absatz 3 und 13 Absatz 3 des Finanzmarktaufsichtsgesetzes vom 22. Juni 2007^{23, 24}

verordnet:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Sachlicher Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt für:

- a.²⁵ die Schweizerischen Bundesbahnen SBB sowie die Unternehmen und Anstalten des Bundes, die als dezentralisierte Verwaltungseinheiten dem BPG unterstehen;
- b. das Eidgenössische Institut für Geistiges Eigentum;
- c. die Swissmedic;
- d. die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt SUVA;
- e.²⁶ die Schweizerische Exportrisikoversicherung;
- f.²⁷ das Eidgenössische Nuklearsicherheitsinspektorat;
- g.²⁸ die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht;
- h.²⁹ die Revisionsaufsichtsbehörde;

¹⁵ SR 172.220.1

¹⁶ SR 172.010.31

¹⁷ SR 221.302

¹⁸ SR 442.1

¹⁹ SR 732.2

²⁰ SR 812.21

²¹ SR 832.20

²² SR 946.10

²³ SR 956.1

²⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V vom 21. Nov. 2012, in Kraft seit 1. Jan. 2013 (AS 2012 6677).

²⁵ Fassung gemäss Anhang Ziff. 2 der Postorganisationsverordnung vom 24. Okt. 2012, in Kraft seit 1. Dez. 2012 (AS 2012 6089).

²⁶ Eingefügt durch Art. 30 Ziff. 2 der V vom 25. Okt. 2006 über die Schweizerische Exportrisikoversicherung, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 206 4403).

²⁷ Eingefügt durch Anhang Ziff. 3 der Finanzmarktprüfverordnung vom 15. Okt. 2008, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2008 5363).

²⁸ Eingefügt durch Anhang Ziff. 3 der Finanzmarktprüfverordnung vom 15. Okt. 2008, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2008 5363).

²⁹ Eingefügt durch Ziff. I der V vom 21. Nov. 2012, in Kraft seit 1. Jan. 2013 (AS 2012 6677).

i.³⁰ Pro Helvetia.

Art. 2 Persönlicher Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung gilt für die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie für das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal. Der Begriff des obersten Kadern umfasst im Folgenden beide Personalkategorien.

² Sie gilt auch für die Mitglieder des für die strategische Führung und die unternehmerische Aufsicht verantwortlichen obersten Leitungsorgans.

Art. 2a³¹ Vertretung der Sprachgemeinschaften

Die Unternehmen und Anstalten streben in ihren obersten Leitungsorganen gemäss Artikel 2 Absatz 2 eine Verteilung der Sprachgemeinschaften an, die der Verteilung der Landessprachen in der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz entspricht.

2. Abschnitt: Leistungen des Arbeitgebers

Art. 3 Entlohnung

¹ Die Entlohnung des obersten Kadern umfasst, jeweils in Bruttobeträgen, den Lohn nach Absatz 2 und die Nebenleistungen nach Artikel 5.

² Zum Lohn gehören:

- a. die fixen Anteile für die Funktion einschliesslich leistungsabhängiger Anteile für ein Jahr;
- b. einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze;
- c. besondere durch die Funktion oder den Arbeitsmarkt begründete Geldleistungen.

Art. 4 Honorar

¹ Als Honorar gelten die an die Mitglieder des obersten Leitungsorgans für die Erfüllung ihrer Aufgabe ausbezahlten Geldleistungen.

² Das Honorar kann mit Nebenleistungen nach Artikel 5 ergänzt werden.

Art. 5 Nebenleistungen

Als Nebenleistungen gelten alle zusätzlich zum Lohn oder Honorar erbrachten Geldleistungen wie Sonderzulagen, Spesen- und Repräsentationspauschalen, pauschale Leistungsprämien und Bonifikationen sowie wesentliche Sachleistungen und materielle Vergünstigungen wie das Recht zur Benützung von Geschäftswagen für private Zwecke und die Übernahme oder indirekte Abgeltung bestimmter Auslagen.

Art. 6 Weitere Vertragsbedingungen

Weitere Vertragsbedingungen sind insbesondere Vereinbarungen über:

- a. Art und Umfang der Vorsorgepläne und die Beteiligung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers an den Beiträgen;
- b. allfällige Abgangsentschädigungen;
- c. Kündigungsfristen.

3. Abschnitt: Grundsätze der Leistungsbemessung und der Ablieferung von Nebeneinnahmen

³⁰ Eingefügt durch Ziff. I der V vom 21. Nov. 2012, in Kraft seit 1. Jan. 2013 (AS **2012** 6677).

³¹ Eingefügt durch Ziff. III 1 der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

Art. 7 Festlegung der Entlöhnung und der weiteren Vertragsbedingungen

Die Unternehmen und Anstalten berücksichtigen bei der Festlegung der Entlöhnung und der weiteren Vertragsbedingungen insbesondere:

- a. das unternehmerische Risiko;
- b. die Unternehmensgrösse;
- c. die Entlöhnung und die weiteren Vertragsbedingungen in der betreffenden Branche;
- d. die Entlöhnung und die weiteren Vertragsbedingungen der obersten Kaderfunktionen des Bundes.

Art. 8 Bonifikationen

Die Bonifikationen bemessen sich grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Erfolg während mindestens zweier Jahre und erhöhen oder vermindern sich entsprechend. Als Beurteilungskriterien sind sowohl finanzielle als auch qualitative Massstäbe anzuwenden.

Art. 9 Leistungen an die berufliche Vorsorge

¹ Bei der beruflichen Vorsorge wird höchstens das Zweieinhalbfache des oberen Grenzbeitrags nach Artikel 8 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982³² über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge im Leistungsprimat versichert.

² Der Arbeitgeber übernimmt in der Regel keine Eintritts- oder zusätzlichen Einkaufsleistungen an die berufliche Vorsorge. Ist im Einzelfall die Übernahme von Leistungen notwendig, so beteiligt er sich höchstens zur Hälfte daran.

³ Artikel 7 des Freizügigkeitsgesetzes vom 17. Dezember 1993³³ ist in jedem Fall anwendbar.

Art. 10 Kündigungsfrist und Leistungen bei Austritt

¹ Die Kündigungsfrist ist längstens auf ein Jahr festzulegen.

² Grundsätzlich sind keine Abgangsentschädigungen vorzusehen.

³ Rechtfertigt sich im Ausnahmefall eine Abgangsentschädigung, so sind bei deren Bemessung die Gründe des Austritts, das Alter, die berufliche und persönliche Situation sowie die Dauer der Anstellung zu berücksichtigen. Ist die betreffende Person während der Kündigungsfrist von weiterer Arbeitsleistung entbunden worden, so ist die Dauer der Freistellung bei der Bemessung der Abgangsentschädigung zu berücksichtigen.

⁴ Bonifikationen dürfen nur bei einem unverschuldeten Austritt bezahlt werden.

Art. 11 Nebenbeschäftigungen

¹ Als Nebenbeschäftigungen gelten insbesondere:

- a. die Ausübung eines politischen Mandates;
- b. die Mitgliedschaft in obersten Leitungsorganen anderer Unternehmen und Anstalten des öffentlichen oder privaten Rechts;
- c. die Ausübung einer Beratungstätigkeit.

² Die Mitglieder des obersten Kadern melden die vorgesehene Übernahme entgeltlicher Nebenbeschäftigungen nach Absatz 1 der vorgesetzten Stelle. Stellt das oberste Leitungsorgan fest, dass die Nebenbeschäftigung die Leistungsfähigkeit im Sinne von Absatz 3 vermindern würde oder zu Interessenkonflikten nach Absatz 4 führen könnte, so leitet es die Meldung an das zuständige Departement weiter. Dieses beurteilt, ob eine Zustimmung des Bundesrats erforderlich ist.

³² SR 831.40

³³ SR 831.42

³ Die Leistungsfähigkeit gilt als vermindert, wenn die gesamte zeitliche Beanspruchung durch die Haupt- und die Nebenbeschäftigung ein volles Arbeitspensum um mehr als 10 Prozent übersteigt. Das oberste Leitungsorgan kann einschränkende Bestimmungen erlassen.

⁴ Die Zulässigkeit von Nebenbeschäftigungen ist näher zu prüfen, wenn diese in derselben oder einer verwandten Branche ausgeübt werden oder zu einer direkten Geschäftsbeziehung oder Beteiligung führen können.

⁵ Das Einkommen aus Nebenbeschäftigungen, das 30 Prozent der Entlohnung übersteigt, ist dem Arbeitgeber abzuliefern. Ist eine Nebenbeschäftigung durch ein wesentliches Interesse des Arbeitgebers begründet, so kann er auf die Ablieferung ganz oder teilweise verzichten.

Art. 12 Konsultation des Bundesrates

Das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) kann die Departemente in begründeten Einzelfällen beauftragen, dem Bundesrat bestimmte Vertragsbedingungen zur Konsultation vorzulegen.

4. Abschnitt: Berichterstattung und Veröffentlichung

Art. 13 Berichterstattung

¹ Die Unternehmen und Anstalten berichten jährlich den zuständigen Departementen zuhanden des Bundesrates und der Finanzdelegation der eidgenössischen Räte in standardisierter Form über die Anwendung dieser Verordnung.

² Die Berichte enthalten insbesondere die Gesamtsumme der an das oberste Leitungsorgan ausgerichteten Honorare und Nebenleistungen, die Gesamtsumme der Entlohnung, die weiteren Vertragsbedingungen und die vom Bundesrat bewilligten Nebenbeschäftigungen. Die Leistungen an das Präsidium des obersten Leitungsorgans und an den Vorsitz der Geschäftsleitung sind gesondert auszuweisen. Die Angaben sind in Lohn, Honorar, Bonifikationen und die anderen Nebenleistungen zu gliedern.

³ Das EFD regelt die Gliederung der Berichte und koordiniert die Berichterstattung.

Art. 14 Veröffentlichung

¹ Die Unternehmen und Anstalten machen die Informationen nach Artikel 13 Absatz 2 im Jahresbericht oder in einem gleichwertigen Informationsorgan öffentlich zugänglich. Sie kommentieren die Abweichungen zu den Angaben des Vorjahres.

² Als oberste Kaderfunktionen der Bundesverwaltung nach Artikel 15 Absatz 6 BPG gelten die in die Lohnklassen 34–38 eingereihten Funktionen.

³ Auf Verlangen bekannt zu geben sind die an die obersten Kaderfunktionen ausgerichteten:

- a. Ortszuschläge nach Artikel 43 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001³⁴ (BPV);
- b. Funktionszulagen nach Artikel 46 BPV;
- c. Sonderzulagen nach Artikel 48 BPV;
- d. Arbeitsmarktzulagen nach Artikel 50 BPV.

Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 15 Vollzug

Die in der Sache zuständigen Departemente sorgen für die Einhaltung dieser Verordnung.

Art. 16 Übergangsbestimmung

Vertragsbedingungen, die mit dieser Verordnung nicht übereinstimmen, sind bis 31. Dezember 2004 anzupassen.

Art. 17 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Februar 2004 in Kraft.

Anhang 3: Beschlüsse des Bundesrates

3.1 Inkraftsetzung vom 19. Dezember 2003

1: Inkraftsetzung des Gesetzes

Das Bundesgesetz vom 20. Juni 2003 über die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes wird auf den 1. Februar 2004 in Kraft gesetzt.

2: Inkraftsetzung der KadLV

Die Verordnung über die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen der obersten Kader und Leitungsorgane von Unternehmen und Anstalten des Bundes (Kaderlohnverordnung) wird gutgeheissen und wird auf den 1. Februar 2004 in Kraft gesetzt.

3: Umsetzungsauftrag an die Departemente

Die Departemente stellen den Vollzug der Kaderlohnverordnung sicher. Sie sorgen dafür, dass die Kaderlohnverordnung auch in den privatrechtlichen, vom Bund beherrschten Unternehmen auf geeignete Weise umgesetzt wird.

4: Grundsätze

Auf dieselbe Weise sorgen die Departemente dafür, dass in den bundesnahen Unternehmen und Anstalten mit Ausnahme der börsenkotierten Unternehmen die folgenden Grundsätze eingehalten werden:

4.1: Neue Zuständigkeit für Honorarfestsetzung

Die Generalversammlungen oder vergleichbaren Organe der Unternehmen und Anstalten legen die Honorare und Nebenleistungen an die Mitglieder der obersten Leitungsorgane nach den Art. 4 und 5 KadLV fest. Besteht weder eine Generalversammlung noch ein vergleichbares Organ, ist eine Zuständigkeit des Bundesrats zu begründen.

4.2: Einheitliche Zuständigkeit für Lohnfestsetzung

Werden die lohn- und personalpolitischen Beschlüsse des obersten Leitungsorgans durch eine Kommission vorbereitet, so ist diese für die Gesamtheit der personalpolitischen Aspekte wie Anstellung, Förderung, Beurteilung, Entlohnung, berufliche Vorsorge und Vertragsauflösung zuständig. Aktuelle und frühere Mitglieder der Geschäftsleitung und deren Vorsitz sind in der Kommission nicht vertreten. Zuständig für die Festlegung der Löhne und anderen Vertragsbedingungen ist in jedem Fall das oberste Leitungsorgan.

4.3: Offenlegung der Bindungen

Die Mitglieder der obersten Leitungsorgane informieren im Geschäftsbericht oder in einem gleichwertigen Informationsorgan vollständig über ihre Mitgliedschaften in analogen Organen anderer Unternehmen und Anstalten des öffentlichen oder privaten Rechts.

4.4: Ausnahmen

In begründeten Ausnahmefällen kann der Bundesrat auf Antrag des zuständigen Departements Abweichungen von den Grundsätzen nach 4.1 und 4.2 bewilligen.

3.2 Vorgaben für die Anteile der Landessprachen und für den Geschlechteranteil vom 6. November 2013

1. Richtwerte Landessprachen

Die Unternehmen und Anstalten streben in ihren obersten Leitungsorganen nach Artikel 2 Absatz 2 Kaderlohnverordnung die folgenden Anteile an den Landessprachen an:

- Deutsch: 65,5 Prozent
- Französisch: 22,8 Prozent
- Italienisch: 8,4 Prozent
- Rätoromanisch: 0,6 Prozent

Die Richtwerte werden auf den 1. Januar 2014 unbefristet in Kraft gesetzt.

2. Zielquote Geschlechteranteil

Für die Zusammensetzung der obersten Leitungsorgane nach Artikel 2 Absatz 2 Kaderlohnverordnung gilt eine Zielquote von mindestens 30 Prozent für beide Geschlechter.

Die Zielquote wird auf den 1. Januar 2014 in Kraft gesetzt und bleibt bis zum 31. Dezember 2020 gültig. Sie bezeichnet den Ende 2020 zu erreichenden Stand.

Das EFD (EPA) wird beauftragt, dem Bundesrat im Laufe des Jahres 2020 eine Erneuerung der Zielquote auf den 1. Januar 2021 zu beantragen.

3. Berichterstattung

Die Anteile der Landessprachen und der Geschlechter sind Bestandteil des jährlichen Kaderlohnreportings des Bundesrates an die Finanzdelegation der eidgenössischen Räte. Die Departemente kommentieren Abweichungen von den Richtwerten und der Zielquote.

4. Anforderungsprofile und Wahlanträge

4.1 Die Departemente werden beauftragt, Abweichungen von den Richtwerten und der Zielquote bei den Wahlanträgen zu kommentieren.

4.2 Die Departemente werden beauftragt, die Anforderungsprofile für die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden Unternehmen und Anstalten mit den Richtwerten und der Zielquote zu ergänzen.

Anhang 4: Tochterunternehmen der Post und der SBB

Von der **Schweizerischen Post** kapital- und stimmenmässig beherrschte Tochterunternehmen (Art. 6a Abs. 5 BPG) gemäss Konsolidierungskreis im Finanzbericht (nur vollkonsolidierte Tochterunternehmen), namentlich

- Presto Presse-Vertriebs AG, Bern
- Epsilon SA, Lancy
- PostMail AG, Bern
- Direct Mail Company AG, Basel
- Direct Mail Logistik AG, Basel
- IN-Media AG, Basel
- Swiss Post International Holding AG, Bern
- Swiss Post International Management AG, Bern (in Liquidation)
- Prisma Medienservice AG, St. Gallen
- Asendia Press D4M AG, Kriens
- Swiss Post Solutions AG, Zürich
- SwissSign AG, Opfikon
- Mobility Solutions AG, Bern
- Mobility Solutions Management AG, Bern
- PostLogistics AG, Dintikon
- SecurePost AG, Oensingen
- Dispodrom AG, Schlieren (in Liquidation)
- IT ServiceHouse AG, Bern (in Liquidation)
- Swiss Post International Logistics AG, Basel
- Swiss Post SAT Holding AG, Bern
- PostFinance AG, Bern
- Debitoren Service AG, Bern
- TWINT AG (früher Monexio AG), Bern
- PostAuto Schweiz AG, Bern
- PubliBike AG (früher velopass SARL), Freiburg
- Post Immobilien Management und Services AG (früher InfraPost AG), Bern
- Post Immobilien AG, Bern
- Post CH AG, Bern

Von den **SBB** kapital- und stimmenmässig beherrschte Tochterunternehmen (Art. 6a Abs. 5 BPG) gemäss Konsolidierungskreis im Finanzbericht (nur vollkonsolidierte Tochterunternehmen), namentlich

- ChemOil Logistics AG, Basel
- Elvetino AG, Zürich
- Etzelwerk AG, Einsiedeln
- Kraftwerk Amsteg AG, Amsteg
- Kraftwerk Ruppertswil-Auenstein AG, Aarau
- Kraftwerk Wassen AG, Wassen
- login Berufsbildung AG, Olten
- RailAway AG, Luzern
- RégionAlps SA, Martigny
- SBB Cargo International AG, Olten
- Schweizerische Bundesbahnen SBB Cargo AG, Olten
- Securitrans, Public Transport Security AG, Bern
- Sensetalbahn AG, Bern
- Swiss Travel System AG, Zürich
- Turbo AG, Kreuzlingen
- zb Zentralbahn AG, Stansstad



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA