

September 2016

Kaderlohnreporting 2015

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

Geschäftsjahr 2015



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA

1	Ausgangslage	5
2	Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich	5
3	Daten	7
3.1	Eidgenössisches Departement des Innern (EDI)	8
3.2	Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD)	24
3.3	Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS).....	34
3.4	Eidgenössisches Finanzdepartement (EFD)	40
3.5	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)	49
3.6	Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK)	68
4	Anhänge	96
	Anhang 1: Beschlüsse des Bundesrates.....	96
	Anhang 2: Tochterunternehmen der Post und der SBB	97

1 Ausgangslage

Mit dem Bundesgesetz vom 20. Juni 2003 über die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes (AS 2004 297) wurden die zentralen Bestimmungen in Artikel 6a Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) verankert. Der Bundesrat konkretisierte die Grundsätze nach Artikel 6a Absatz 1 BPG in der Kaderlohnverordnung (KadLV; SR 172.220.12) und regelte mit dem Inkraftsetzungsbeschluss vom 19. Dezember 2003 weitere Fragen (Anhang 1, Abschnitt A).

Am 6. November 2013 beschloss der Bundesrat zusätzlich Vorgaben für die Anteile der Landessprachen und für den Geschlechteranteil in den obersten Leitungsorganen (Anhang 1, Abschnitt B). Je kleiner das oberste Leitungsorgan, umso schwieriger ist eine Annäherung an die Vorgaben, weil die Wahl oder der Austritt eines Mitglieds eine starke prozentuale Veränderung ausmacht. Deshalb hat der Bundesrat die Vorgaben für die Anteile der Landessprachen als anzustrebende Richtwerte bezeichnet. Zudem räumen die Gesetzesbestimmungen mancher Unternehmen und Anstalten anderen Organisationen bestimmte Rechte bei der Wahl von Mitgliedern des obersten Leitungsorgans ein. Diese Bestimmungen schränken in Einzelfällen den Einfluss des Bundesrates ein und können das Erreichen der Vorgaben beeinträchtigen. Wo dies der Fall ist, erläutern die Unternehmen und Anstalten die entsprechende Sonderregelung.

Als Anhaltspunkt über die Grösse der Organisation enthielt das Kaderlohnreporting bisher Angaben über die Anzahl Mitarbeitende (Personen; Head Count HC). Ab diesem Reporting sind die Anzahl Stellen (Vollzeitkapazitäten, Full Time Equivalent FTE) ausgewiesen.

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.

2 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; SR 784.40). Der Bundesrat hat die Anwendung von Artikel 6a Absätze 1-5 BPG in Artikel 27 der Konzession der SRG vom 28. November 2007 verankert.

Die Schweizerische Nationalbank ist aufgrund von Artikel 42 Absatz 2 Buchstabe j des Bundesgesetzes über die Schweizerische Nationalbank (NBG; SR 951.11) 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.

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 Börse kotiert sind, gelten für die Swisscom AG die Artikel 663b bis und 663c Absatz 3 des Obligationenrechts (SR 220) über die zusätzlichen Angaben im Anhang zur Bilanz sowie seit dem 1. Januar 2014 Artikel 95 Absatz 3 Bundesverfassung (SR 101).

Eidgenössisches Departement des Innern (EDI)

Öffentlich-rechtlich organisiert

- 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)
- Compenswiss, Ausgleichsfonds AHV/IV/EO (Art. 1 Bst. a KadLV)

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD)

Öffentlich-rechtlich organisiert

- 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)

Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

Privatrechtlich organisiert

- RUAG Holding AG (Anteil am Kapital: 100%)

Eidgenössisches Finanzdepartement (EFD)

Öffentlich-rechtlich organisiert

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

Privatrechtlich organisiert

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

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

Öffentlich-rechtlich organisiert

- 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. Bst. e KadLV)
- Schweiz Tourismus

Privatrechtlich organisiert

- Identitas AG (Tierverkehrsdatenbank TVD; Anteil am Kapital: 51%)
- SIFEM AG, Swiss Investment Fund for Emerging Markets (Anteil am Kapital: 100%)

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

Öffentlich-rechtlich organisiert

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

Privatrechtlich organisiert

- 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 2)
- Von den Schweizerischen Bundesbahnen SBB kapital- und stimmenmässig beherrschte Tochterunternehmen (nur vollkonsolidierte Tochterunternehmen gemäss Anhang 2)

3 Daten

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.

3.1 Eidgenössisches Departement des Innern (EDI)

3.1.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten

Die Schweizerische Unfallversicherung (Suva)		Anzahl Stellen: 3'373 (3'320)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 38 (39)	
		Total	Durchschnitt
	25% (20%)		6% (5%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	104'400 (101'000)	594'445 (633'940)	15'643* (16'255)
• 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	4'228 (1'736)	38'938 (32'404)	1'025 (831)
<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 Fr.	108'628 (102'736)	633'383 (666'344)	16'668 (17'086)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in Fr.	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: 74.4% / F: 17.9% / I: 7.7%** / R: 0% (D: 77,5% / F: 15,0% / I: 7,5: %* / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 77,5% / w 22,5% (m 77,5%) / (w 22,5%)		
Bemerkungen/Kommentare			
* Vizepräsidium: 2 Vizepräsidenten, 1. = Fr. 36'800.00, 2. = Fr. 42'500.00. Die Differenz beruht auf einer unterschiedlichen Anzahl Mitgliedschaften in weiteren Gremien des Verwaltungsrates. Der Beschäftigungsgrad beläuft sich auf 13-15%. ** 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 Stellen: 3'373 (3'320)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4* (4*)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	500'000 (498'750)	1'594'052* (1'583'052*)	398'513* (395'763*)
• 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)	140'000 (130'000)	569'652* (524'849*)	142'413* (131'212*)
• 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 checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: 14. Monatslohn bei Pensionierung	37'656*** (2'794)	12'423* (11'923*)	3'106* (2'981*)
Total Fr.	677'656 (631'544)	2'176'127* (2'119'824*)	544'032* (529'956*)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	174'904 (171'790)	484'131* (471'304*)	121'033* (117'826*)
- 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 2015 trifft dies auf eine Person zu.			
** Zwei von vier Mitgliedern der GL verfügen über ein GA SBB, das sie auch privat nutzen.			
*** Das obere Management (Geschäftsleitung, Agentur- und Abteilungsleiter) erhält nach einer Mindestanstellungsdauer von 10 Jahren bei der Pensionierung einen 14. Monatslohn.			

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 für alle Mitarbeitenden (also 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 an 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.

2012 trat das total revidierte Reglement über die Entschädigung für den Verwaltungsrat in Kraft. Darauf basierend legte der VR die jeweiligen Honorare pro Funktion fest. Dabei folgte man den sachlich gerechtfertigten Kriterien von Verantwortung, Haftung und Reputation. Zudem wurden zum Vergleich die 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 Verwaltungsausschusses (VA) aufgrund ihrer Geschäftslast eine klare Erhöhung des Gehalts angezeigt war. Per 1. Juli 2013 traten die neuen Regelungen in Kraft. Ein Effekt war daher für 2014 spürbar. 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.

Per 1.1.2017 wird voraussichtlich das neue Unfallversicherungsgesetz (UVG) in Kraft treten. Gemäss Art. 63 Abs. 3 wird inskünftig der Bundesrat das Reglement über die Honorare der Mitglieder des Suva-Rates genehmigen. Basis dafür bilden die Regelungen des Bundespersonalgesetzes (BPG) und der Kaderlohnverordnung.

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).

Mit Inkrafttreten der UVG-Revision wird der VR neu „Suva-Rat“ heissen. Der Name kommt seiner Eigenschaft als Trägerrat näher. Der VA wird zum Suva-Ratsausschuss. Die Grösse der einzelnen Gremien wird beibehalten, jedoch beträgt die Amtsdauer nur noch vier Jahre.

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 Kaders. Darunter fallen sämtliche Mitarbeitenden, die eine Leistungs- und Erfolgskomponente beziehen.

Swissmedic, Schweizerisches Heilmittelinstitut		Anzahl Stellen: 360 (360)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Gesamtgremium: 6 (5)	
		Total	Durchschnitt
	10% (10%)		5% (5%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	32'000 (32'000)	115'000 (106'000)	19'167 (21'200)
• 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)	12'000 (10'000)	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 Fr.	36'000 (36'000)	127'000 (116'000)	21'167 (23'200)
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: 57,1% / F: 28,6% / I: 14,3% / R: 0,0% (D: 66,7% / F: 33,3% / I: 0,0% / R: 0,0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m: 85,7% / w: 14,3% (m: 66,7% / w: 33,3%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
<p>*Artikel 5 Organisationsverordnung (SR 812.216).</p> <p>Die Entschädigung der Institutsratsmitglieder setzt sich unverändert zusammen aus einer jährlichen Grundpauschale (Präsidium Fr. 20'000, Vizepräsidium Fr. 15'000, Mitglieder Fr. 10'000), einem Sitzungsgeld von Fr. 1'000 pro Sitzung (für Sitzungen mit einer Mindestdauer von 2 Stunden) und einer jährlichen Spesenpauschale (Präsidium CHF 4'000, übrige Mitglieder Fr. 2'000). Es gibt kein Bonifikationssystem.</p> <p>Im Berichtsjahr waren 7 Personen im Institutsrat (Vorjahr: 6 Personen), entsprechend fiel die Entschädigung insgesamt etwas höher aus. Die zeitliche Beanspruchung der einzelnen Mitglieder hat sich nicht verändert.</p> <p>Vertretung der Landessprachen und Geschlechter: Per Ende 2014 sind zwei und per Ende 2015 ein Institutsratsmitglied zurückgetreten. Bei der Besetzung der vakanten Positionen wurde auf eine angemessene Vertretung der Landessprachen (im Berichtsjahr erreicht) und der Geschlechter (ab 2016 wieder zwei Frauen) geachtet.</p>			

Swissmedic, Schweizerisches Heilmittelinstitut	Anzahl Stellen: 360 (360)		
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)	1'601'998 (1'597'314)	228'857 (228'187)
• 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 Fr.	301'538 (301'538)	1'601'998 (1'597'314)	228'857 (228'187)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in FR.	57'103 (57'470)	252'338 (260'262)	36'048 (37'180)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	69% (68%)	67% (68%)	67% (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 Art. 16 Abs. 3 der Personalverordnung (SR 812.215.4) festgelegten Höchstlohn. Er beträgt seit Januar 2012 unverändert Fr. 301'538 (Stand Oktober 2011*), liegt damit allerdings aufgrund der negativen Teuerung der letzten Jahre über dem Höchstlohn (Fr. 296'016, Stand Oktober 2015*). Die Überschreitung ist mit Fr. 5'522 oder 1,8% gering, auf eine Lohnreduktion wurde verzichtet.</p> <p>Gegenüber dem Vorjahr hat die Entlöhnung der Direktionsmitglieder marginal um Fr. 4'684 oder knapp 0,3% zugenommen. Einerseits betrug die durchschnittliche Lohnanpassung per Anfang 2015 1.0% (gleiche Löhnerhöhungen wie für das gesamte Personal), andererseits führte die Nachfolgeregelung für ein Direktionsmitglied per Oktober 2015 zu einer leichten Reduktion der Lohnsumme. 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 die je nach Alterskategorie festgelegten überparitätischen Sparbeiträge.</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

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

Schweizerisches Nationalmuseum (SNM)		Anzahl Stellen: 146 (137)	
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)	3'600 (2'200)	12'800 (7'200)	1'829 (1'029)
• 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 Fr.	3'600 (2'200)	12'800 (7'200)	1'829 (1'029)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in FR.	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: 42,9 % / F: 42,9 % / I: 14,2 % / R: 0% (D: 50,0% / F: 37,5% / I: 12,5% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 57,1 % / w 42,9 % (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 Stellen: 146 (137)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4 (3,9)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	237'123 (236'654)	745'757 (710'948)	186'439 (177'737)
• 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)	8'922* (8'904)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	0 (0)	3'000 (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 Fr.	246'045 (245'558)	748'757 (714'948)	187'189 (178'737)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in FR.	55'318 (52'372)	121'632 (110'932)	30'408 (27'733)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	62% (63%)	63% (65%)	15% (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, bis zum Höchstbetrag nach Personalreglement**	Museumsrat	
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
* Funktionszulage innerhalb des Höchstbetrags nach Personalreglement.			
** Art. 11 Abs.1 des Reglements über das Personal des Schweizerischen Nationalmuseums, vom Bundesrat genehmigt am 17. Oktober 2010.			

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.

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

Im SNM werden in geringem Umfang Leistungsprämien bei ausserordentlichen Leistungen ausbezahlt.

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

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

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

Pro Helvetia		Anzahl Stellen: 69,3 (67,7)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Stiftungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 8 (8)	
		Total	Durchschnitt
	ca. 12,5% (ca. 12,5%)		ca. 3.6% (ca. 4.2%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV) inkl. Sozialversicherungsbeiträge	19'400 (19'400)	26'813 (29'288)	3'351 (3'661)
• 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	5'970 (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 Fr.	25'370 (25'200)	26'813 (29'288)	3'351 (3'661)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in FR.	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 6 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 Fr. 71'475.-- (86'307.--), was eine Abnahme von 17.2% gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Die Stiftung sieht kein Bonifikationssystem vor, weder für die Gremienmitglieder noch für das Präsidium.			

Pro Helvetia		Anzahl Stellen: 69,3 (67,7)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige GL-Mitglieder: 3 (4)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	215'295* (210'771)	474'915 (503'014)	158'305** (125'753)
• 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)	11'250 (11'200)	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 Fr.	226'545 (221'971)	474'915 (503'014)	158'305* (125'753)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in FR.	32'405 (29'978)	61'607 (62'580)	20'536 (15'645)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	57,4% (57,7%)	58,3% (58,6%)	58,3% (58,6%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (38'878)	0 (9'719)
• 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, bis zum Höchstbetrag nach Personalreglement.***	Stiftungsrat	
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
<p>* Der Anstieg ist auf die üblichen Leistungslohnmassnahmen zurückzuführen.</p> <p>** Die markante Differenz des Durchschnittslohnes der Geschäftsleitung zum Vorjahr 2014 begründet sich damit, dass das vierte GL-Mitglied 2014 nur für ein halbes Jahr angestellt war und dadurch der Durchschnittslohn 2014 (Fr. 125'753) viel zu niedrig ausfiel (die Stelle wird 2016 neu besetzt).</p> <p>*** Art. 16 Abs. 2 der Verordnung für das Personal der Stiftung Pro Helvetia, vom Bundesrat genehmigt am 23. November 2011.</p> <p>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 Sparplan E) wie für das übrige Personal ab der Lohnklasse 24. Die geringe Reduzierung vom Beitragsvolumen des Arbeitgebers ist auf den höheren Koordinationsabzug sowie der um 0.5% reduzierte Risikobeitrag zurückzuführen.</p> <p>Für die Geschäftsleitungsmitglieder gilt das gleiche Lohnsystem wie für das gesamte Personal. Einzige Ausnahme 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, falls der Mitarbeitende seit mindestens 3 Jahren im Maximum seiner Lohnklasse angelangt ist. Die Prämienhöhe bewegt sich in der Grössenordnung von Fr. 1'000 bis maximal Fr. 2'000. Insgesamt wurden im Jahr 2015 für Fr. 28'300 Prämien gesprochen (Vorjahr Fr. 12'000), 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 (Sparplan D) und für das mittlere und höhere Kader ab der Lohnklasse 24 (Sparplan E).

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

compenswiss, Ausgleichsfonds AHV/IV/EO		Anzahl Stellen: 52 (46)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Stiftungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsident	Übrige Mitglieder: 10 (10)	
		Total	Durchschnitt
	35% (35%)		6% (6%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	96'469* (95'615)	187'500* (179'282)	18'750 (17'928)
• 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 Fr.	96'469 (95'615)	187'500 (179'282)	18'750 (17'928)
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: 72,7%, F: 18,2%; I: 9,1%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m: / w: m: 63,6%, w 36,4% (m: 72,7% / w: 27,3%)		
Bemerkungen/Kommentare			
* Dieser Betrag setzt sich aus Grundhonorar, Taggeldern und Honoraren für den Einsitz in verschiedenen Ausschüssen zusammen.			

compenswiss, Ausgleichsfonds AHV/IV/EO		Anzahl Stellen: 52 (46)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	352'866 (350'968)	1'177'056 (1'126'039)*	235'411 (225'208*)
• 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)	120'018 (114'500)	24'004 (22'900)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag			
□ Sonderzulagen			
□ Spesen- und Repräsentationspauschalen			
□ Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
□ Geschäftswagen für private Zwecke			
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch	5'970 (5'800)	5'970 (11'600)	1'194 (2'320)
□ Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
□ Lebensversicherung			
<input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
□ Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total Fr.	393'836 (391'768)	1'303'044 (1'252'139)	260'609 (250'428)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	78'208 (78'414)	216'652 (190'706)	43'330 (38'141)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	69% (71%)	66% (65%)	66% (65%)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (57'425)	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			
Leistungsprämien: Leistungskomponenten werden jeweils im Folgejahr ausbezahlt, d.h. die hier angegebenen Zahlen beruhen auf den Leistungen des Geschäftsjahres 2014.			
* 2014 enthielten diese Zahlen bereits die Einmalleistungen und eine Abgangsentschädigung, die in den entsprechenden Rubriken nochmals separat aufgeführt wurden, weshalb sie hier berichtigt werden.			

3.1.2 Privatrechtlich organisierte Unternehmen

Keine.

3.1.3 Gesamtbeurteilung des EDI

SUVA

Der Frauenanteil im Verwaltungsrat hat im vergangenen Jahr zugenommen und liegt nun bei 23,1 Prozent. Auch der Anteil der Französisch und Italienisch sprechenden Mitarbeitenden konnte 2015 erhöht werden.

Als Benchmark für die Honorare wurden, wie bereits in den letzten Jahren, die im Kaderlohnreporting ausgewiesenen Honorare von Verwaltungsräten anderer bundesnaher Institutionen und Betriebe (SRG, SBB, RUAG Holding AG etc.) herangezogen.

Swissmedic

Durch die personelle Veränderung im Institutionsrat konnte der italienische Sprachanteil von 0,0 Prozent auf 14,3 Prozent erhöht werden. Der Frauenanteil wird 2016 aufgrund einer Neubesetzung wieder ansteigen.

Das Lohnniveau blieb konstant auf dem Stand von 2014.

Schweizerisches Nationalmuseum

Die Anstellungsverhältnisse des SNM basieren auf dem BPG und die Entlohnung erfolgt analog der Bundesverwaltung. Der Frauenanteil sowie die Sprachenanteile (Französisch und Italienisch) konnten im Berichtsjahr 2015 erhöht werden.

Pro Helvetia

Bei Pro Helvetia gab es im vergangenen Jahr keine grossen Veränderungen. Die Entlohnung des Direktors orientiert sich an den Bedingungen der LK 33 des Bundes. Die Geschlechter- sowie die Sprachverteilung erfuhren keine Veränderung.

Ausgleichsfonds AHV / IV / EO

Das Durchschnittshonorar ist 2015 leicht angestiegen. Der Frauenanteil konnte 2015 erneut erhöht werden und beträgt nun 36,4 Prozent. Die Sprachverteilung hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

3.1.4 Allenfalls beabsichtigte Massnahmen des EDI

Keine.

3.2 Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD)

3.2.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten

Weil das Geschäftsjahr des IGE im Sommer endet, werden dessen Angaben jeweils in das Kaderlohnreporting des Folgejahres aufgenommen. Die vorliegenden Daten umfassen den Zeitraum vom 1. Juli 2014 bis zum 30. Juni 2015.

Eidg. Institut für Geistiges Eigentum (IGE)		Anzahl Stellen: 217* (212)	
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)	31'052 (26'616)	3'882 (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 Fr.	9'984 (9'984)	31'052 (26'616)	3'882 (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			
* Jahresdurchschnitt. Die Sitzungstaggelder und die zusätzliche Entschädigung für den Präsidenten sind – vorbehältlich einer angemessenen Anpassung an die jährliche Teuerung – seit dem Jahr 2000 unverändert. Im Geschäftsjahr 2014/15 fanden zwei ordentliche Sitzungen statt (Vorjahr: 2), an denen je ein Institutsratsmitglied mehr teilnahm als im Vorjahr. 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 Stellen: 217 (212)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4 (4)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	244'667 (266'910)	870'812 (854'607)	217'703 (213'652)
• 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)	34'938 (38'114)	123'159 (116'336)	30'790 (29'084)
• 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 Fr.	279'605 (305'024)	993'971 (970'943)	248'493 (242'736)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	62'822 (63'774)	176'615 (161'434)	44'154 (40'359)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	61% (60%)	66% (65%)	66% (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 (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. Der Direktor trat nach 11 Monaten in den Ruhestand.			

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: Der Direktor trat nach 11 Monaten in den Ruhestand.

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 Stellen: 26 (24)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 4 (4)	
		Total	Durchschnitt
	25% (25%)	36% (36%)	9%* ¹ (9%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	75'000 (75'000)	90'000 (90'000)	22'500* ¹ (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 Fr.	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: 60,0% / F: 20,0% / I: 0% / R: 0%/ übrige: 20%* ² (D: 80,0% / F: 20,0% / I: 0%/ R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 60,0% / w 40,0% (m 80,0% / w 20,0%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
* ¹ Vizepräsidium: Fr. 37'500, BG 15%			
* ² eine Verwaltungsrätin ist englischer Muttersprache.			
Aufgrund des Anforderungsprofils war es bisher nicht möglich, Personen zu finden, die alle Anforderungen inkl. Richtwerte und Zielquote erfüllen.			
In den Verwaltungsratshonoraren sind alle Entschädigungen inbegriffen (Sitzungsgelder, Spesen, usw.).			

Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde RAB		Anzahl Stellen: 26 (24)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4 (3)* ¹	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	260'000 (256'000)	719'475* ² (526'000)	179'869 (175'333)
• 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)	42'000 (38'000)	65'000 (68'000)	16'250 (22'667)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbeitrag	14'400 (14'400)	55'920 (43'200)	13'980 (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		6'000 * ³ (5'800)	1'500 (1'933)
<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: überobligatorische Betreuungszulagen	1'700 (1'700)	2'900	725
Total Fr.	318'100 (308'400)	849'295 (643'000)	212'324 (214'333)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	50'108 (44'585)	103'184 (57'132)	25'796 (19'044)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	57,1% (56,1%)	58,7% (59,9%)	58,7% (59,9%)
• 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			
* ¹ Seit 1. Januar 2015 verfügt die RAB als Folge der Bündelungsvorlage (Übertragung von Kompetenzen der FINMA) über den neuen Geschäftsbereich Regulatory Audit mit einer neuen Führungskraft.			
* ² „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.“			
Im Falle der RAB entsprechen 10 Personen diesem Merkmal. Diese Personen generieren einen fixen Anteil von Fr. 1'793'802 (ohne Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades). Vier Mitarbeitende davon arbeiten Teilzeit (durchschnittlich 65%-Pensum). Nach Ansicht der RAB würde eine Ergänzung der Löhne dieser zehn Mitarbeitenden in oben stehender Tabelle die Aussagekraft der Löhne der GL-Mitglieder verfälschen. Folglich werden die Angaben lediglich in der Fussnote offen gelegt.			
* ³ Ein GA der SBB eines GL-Mitgliedes ist nicht geschäftlich bedingt.			

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 Stellen: 175 (163)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 4 (4)	
		Total	Durchschnitt
	3,6 % (3,7 %)	5,6 % (5,1 %)	1,39 (1,28 %)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	21'313 (22'000)	26'400 (24'200)	6'600 (6'050)
• 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 Fr.	21'313 (22'000)	26'400 (24'200)	6'600 (6'050)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in Fr.	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 Stellen: 175 (163)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 2 (2)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	288'192 (291'664)	461'162 (445'904)	230'581 (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 (20'800)	33'300 (31'800)	16'650 (15'900)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	3'500 (3'500)	7'000 (7'000)	3'500 (3'500)
<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 checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: Lohnnebenleistungen nach Art. 34 PV-METAS			
Total Fr.	312'492 (315'964)	501'462 (484'704)	250'731 (242'352)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in Fr.	57'263 (56'799)	89'484 (84'501)	44'742 (42'250)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	64,8 % (65,7 %)	64,8 % (65,7 %)	64,8 % (65,7 %)
• Abgangsentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)	sechs Monate (sechs Monate)		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	Nein (Nein)	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			
Aufgrund der Wahl des Direktors zum Direktor der Eidgenössischen Zollverwaltung ist die Kündigungsfrist auf drei Monate verkürzt worden. Der Austritt erfolgt per 31. März 2016. Für die Mitglieder der Geschäftsleitung ist Vertrauensarbeitszeit obligatorisch (Art. 37 Abs. 3 PV-METAS). Deren Abgeltung ist im fixen Lohnanteil enthalten.			

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 2015 betrug wie im Vorjahr 5 % der Basislohnsumme.

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: –

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Änderungen gegenüber dem Vorjahr: –

3.2.2 Privatrechtlich organisierte Unternehmen

Keine.

3.2.3 Gesamtbeurteilung des EJPD

Richtwerte Landessprachen (BRB vom 6. November 2013)

IGE: Die Richtwerte für die Anteile der Landessprachen Deutsch und Französisch werden eingehalten.

METAS: Die Abweichungen von den Richtwerten sind auf das besondere und spezialisierte Anforderungsprofil, dem die Mitglieder des Institutsrats entsprechen sollen, zurückzuführen.

RAB: Aufgrund der tiefen Fluktuation und des Anforderungsprofils war es bisher nicht möglich, Personen zu finden, die alle Anforderungen inkl. Richtwerte erfüllen. Eine Verwaltungsrätin ist englischer Muttersprache.

Zielquote Geschlechteranteil (BRB vom 6. November 2013)

Die Zielquote von 30 % für die Vertretung der beiden Geschlechter im obersten Leitungsorgan wird aktuell im IGE und bei der RAB eingehalten. Beim METAS gilt es zu berücksichtigen, dass aufgrund des spezialisierten Anforderungsprofils die Erfüllung der Zielquote sich als nicht ganz einfach erweist. Festzuhalten ist, dass eine Frau den Institutsrat des METAS präsidiert.

Zusammenfassend hält das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement fest, dass die Erreichung der Richtwerte resp. Zielquote weiterhin in allen Bereichen angestrebt wird.

3.2.4 Allenfalls beabsichtigte Massnahmen des EJPD

Keine.

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

3.3.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten

Keine.

3.3.2 Privatrechtliche organisierte Unternehmen

RUAG Holding AG		Anzahl Stellen: 8'115 (8'182)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium ¹⁾	Übrige Mitglieder: 6 (6) ²⁾³⁾	
		Total	Durchschnitt
	35% (35%)		15% (15%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	180'000 (202'500)	535'000 (521'251)	89'167 (86'875)
• 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	18'000 (20'250)	69'279 (79'038)	11'547 (13'173)
<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 checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: Quellensteuer Schweiz			
Total Fr.	198'000 (222'750)	604'279 (600'289)	100'713 (100'048)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	(0)	(0)	(0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	(0%)	(0%)	(0%)
• Zuständigkeiten für die Honorarfestsetzung (Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19.12.2003)	Generalversammlung im Rahmen der vom Bundesrat am 25. März 2015 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 86% / w 14%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Der Verwaltungsrat der RUAG setzte sich im Jahr 2015 aus dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten und fünf weiteren Verwaltungsräten zusammen. Im Berichtsjahr 2015 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 23. April 2015.			
<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. Infolge Übergang war das Präsidentenamt vom 15. - 30.6.2014 doppelt besetzt. Im Jahr 2015 gab es keine personellen Veränderungen im Verwaltungsrat.			
²⁾ Die Entschädigung der sechs weiteren Verwaltungsräte (inklusive Vizepräsidenten) wird hier aufgeführt.			
³⁾ Der Beschäftigungsgrad des Vizepräsidenten liegt bei rund 20%, die Entschädigung bei CHF 110'000.			

RUAG Holding AG		Anzahl Stellen: 8'115 (8'182)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 10 (9)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	460'000 (460'000)	3'157'052 (2'765'078)	315'705 (307'231)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (92'000)	0 (10'222)
• 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)	499'836 ³⁾ (364'000)	1'798'650 ³⁾ (1'216'422)	179'865 ³⁾ (135'158)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	50'400 (50'400)	396'600 (466'818)	39'660 (51'869)
<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 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 Fr.	1'010'236 (874'400)	5'352'302 (4'540'318)	535'230 (504'480)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a)	108'058 ⁴⁾ (117'397)	568'625 ⁵⁾ (542'401)	56'863 (60'267)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF			
- 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 Entlöhnung als Konzernleitungsmitglied enthalten.			
³⁾ <u>Bonifikation:</u>			
Short Term Incentive: Als Leistungsmaßstab dienen finanzielle und persönliche (qualitative) Ziele in einem festgelegten Verhältnis. Die finanziellen Kennzahlen (wie Nettoumsatz, operatives Ergebnis (EBIT), betriebsnotwendige Nettoaktiven, Rendite auf den betriebsnotwendigen Nettoaktiven (RONOA) und Free Cash Flow) werden auf Konzern- und Divisionsstufe gemessen. Der Leistungszeitraum ist ein Geschäftsjahr, mit Ausnahme der betriebsnotwendigen Nettoaktiven, RONOA und Free Cash Flow, die auf einem 36-Monatsdurchschnitt basieren. Weitere Ausführungen siehe Geschäftsbericht 2015, Seite 120 ff).			
Long Term Incentive: Das Berichtsjahr 2015 enthält erstmals LTI-Ansprüche aus dem LTI-Plan 2013–2015 (Auszahlung April 2016). Der LTI ist der Konzernleitung vorbehalten und wird am kumulierten Reingewinn des Konzerns über drei Jahre gemessen. Eine Auszahlung erfolgt nur, wenn ein vordefinierter Schwellenwert erreicht wird; nach oben ist die Zahlung auf 150% der Zielauszahlung begrenzt.			
<u>Personelles:</u> Am 1.1.2015 ist Alexander Toussaint, CEO Division Aerostructures, in die RUAG eingetreten.			
<u>Berufliche Vorsorge:</u>			
⁴⁾ Der Gesamtbetrag setzt sich zusammen aus Arbeitgeberbeiträgen für die allgemeine VORSORGE (CHF 65'314) und der KADERVORSORGE (CHF 42'744). Weitere Informationen sind den Erläuterungen zu entnehmen.			
⁵⁾ Der Gesamtbetrag setzt sich zusammen aus Arbeitgeberbeiträgen für die allgemeine VORSORGE (CHF 377'380) und der KADERVORSORGE (CHF 191'245). Weitere Informationen sind den Erläuterungen zu entnehmen.			

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 Leistungsziele (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 (NOA)
- Rendite auf den betriebsnotwendigen Nettoaktiven (RONOA)
- Free Cash Flow

Die Zielgrössen werden für ein Jahr festgelegt (mit Ausnahme der betriebsnotwendigen Nettoaktiven, RONOA und Free Cash Flow, die auf einem 36-Monatsdurchschnitt basieren). 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 wurde 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 2015 von 27 % (Vorjahr 14 %) bis maximal 103 % (Vorjahr 75 %) 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 das Leitende Personal 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 2015 wurden keine Entschädigungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt. Ebenso wenig wurden 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.

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 25. März 2015 für die Honorare des RUAG-Verwaltungsrats beschlossenen Eckwerte. Nebenleistungen (Spesen) dürfen zehn Prozent der Honorarsumme nicht übersteigen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: keine.

3.3.3 Gesamtbeurteilung des VBS

Die RUAG hat im Geschäftsjahr 2015 die Erwartungen des Bundesrates weitgehend erfüllt. Wichtige finanzielle Kennzahlen konnten verbessert werden, was sich unmittelbar auf die Vergütung der Konzernleitungsmitglieder auswirkte. Sie erhöhte sich deutlich. Der Erlös vor Zinsen und Steuern (Earnings before Interest and Taxes, EBIT) lag mit 137 Mio. CHF um 21 % über dem Vorjahresniveau. Der Cash Flow (Geldzufluss) aus Betriebstätigkeit stieg um 7 % auf 145 Mio. CHF und der Reingewinn erhöhte sich auf 117 Mio. CHF.

Die variable Vergütung der Konzernleitungsmitglieder erhöhte sich auch, weil der Long Term Incentive Plan (LTIP) 2015 erstmalig zur Auszahlung kam. Dies wurde zwar durch die Reduktion der Bonusbeteiligungs-Sätze teilweise ausgeglichen; jedoch hat die LTI Auszahlung die Bonusreduktion aufgrund der deutlichen Verbesserung der finanziellen Kennzahlen überkompensiert. Die Zielerreichung at target führte mit der Einführung des LTIP zu einer Erhöhung der Gesamtvergütung um ca. 10 %. Der Wechsel des Rechnungslegungsstandards während der dreijährigen LTI Berichtsperiode hatte nur geringfügige Auswirkungen auf die variable Vergütung. Am 1. Januar 2015 trat Alexander Toussaint der Konzernleitung als neuer Divisionsleiter Aerostructures bei. Diese Funktion wurde im Jahr zuvor vom Finanzchef des Konzerns ad Interim wahrgenommen. Die Zahl der Konzernleitungsmitglieder erhöhte sich von 9 auf 10 Personen.

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.

Die 2015 erstmals nach der Gründung der RUAG Holding AG als privatrechtliche Aktiengesellschaft an die Hand genommene umfassende Standortbestimmung wird 2016 weiter geführt.

3.3.4 Allenfalls beabsichtigte Massnahmen des VBS

Keine.

3.4 Eidgenössisches Finanzdepartement (EFD)

3.4.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten

Pensionskasse des Bundes PUBLICA		Anzahl Stellen: 110,8 (115,4)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 16/18 (16/18)*	
		Total	Durchschnitt
	ca. 15 – 20 % (ca. 15 – 20 %)		5 % (ca. 5 %)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	35'500** (50'000)	281'500*** (245'500) ^A	16'559 (14'441)
• 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 Fr.	35'500 (50'000)	281'500 (245'500)	16'559 (14'441)
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.			
** Die Entschädigung des Präsidiums wurde per 1.7.15 neu angepasst. Das Honorar des Präsidenten beträgt CHF 36'000 und dasjenige des Vizepräsidenten CHF 24'000. Der oben aufgeführte Betrag beinhaltet den Präsidiumswechsel per 1.7.15.			
*** Der Betrag der Mitglieder fällt gegenüber dem Vorjahr höher aus, weil insgesamt mehr Sitzungen stattfanden.			
^A Der Betrag ist gegenüber der Meldung im Vorjahr korrigiert, da irrümlicherweise das Honorar des Vizepräsidenten in der Aufzählung 2014 nicht berücksichtigt wurde und es noch Nachzahlungen für das Berichtsjahr 2014 gab.			
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 Stellen: 110,8 (115,4)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4 (6)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	309'000 (309'000)	890'284 (1'247'002)	222'571 (207'834*)
• 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 Fr.	309'000 (309'000)	890'284 (1'247'002)	222'571 (207'834)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	60'135 (58'593)	140'500 (182'328)	35'125 (30'388)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	59% (60%)	62% (65%)	62% (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 Lohnmodell beinhaltet keine zusätzlichen Lohnelemente wie z.B. Prämien, Funktions- oder Arbeitsmarktzulagen.			
* Übrige Mitglieder: Zu den übrigen Mitgliedern 4 (6) zählen der Stellvertretende Direktor sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung. Im Berichtsjahr übersteigt kein Einkommen von 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-Personalreglements¹ umschrieben. Er beschreibt nicht nur das 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 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 Bst. 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 (Kassenkommission) ist, gestützt auf Artikel 11 Absatz 3 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 2006 über die Pensionskasse des Bundes² (PUBLICA-Gesetz) und Artikel 51a Absatz 4 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge³ 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

¹ SR 172.220.115

² SR 172.222.1

³ SR 831.40

Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA		Anzahl Stellen: 494 (483 ¹⁾)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 6,5 ² (7)	
		Total	Durchschnitt
	100% (100%)		26,6% (29%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	416'890 ³⁾ (320'000)	533'333 (593'333)	83'333* (82'791)
• Bonifikationen (Art. 5 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	15'970 (15'800)	0 (0)	0 (0)
<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 Fr.	432'860 (335'800)	533'333 (593'333)	83'333 (82'791)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) -Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	65'267 (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: 86,5% / F: 13,5% (D: 79,6% / F: 20,4%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m: 86,5% / w: 13,5% (m: 87,8% / w: 12,2%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
¹⁾ Die FINMA beschäftigte 2015 durchschnittlich 527 (Vorjahr: 509) befristet und unbefristet angestellte Mitarbeitende auf 494 Vollzeitstellen (Vorjahr: 483). Die durchschnittliche Anzahl Mitarbeitende wird ohne den Verwaltungsrat ausgewiesen. ²⁾ Der Verwaltungsrat der FINMA bestand bis Ende Juli 2015 aus sieben Mitgliedern (inkl. Präsidentin). August bis Dezember 2015 bestand er aus acht 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 (77 Vergütungsmonate, was rund sechseinhalb Mitgliedern entspricht). ³⁾ Mit inbegriffen ist die Honorarzahung von Fr. 96'890 zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge bis Mitte 2016 (Cooling-off-Frist). * Vizepräsidium: Fr. 100'000, BG 35%			

Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA		Anzahl Stellen: 494 (483 ¹)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 8 ² (7)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	491'640 (412'500)	2'519'279 (2'312'917)	314'910 (319'023)
• 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) ³	39'960 (78'400)	165'000 (212'000)	20'625 (29'241)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	20'370 (18'517)	159'360 (148'107)	19'920 (20'429)
<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 Fr.	551'970 (509'417)	2'843'639 (2'673'024)	355'455 (368'693)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	90'787 (85'988)	463'622 (409'174)	57'953 (56'438)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in Prozent des gesamten Beitragsvolumens	63% (64%)	64% (65%)	64% (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)	Direktor 9 Monate / 7 Monate für GL-Mitglieder / 6 Monate für Mitarbeitende mit Lohnband 2 / 3 Monate für übrige Mitarbeitende		
• 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 2015 durchschnittlich 527 (Vorjahr: 509) befristet und unbefristet angestellte Mitarbeitende auf 494 Vollzeitstellen (Vorjahr: 483). Die durchschnittliche Anzahl Mitarbeitende wird ohne den Verwaltungsrat ausgewiesen. ²) Die Geschäftsleitung der FINMA bestand 2015 aus acht Mitgliedern (inkl. Direktor). Zusätzlich berücksichtigt wird ein Kadermitarbeitender, dessen Entlöhnung mindestens dem Lohn des am tiefsten entlöhnten Geschäftsleitungsmitglieds entspricht (Artikel 2 KadLV). ³) Die Prämienzahlung für das Jahr 2014 erfolgte im Januar 2015 und wurde in der Jahresrechnung 2014 berücksichtigt (inkl. Sozialversicherungsbeiträge und berufliche Vorsorge). In der Jahresrechnung 2015 sind die unterjährigen (Juli 2015) ausbezahlt Prämien aufgeführt (wiederum inkl. Sozialversicherungsbeiträge und berufliche Vorsorge). Die unterjährige Auszahlung erfolgte infolge Personalverordnungs-Revision per 01.07.2015 (Abschaffung der variablen Lohnkomponente und kostenneutraler Einbau in den individuellen Jahreslohn).			

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 Jahreslohns bestehen die folgenden fünf sich überlappenden Lohnbänder:

Lohnband	Minimalbetrag	Maximalbetrag
1	240'000	360'000
2	180'000	300'000
3	130'000	240'000
4	90'000	170'000
5	50'000	120'000

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

Der Jahreslohn wird für den Direktor anlässlich der Anstellung festgelegt und unterliegt der Genehmigung durch den Bundesrat. Der Jahreslohn des Direktors wird unabhängig der Lohnbänder festgelegt. Die Festsetzung und spätere Anpassung der Jahreslöhne der Geschäftsleitungsmitglieder erfolgt auf Antrag des Direktors durch den Verwaltungsrat. Der Direktor entscheidet über die Höhe und spätere Anpassung des Jahreslohns der einzelnen Mitarbeitenden auf Antrag ihres vorgesetzten Geschäftsleitungsmitglieds sowie gestützt auf die Stellungnahme der Personalleitung. Ein Jahreslohn von über 360'000 Franken bedarf der Zustimmung des Vorstehers des Eidgenössischen Finanzdepartements.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr:

Die durch den Bundesrat genehmigte neue FINMA-Personalverordnung trat am 1. Juli 2015 zusammen mit dem revidierten Personal- und Arbeitszeitreglement in Kraft. Mit der revidierten FINMA-Personalverordnung wurde die variable Lohnkomponente budget- und kostenneutral abgeschafft und auf individueller Basis in den Jahreslohn eingebaut. Gleichzeitig sind die Anzahl der Lohnbänder von sechs auf fünf reduziert worden. Die Unter- und Obergrenzen der Lohnbänder wurden angepasst, um den Einbau der variablen Lohnkomponente in den Basislohn abzubilden.

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

Die variable Lohnkomponente (Bonifikationen) wurden im Rahmen der Revision der FINMA-Personalverordnung auf individueller Basis in den Jahreslohn eingebaut. Die individuelle Höhe des Einbaus basierte auf der Ziel- und Leistungsbeurteilung (MbO) des einzelnen Mitarbeitenden. Der Verwaltungsrat beschloss auf Antrag des Direktors die Verteilung des Gesamtbetrags auf die einzelnen Geschäftsbereiche und legte die Höhe des Prämieeinbaus für den Direktor fest.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr:

Mit der revidierten FINMA-Personalverordnung wurde die variable Lohnkomponente budget- und kostenneutral abgeschafft.

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

Die variable Lohnkomponente (Bonifikationen) wurden im Rahmen der Revision der FINMA-Personalverordnung auf individueller Basis in den Jahreslohn eingebaut. Da die FINMA kein gewinnstrebendes Unternehmen ist, wurden daher bei der Beurteilung der Leistungen einzig qualitative Massstäbe (individuelle Ziele) angewendet.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr:

Mit der revidierten FINMA-Personalverordnung wurde die variable Lohnkomponente budget- und kostenneutral abgeschafft.

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	6,00	11,00
25 – 34	5,00	7,00	12,00
35 – 44	7,00	10,50	17,50
45 – 54	10,60	15,90	26,50
55 – 65	13,40	20,10	33,50
66 – 70	13,40	20,10	33,50

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 ihrer Mitarbeitenden.

Besonderheiten: Die FINMA übernimmt die Hälfte der Kosten der Überbrückungsrente, wenn die betroffene Person das 62. Altersjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis mindestens bereits fünf Jahre bestanden hat.

Die Risikoprämie von 3,5% wird vollumfänglich durch den Arbeitgeber übernommen.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

3. Grundsatzbeschluss 4.1 des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine

3.4.2 Privatrechtlich organisierte Unternehmen

Hotel Bellevue-Palace Immobilien AG		Anzahl Mitarbeitende: 0,15 (0,15)* 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)	21'333 (22'000)	10'667 * ⁴ (11'000)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 KadLV)	(0)	(0)	(0)
• Andere Nebenleistungen (Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	1'066 (1'066)	1'422 (1'466)	711 (733)
<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 Fr.	17'066 (17'066)	22'755 (23'466)	11'378 (11'733)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	(0)	(0)	(0)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	(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: 66,6% / F: 33,4% / I: 0% / R: 0%* ³ (D: 100% / F: 0% / I: 0% / R: 0%* ³)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 100 % / w 0 %* ³ (m 66,6% / w 33,4%* ³)		
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 - Direktor EDA DR			
* ⁴ per 31.12.2015 kein Vizepräsidium			

3.4.3 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). Die Entschädigung des Präsidiums wurde angepasst. Der Betrag der Mitglieder fällt gegenüber dem Vorjahr höher aus, weil insgesamt mehr Sitzungen stattfanden.

FINMA

Die durch den Bundesrat genehmigte neue FINMA-Personalverordnung trat am 1. Juli 2015 zusammen mit dem revidierten Personal- und Arbeitszeitreglement in Kraft. Mit der revidierten FINMA-Personalverordnung wurde die variable Lohnkomponente budget- und kostenneutral abgeschafft und auf individueller Basis in den Jahreslohn eingebaut. Infolge Mutationen war die Geschäftsleitung der FINMA unterjährig unterschiedlich stark besetzt. Insgesamt fielen in der Berichtsperiode 77 Vergütungsmonate an (was rund sechseinhalb Mitgliedern entspricht).

Hotel Bellevue-Palace Immobilien AG

Der Verwaltungsrat setzt sich auch im Jahr 2015 aus 3 Mitgliedern (inkl. Präsident) zusammen und die im Jahr 2012 festgesetzten Honorare blieben unverändert.

3.4.4 Allenfalls beabsichtigte Massnahmen des EFD

Es sind keine Massnahmen notwendig.

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

3.5.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten

ETH-Bereich		Anzahl Stellen: 20'899 (20'430)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat): ETH-Rat			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 10 (10)	
		Total	Durchschnitt
	80% (80%)		10% (7%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	280'046 (280'046)	120'000 (120'000)	20'000 (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)	43'000 (0)	7'167 (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 checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: - Präsidium Auditausschuss - Auditausschuss, 3 Mitglieder - Dialoggespräche mit den Institutionen des ETH-Bereichs		6'000 13'000 24'000	1'000 2'167 4'000
Total Fr.	285'046 (285'046)	163'000 (120'000*)	27'167 (12'000*)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	67'549 (66'361)	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			
Von den 10 (10) Mitgliedern erhalten die 6 (6) ETH-Räte ohne Anstellung im ETH-Bereich pauschal Fr. 20'000 pro Jahr zuzüglich die unter Nebenleistungen ausgewiesenen Beträge. Die 4 Mitglieder im Anstellungsverhältnis erhalten keine Honorare. Entsprechend werden ab 2015 die Durchschnittsbeträge für die übrigen Mitglieder für 6 statt für 10 Mitglieder ausgewiesen.			
*Im Vorjahr wurden die zusätzlichen Zahlungen an die Mitglieder des Auditausschusses und für die Dialoggespräche irrtümlicherweise nicht angegeben.			

ETH Zürich		Anzahl Stellen: 11'116 (10'865)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4 (4)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	347'172 (345'664)	1'268'048 (1'251'436)	317'012 (312'859)
• 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 Fr.	350'172 (348'664)	1'268'048 (1'251'436)	317'012 (312'859)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	84'685 (70'058)	266'514 (272'447)	66'629 (68'112)
- 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			

ETH Lausanne		Anzahl Stellen: 5'775 (5'619)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 4 (4)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	347'734 (345'664)	1'320'030 (1'293'981)	330'008 (323'495)
• 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 Fr.	350'734 (348'664)	1'320'030 (1'293'981)	330'008 (323'495)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	83'833 (82'361)	287'007 (271'854)	71'752 (67'964)
- 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)	Amtdauer 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 Stellen: 501 (479)	
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 (303'328)	1'171'788 (1'080'608)	244'123 (254'261)
• 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 Fr.	303'328 (303'328)	1'171'788 (1'080'608)	244'123 (254'261)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	72'310 (71'501)	255'314 (231'664)	53'190 (54'509)
- 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			
Ein Mitglied der Direktion schied per 31.7.2015 aus und wurde per 1.8.2015 ersetzt. Ein weiteres Mitglied der Direktion schied per 28.2.2015 aus wurde per 1.3.2015 ersetzt. Ein Mitglied der Direktion ist mit einem Beschäftigungsgrad von 80% angestellt. Sämtliche Mitglieder der Direktion wurden anteilmässig in Bezug auf die Dauer und Beschäftigungsgrad in der Durchschnittsberechnung miteingerechnet.			

EMPA		Anzahl Stellen: 942 (950)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	312'519 (310'655)	999'180 (823'441)	235'101 (229'798)
• 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 Fr.	312'519 (310'655)	999'180 (823'441)	235'101 (229'798)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	71'817 (67'659)	213'910 (167'889)	50'332 (46'853)
- 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)	Amtdauer 4 Jahre		
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)	keine		
• Zuständigkeiten für die Lohnfestsetzung (Grundsatzbeschluss 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 übernahm seine Funktion per 1.10.2015 und wurde anteilmässig (3 Mte) in der Durchschnittsberechnung mit eingerechnet.			

PSI		Anzahl Stellen: 2'108 (1'935)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 6 (6)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	317'824 (315'929)	1'686'469 (1'714'670)	281'078 (278'055)
• 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 Fr.	317'824 (315'929)	1'686'469 (1'714'670)	281'078 (278'055)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	59'069 (56'086)	371'571 (317'261)	61'929 (51'448)
- 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			

WSL		Anzahl Stellen: 496 (530)*	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	299'131 (297'346)	994'217 (969'402)	198'843 (193'880)
• 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 Fr.	299'131 (297'346)	994'217 (969'402)	198'843 (193'880)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	68'477 (64'512)	172'413 (154'680)	34'483 (30'936)
- 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)	Amtdauer 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			
* Die Differenz bei der Anzahl Mitarbeitenden von 2014/2015 beruht darauf, dass die WSL bis und mit 2014 rund 30 Aushilfen mitgezählt hatte, was nicht den Vorgaben für das Reporting entsprach.			

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 und der Direktorin 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 Stellen: 177,5 (168,7)	
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 (55'000)	31'000 (34'000)	3'875 (4'250)
• 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			
□ Sonderzulagen			
□ Spesen- und Repräsentationspauschalen			
□ Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
□ Geschäftswagen für private Zwecke			
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch	5'970 (5'800)	0 (0)	0 (0)
□ Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
□ Lebensversicherung			
□ Mobiltelefon für Privatgebrauch			
□ Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total Fr.	60'970 (60'800)	31'000 (34'000)	3'875 (4'250)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	8'341 (8'811)	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)	Bundesrat		
• 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 Stellen: 177,5 (168,7)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	197'259 (108'724)	862'158 (910'199)	172'432 (182'040)
• 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)	700 (8'700)	140 (1'740)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbeitrag <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:	5'970 (5'220)	23'880 (20'880)	4'776 (4'176)
Total Fr.	203'229 (113'944)	886'738 (939'779)	177'348 (187'956)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	41'564 (17'461)	157'189 (145'388)	31'438 (29'078)
- 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)	89'500 (107'500)	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 unter Vorbehalt der Genehmigung durch den BR (Art. 11 Abs. 6 Bst. h EHB-Verordnung)		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 Stellen: 41,9 (41,5)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung für die Funktion)	Präsidium	Gesamtgremium: 8 (9)	
		Total	Durchschnitt
	45% (45%)		15% (15%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	122'300 (115'425)	291'950 (322'050)	41'707 (40'256)
• 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	4'350 (4'050)	18'600 (21'750)	2'657 (2'719)
<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 Fr.	126'650 (119'475)	310'550 (343'800)	44'364 (42'975)
Weiteres			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in Fr.	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: 87,5 % / F: 12,5 % / I: 0 % / R 0 % (D: 88,9 % / F: 11,1 % / I: 0 % / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 75,0% / w 25,0% (m 75,0 %) / (w 25,0 %)		
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	84'000 (76'500)	262'500 (292'000)	37'500 (36'500)
Geldleistung zur Abgeltung besonderer Aufgaben	38'300 (38'925)	29'450 (30'050)	4'207 (3'756)
Honorar Total	122'300 (115'425)	291'950 (322'050)	41'707 (40'256)

Schweizerische Exportrisikoversicherung SERV		Anzahl Stellen: 41,9 (41,5)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	301'200 (298'344)	999'276 (987'036)	199'855 (197'407)
• 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)	55'760 (37'039)	126'417 (125'986)	25'283 (25'197)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	840 (840)	4'200 (4'200)	840 (840)
<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 Fr.	357'800 (336'223)	1'129'893 (1'117'222)	225'979 (223'444)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in Fr.	78'549 (75'793)	159'730 (153'109)	31'946 (30'622)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	85% (85%)	71% (71%)	71% (71%)
• 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, bis zum Höchstbetrag nach Personalreglement *	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.			
*Art. 9 Abs. 2 des Personalreglements, vom Bundesrat genehmigt am 20. Mai 2008. 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, inkl. Direktor und Bereichsleiter, sind denselben Pensionskassen-Reglementen der beruflichen Vorsorgestiftung der Verbände der Maschinenindustrie unterstellt; es gibt keine SERV-spezifischen 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.			

Schweiz Tourismus		Anzahl Stellen: 228,4 (228,6)	
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 (37'500)	62'800* (63'200)	5'233 (5'267)
• 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	6'890 (6'833)	(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 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 Fr.	44'390 (44'333)	62'800 (63'200)	5'233 (5'267)
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			
*Vizepräsidium Fr. 6600 BG 5%			
<u>Präsidium</u>			
Honorar (Vorjahr): 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 Fr. 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 (Vorjahr): 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 Fr. 4'000 pro Jahr respektive Fr. 200 pro Sitzungstag erhöht. Nebenleistungen: Keine. 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 Stellen: 228,4 (228,6)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 7 (7)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	327'869 (311'663)	1'421'530 (1'405'825)	203'075 (200'832)
• 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)	64'930 (51'583)	214'318 (208'435)	30'616 (29'776)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	32'170 (32'469)	145'549 (166'278)	20'793 (23'754)
<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: Beitrag Weiterbildung			
Total Fr.	424'969 (395'715)	1'781'397 (1'780'538)	25'4485 (254'362)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	57'455 (52'968)	204'100 (202'819)	29'157 (28'974)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60,3% (60,3%)	59,4% (59,4%)	59,4% (59,4%)
• 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 5,2%.			
Bonifikation: Im 2013 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 2,5 (Auszahlung 2015).			
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: Individuelle Lohnerhöhungen (Lohnsumme gesamt: 1,1%)			
Bonifikationen: Im 2013 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 (Auszahlung 2015).			
Nebenleistungen: Im Berichtsjahr erhielt ein GL-Mitglied ein Dienstaltersgeschenk. Ansonsten blieben die Nebenleistungen im Rahmen des Vorjahres.			
Berufliche Vorsorge: 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.

3.5.2 Privatrechtlich organisierte Unternehmen

identitas AG		Anzahl Stellen: 65,8 (58,1)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 8 (8)	
		Total	Durchschnitt
	10% (11%)		0.2% (0.5%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	32'037 (38'010)	51'000** (21'700)	8'500** (3'617)
• 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 Fr.	32'037 (38'010)	51'000 (21'700)	8'500 (3'617)
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: 89% / F: 11% / I: 0% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (CG-Leitsatz 5)	m 89%/ w 11% (m 89% / w 11%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
*Gemäss Organisations- und Geschäftsreglement vom 01.01.2015			
** Vertreter des Bundes (2 Mitglieder) erhalten keine Entschädigung. Der Durchschnitt wird daher ohne die Vertreter des Bundes ermittelt. Die gestiegenen Aufwände für den Verwaltungsrat im 2015 gegenüber 2014 erklären sich aus einer Anpassung der Honorare per 1.1.2015 gem. VR-Beschluss vom 5.9.2014 (Organisations- und Geschäftsreglement) und mehr Sitzungstagen.			

identitas AG		Anzahl Stellen: 65,8 (58,1)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 3 (3)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	209'916 (203'710)	553'815 (538'200)	184'605 (179'400)
• 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)	30'068 (40'068)	76'993 (106'993)	25'664 (35'664)
• 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 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:	900 (0)	2'700 (0)	900 (0)
Total Fr.	240'884 (243'778)	633'508 (645'193)	211'169 (215'064)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	21'391 (17'845)	56'429 (47'147)	18'810 (15'716)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	65% (60%)	65% (60%)	65% (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 01.01.2015			

Swiss Investment Fund for Emerging Markets SIFEM AG		Anzahl Stellen: 0,2 (0,2)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 6 (5+1 ¹⁾)	
		Total	Durchschnitt
	22% (22%)		19,3% (19.3%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV) ²	44'000 (44'000)	197'200 (186'015)	32'867 (31'002)
• 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 Fr.	44'000 (44'000)	197'200 (186'015)	32'867 (31'002)
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: 50,0% / F: 35,7% / I: 0,0% / R: 0,0% / übrige: 14,3% (D: 50,0% / F: 35,7% / I: 0,0% / R: 0,0% / übrige: 14,3%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 57,1% / w 42,9% (m 57.1 % / w 42.9 %)		
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 Fr. 200'000 und für die weiteren VR-Mitglieder von Fr. 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 Fr. 30'000 respektive Fr. 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 Fr. 14'000 für den Präsidenten, welcher den Vorsitz im IC hat, und Fr. 11'900 für die weiteren Mitglieder entspricht. Der geschätzte Arbeitsaufwand für das AC beträgt ca. 5% einer Vollzeitstelle, was basierend auf dem festgelegten Jahresgehalt Fr. 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>			

3.5.3 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.

3.5.4 Allenfalls beabsichtigte Massnahmen des WBF

Keine.

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

3.6.1 Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen und Anstalten

Die Schweizerische Post AG		Anzahl Stellen: 44'130 (44'681)	
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)	536'666 (542'500)	67'083 (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	27'135 (27'000)	175'920 (192'367)	21'990 (24'822)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen	22'500	58'500	7'313
<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	4'635	0	0
<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;		1'020	128
- Entschädigung Ausschussvorsitzende		60'000	7'500
- Entschädigung Ausschüsse		56'400	7'050
Total Fr.	252'135 (252'000)	712'586 (734'867)	89'073 (94'822)
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: 22.2% / I: 11.1% / R: 0% (D: 66.7: % / F: 22.2 % / I: 11,1% / 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			
Zusammensetzung Verwaltungsrat: Es werden die Entschädigungen an die acht aktiven Mitglieder berücksichtigt.			
Honorare, Nebenleistungen und übrige Leistungen: Insgesamt tiefere Zahlungen bedingt durch eine befristete, nicht entschädigte Auszeit eines VR-Mitglieds.			
Kommentar zur Vertretung der Landessprachen und Geschlechter: Sowohl die Zielquote für beide Geschlechter als auch die Richtwerte für die Verteilung der Landessprachen werden weiterhin erfüllt.			

Die Schweizerische Post AG		Anzahl Stellen: 44'130 (44'681)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 8 (8)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	610'000 (570'000)	2'682'500 (2'711'250)	370'000 (357'685)
• 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)	327'079 (207'328)	1'015'445 (990'361)	140'061 (130'654)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbeitrag, davon	47'442 (47'257)	284'189 (279'520)	39'198 (36'873)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen	30'000	134'400	18'538
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input checked="" type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke	4'614	51'847	7'151
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch	5'970	43'283	5'970
<input checked="" type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen	(Nicht quantifizierbar)	(Nicht quantifizierbar)	(Nicht quantifizierbar)
<input checked="" type="checkbox"/> Lebensversicherung	6'258	50'309	6'939
<input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch	600	4'350	600
<input type="checkbox"/> Weitere Nebenleistungen			
Total Fr.	984'521 (824'585)	4'288'912 (3'981'931)	591'574 (525'212)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	154'765 (137'729)	592'920 (631'349)	81'782 (83'291)
- 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.			
Der Grundlohn der Konzernleiterin wurde im Vergleich zur Vorperiode erhöht.			
Übrige Mitglieder: Es werden die Entschädigungen an die 7 aktiven Mitglieder sowie die im 2015 ausbezahlten Entschädigungen an ein im 2014 aus dem Gremium ausgeschiedenes Mitglieds berücksichtigt. Verschiedene Wechsel im Gremium führen zu Schwankungen bei den Vergütungen. Zudem wurden die fixen Anteile im Vorjahr durch einen Übertragungsfehler um CHF 360'000.- zu tief ausgewiesen. Dementsprechend haben sich auch das Gesamttotal sowie der Durchschnitt des Vorjahres verändert.			
Sowohl die Konzernleiterin als auch sechs der übrigen Konzernleitungsmitglieder erhalten für das Geschäftsjahr 2015 erstmals eine Auszahlung aus ihrem Konto für variable Vergütung. Somit ist Gesamtvergütung nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.			

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 Stellen: 27'574 (27'423)	
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)	585'834 (587'500)	73'229* (73'437)
• 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	57'459 (60'140)	197'504 (219'613)	24'688 (27'451)
□ Sonderzulagen	22'500 (22'500)	56'584 (56'582)	7'073 (7'072)
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen			
□ Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
□ Geschäftswagen für private Zwecke			
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch	8'830 (8'640)	68'823 (71'820)	8'602 (8'977)
□ Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen			
□ Lebensversicherung			
<input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch			
<input checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: Honorare / Spesen VR Ausschusssitzungen	26'000 (29'000)	72'079 (91'211)	9'009 (11'401)
Total Fr.	282'459 (285'140)	783'338 (807'113)	97'917 (100'889)
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: 66,6% / F: 33,4% / I: 0% / R: 0% (D: 77,7% / F: 22,3% / I: 0% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 77,7% / w 22,3% (m 77,7% / w 22,3%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
<p>*Vizepräsidium Fr. 90'000, BG = 15%.</p> <p>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.</p> <p>Die Gesamtentschädigung des VR-Präsidenten ist praktisch unverändert geblieben. Die Entschädigungen der weiteren VR-Mitglieder sind um 3% gesunken aufgrund weniger Ausschusssitzungen.</p>			

Schweizerische Bundesbahnen SBB		Anzahl Stellen: 27'574 (27'423)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 8 (8)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	593'333 (580'000)	2'832'008 (2'815'338)	354'001 (351'917)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (20'000)	0 (2'500)
• 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)	336'270 (375'463)	1'503'464 (1'616'315)	187'933 (202'039)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV); Gesamtbetrag davon	116'583 (116'560)	463'646 (464'120)	57'955 (58'015)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen	25'200	153'600	19'200
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen	(25'200)	(153'600)	(19'200)
<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	11'878	70'046	8'755
<input type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen	(11'855)	(70'520)	(8'815)
<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 (240'000)	30'000 (30'000)
Total Fr.	1'046'186 (1'072'023)	4'799'118 (4'915'773)	599'889 (614'471)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	155'929 (150'406)	780'960 (663'132)	97'620 (82'891)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	65% (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)	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			
Bei den Konzernzielen, hier handelt es sich um strategische Zielvorgaben des Bundesrates und um die neun strategisch wichtigsten Ziele der SBB, konnte eine Zielerreichung von 99% (Vorjahr 110%) erreicht werden.			
Die Gesamtentschädigung des CEO ging um Fr. 25'837 zurück. Diese Abnahme erfolgte aufgrund der tieferen Konzernzielerreichung. Die Gesamtentschädigung der weiteren Konzernleitungsmitglieder reduzierte sich um 2%. Dies insbesondere aufgrund der Abnahme der variablen Entlöhnung um 7%.			
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 Stellen: 138,9 (138,2)		
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 6 (6)	
		Total	Durchschnitt
	60% (60%)		28% (28%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	150'150 (150'000)	296'297 (295'999)	49'383* (49'333)
• 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 Fr.	150'150 (150'000)	296'297 (295'999)	49'383 (49'333)
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 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: 71,4% / F: 28,6% / I: 0% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 71,4% / w 28,6% (m 71,4% / w 28,6%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
<p>* Vizepräsidium: Fr. 67'067, BG 35%</p> <p>Die Honorare 2015 und die prozentuale Beanspruchung entsprechen dem Bundesratsbeschluss vom 26. Juni 2013. Bis auf die in der Bundesverwaltung gewährte Teuerung von 0.1% haben sich die Honorare im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert. Neben den Honoraren werden keine zusätzlichen Entschädigungen geleistet, effektive Spesen werden rückvergütet.</p> <p>Zwei der vier Landessprachen sind im ENSI-Rat vertreten. Die Wahl eines neuen Mitglieds per 1. Januar 2016 wird die Vertretung der Landessprachen auf die italienische Sprache ausweiten. Da das neue Mitglied eine Frau ist, wird die Zielquote von 30% bei den Geschlechtern übertroffen.</p>			

Eidgenössisches Nuklearsicherheitsinspektorat ENSI		Anzahl Stellen: 138,9 (138,2)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 7 (7)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	303'534 (297'705)	1'572'872 (1'555'360)	224'696 (222'194)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (3'909)	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)	16'230 (12'910)	84'090 (71'750)	12'013 (10'250)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbeitrag	0 (22'952)	32'983 (21'050)	4'712 (3'007)
<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 Fr.	319'764 (337'476)	1'689'945 (1'648'160)	241'421 (235'337)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a)	64'783 (62'893)	285'703 (274'735)	40'815 (39'248)
• - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF			
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	(62%) (60%)	(62%) (62%)	(62%) (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)	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			
<p>Die Geschäftsleitung setzt sich aus 7 Personen zusammen (Direktor und 6 Bereichsleiter). Bei den "übrigen Mitgliedern" ist ein Kadermitglied eingerechnet, bei dem die Entlöhnung derjenigen eines Geschäftsleitungsmitglieds entspricht. (Art. 1, Abs. 1 KadLV). Es handelt sich dabei um die Stellvertretung des Leiters des grössten Aufsichtsbereichs. Diese Person wird 2016 die Stelle eines in Rente gehenden Geschäftsleitungsmitglieds übernehmen.</p> <p>In den fixen Anteilen ist der Zuschlag für die Vertrauensarbeitszeit enthalten. Der Lohn des Direktors wurde vom ENSI-Rat aufgrund der sehr guten Erreichung der strategischen Ziele um 2% erhöht. Die Entlöhnung der Geschäftsleitungsmitglieder basiert auf den im nächsten Kapitel beschriebenen Lohnbändern und Lohnstufen. Im Jahr 2015 wurden die Funktionen der Geschäftsleitungsmitglieder teilweise neu eingestuft und so an das neue Lohnsystem angepasst. Zudem wurden ihnen wie allgemein in der Bundesverwaltung eine Reallohnerhöhung und ein Teuerungsausgleich von insgesamt 0,2% gewährt.</p> <p>Der variable Lohnanteil bemisst sich nach der Erfüllung von qualitativen und quantitativen Zielen gemäss jährlicher Zielvereinbarung (vgl. nachfolgende Kapitel 1.2 und 1.3). Zudem wird beim Direktor und der Geschäftsleitung die Erreichung der für jeweils vier Jahre definierten strategischen Ziele bewertet. Aufgrund der guten Zielerreichung gewährte der ENSI-Rat für 2015 einen variablen Lohn in der Höhe von 5% der AHV-Lohnsumme des ENSI (Vorjahr 4,5%).</p> <p>*Zwei Mitglieder der Geschäftsleitung erhielten eine Treueprämie (15 und 30 Dienstjahre beim Bund).</p> <p>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 kaum verändert.</p> <p>Die Arbeitsverträge des ENSI sehen keine Abgangsentschädigungen vor.</p> <p>Nebenleistungen und Pauschalen: Allgemein werden beim ENSI nur effektive Auslagen rückvergütet. Eine Ausnahme bildet die Pauschalentschädigung von je Fr. 200 bzw. Fr. 100 für die Mitglieder der Notfallorganisation.</p>			

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 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. Um die Lohneinstufung und die -entwicklung transparenter zu gestalten, wurde das Lohnsystem des ENSI teilweise überarbeitet. Die Umstellung hat im Jahr 2015 begonnen. Das neue Lohnsystem des ENSI kennt weiterhin sechs sich überlappende Lohnbänder. Neu werden diese in sechs Lohnstufen (A-F) unterteilt, welche jeweils den Bereich vom Minimallohn bis zum Maximallohn des Lohnbandes abdecken. Der Ziellohn eines Mitarbeitenden ist der Medianlohn, welcher jeweils dem Maximallohn der Stufe C entspricht. Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein Mitarbeitender von der Geschäftsleitung bis in die Stufe F befördert werden.

Lohnband	Medianlohn	Maximallohn
1	249 207	266 934
2	210 627	249 207
3	173 090	205 414
4	141 809	173 090
5	109 484	133 467
6	90 715	111 570

Jede Funktion im ENSI ist einem Lohnband zugeordnet. Über die Zuweisung einer Funktion in ein Lohnband und in eine Lohnstufe entscheidet die Geschäftsleitung bzw. der Direktor bei den Geschäftsleitungsmitgliedern. Neben der notwendigen Ausbildung und den üblichen fachlichen und sozialen Kompetenzen werden die Berufserfahrung, die fachspezifische Weiterbildung und das Verständnis für die Aufgaben und Rolle einer Aufsichtsbehörde als Kriterien herangezogen.

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. Bei Kadermitarbeitenden wird zudem noch eine Komponente Unternehmensziele mitberücksichtigt. 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.

3.6.2 Privatrechtlich organisierte Unternehmen

PostFinance AG		Anzahl Stellen: 3'571 (3'454)	
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)	355'000 (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	25'970 (25'800)	178'100 (198'600)	30'085 (33'100)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen	20'000	39'300	6'639
<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	5'970		
<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	8'446
- Entschädigung Ausschüsse		79'200	13'378
- Sonderaufgaben		9'600	1'622
Total Fr.	225'970 (225'800)	533'100 (558'600)	90'085 (93'100)
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			
<p>Der Verwaltungsrat von PostFinance umfasst neben dem Präsidenten sechs Mitglieder. Zwei Mitglieder sind gleichzeitig in der Konzernleitung der Schweizerischen Post AG; deren Entschädigungen (Honorare und Nebenleistungen) werden vollumfänglich an die Schweizerische Post AG überwiesen. Ein Mitglied ist per 30.11.2015 aus dem Gremium ausgeschieden, der Nachrekrutierungsprozess konnte abgeschlossen werden, das Mandat wurde besetzt.</p> <p>Die Vergütungskosten haben sich gegenüber 2014 leicht reduziert aufgrund der Aufhebung von temporären VR-Arbeitsgruppen und tieferen Honorarleistungen.</p> <p>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.</p>			

PostFinance AG		Anzahl Stellen: 3'571 (3'454)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 7 (10)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	478'000 (405'000)	1'845'500 (1'803'658)	263'643 (243'081)
• 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)	196'248 (105'230)	532'195 (484'739)	76'028 (65'329)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	52'537 (52'325)	179'833 (189'738)	25'690 (25'571)
<input type="checkbox"/> Sonderzulagen (Treueprämien)			
<input checked="" type="checkbox"/> Spesen- und Repräsentationspauschalen	19'200	105'000	15'000
<input type="checkbox"/> Bezahlung Krankenkassenprämie vor und nach Pens.			
<input checked="" type="checkbox"/> Geschäftswagen für private Zwecke	8'035	28'843	4'120
<input checked="" type="checkbox"/> GA SBB zum privaten Gebrauch	5'970	41'790	5'970
<input checked="" type="checkbox"/> Vorzugszins/Kostenreduktion für Finanztransaktionen	(Nicht quantifizierbar)	(Nicht quantifizierbar)	(Nicht quantifizierbar)
<input checked="" type="checkbox"/> Lebensversicherung	18'732	0	0
<input checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch	600	4'200	600
<input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich:			
Total Fr.	726'785 (562'555)	2'557'528 (2'478'136)	365'361 (333'981)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	110'475 (97'362)	287'884 (293'777)	41'126 (39'593)
- 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)	--
• 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			
Insgesamt wurden höhere Entschädigungen ausgerichtet. Diese begründen sich mit insgesamt höheren Grundlöhnen sowie der erstmaligen Auszahlung aus dem Konto für variable Entlöhnung für den Vorsitzenden und mehreren GL-Mitgliedern. In den Entschädigungen des Vorjahres sind Zahlungen von drei im 2014 ausgeschiedenen GL-Mitgliedern enthalten.			

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 Kaderns 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 Stellen: 1'493 (1'495)	
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)	294 000 (300'000)	49 000 (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	2 438 (2'358)	16 297 (16'260)	2 716 (2'710)
<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 Fr.	137 438 (137'358)	310 297 (316'260)	51 716 (52'710)
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: 57,1% / F: 28,6% / I: 14,3% / R: 0% (D: 71,4% / F: 28,6% / I: 0% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	m 71,4% / w 28,6% (m 85,7% / w 14,3%)		
Bemerkungen/Kommentare			
Einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			

SKYGUIDE, Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile & militärische Flugsicherung		Anzahl Stellen: 1'493 (1'495)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 6 (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	372'213 (372'213)	1'678'466 (1'399'997)	279'744 (279'999)
• 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	132'841 (116'664)	501'286 (399'238)	83'548 (79'848)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	43,172 (41'235)	233'629 (156'840)	38'938 (31'368)
<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 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 checked="" type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen, nämlich: Regenerationsurlaub alle 5 Jahre			
Total Fr.	548'226 (530'112)	2'413'381 (1'956'075)	402'230 (391'215)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	175,205 (174'795)	603'464 (481'851)	100'577 (96'370)
- 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			
Erläuterung zu den Löhnen 2015 :			
<ul style="list-style-type: none"> Die festen Lohnkomponenten der Geschäftsleitungsmitglieder bleiben gegenüber dem Vorjahr unverändert. Zu bemerken ist, dass die Geschäftsleitung von 5 auf 6 Mitglieder (ohne Präsident) erweitert wurde. Im Jahr 2015 konnte aufgrund der Schlussbewertung des « Variable Salary Part 2 years » für 2013 und 2014 der Restbetrag des variablen Lohns ausbezahlt werden. Im Jahr 2014 wurde aufgrund einer Zwischenbewertung für 2013 und 2014 ein Teil 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: Die Basislöhne wurden gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

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 63 Jahren (vorher bei 62 Jahren). Der Totalbeitrag liegt im Durchschnitt bei 25% des Grundlohnes zwischen dem 20. und dem 63. Altersjahr. 55% davon gehen zu Lasten von skyguide. Zwischen dem 40. und dem 63. 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 Stellen: 5'047 (5'004)	
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)	516'000 (525'000)	64'500 (65'625)
• 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	18'000 (17'800)	31'000 (32'480)	3'875 (4'060)
<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 Fr.	153'000 (152'800)	547'000 (557'480)	68'375 (69'685)
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 Fr. 135'000) und der Verwaltungsratsmitglieder SRG SSR ohne Sonderfunktionen (Fr. 40'000) empfohlen hat. Die Entschädigung des Gesamtgremiums (ohne den Präsidenten) für die Tätigkeit auf der nationalen Ebene allein beträgt Fr. 371'000.			

SRG SSR		Anzahl Stellen: 5'047 (5'004)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 6 (6)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	401'274 (400'281)	1'809'509 (1'716'902)	301'585 (286'150)
• 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) ¹	103'000 (103'000)	386'000 (519'435)	64'333 (86'573)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	53'160 (57'130)	249'627 (220'953)	41'605 (36'825)
<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 checked="" type="checkbox"/> Mobiltelefon für Privatgebrauch <input type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen: - Keine Übernahme Radio-TV-Empfangsgebühren ²			
Total Fr.	557'434 (560'411)	2'445'136 (2'457'290)	407'523 (409'548)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	28'888 (53'994)	229'523 (232'134)	38'254 (38'689)
- 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)
• 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):			
1) Übrige Mitglieder: Werte in 2014 einmalig höher wegen Schlusszahlungen an drei ausgetretene GL-Mitglieder. Die Schlusszahlungen betreffen die anteilmässigen Auszahlungen der variablen Komponente für das Austrittsjahr.			
2) Seit Anfang 2014 bezahlen die Mitglieder der GL SRG ihre Radio-TV-Gebühren selbst.			

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

Die Ziele der Geschäftsleitungsmitglieder der SRG SSR leiten sich aus der Unternehmensstrategie, den strategischen Projekten sowie aus individuellen UE-spezifischen und persönlichen Zielen ab. Im MbO-Prozess werden zwischen fünf und zehn Ziele definiert. Die Bewertung der Ziele bestimmt die Höhe der variablen Lohnkomponente.

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.

Veränderung gegenüber dem Vorjahr:

Der Beitrag der Kadervorsorge wurde per 2015 von 5.5% auf 6.5% erhöht. Gleichzeitig erfolgen die Beitragszahlungen neu nur noch bis zum 62. Altersjahr.

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 Stellen: 728 (733)	
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)	67'500 (66'250)	9'643 (9'464)
• 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)	14'600 (16'000)	2'086 (2'285)
<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 Fr.	6'000 (6'000)	82'100 (82'250)	11'729 (11'750)
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.			

TPC (Technology and Production Center Switzerland AG)		Anzahl Stellen: 728 (733)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder ¹ : 5 (6)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	271'820 (268'865)	990'861 (977'921)	198'172 (162'987)
• 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 (65'000)	144'680 (183'600)	28'936 (30'600)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	36'917 (34'066)	97'585 (86'253)	19'517 (14'375)
<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 type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen: Übernahme Radio-+TV-Empfangsgebühren ²			
Total Fr.	373'737 (367'931)	1'233'126 (1'247'774)	246'625 (207'962)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	43'508 (43'122)	127'841 (126'614)	25'568 (21'102)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	60% (60%)	58% (58%)	58% (58%)
• Abgangentschädigungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (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) Die GL tpc wurde per 30.06.2014 um ein Mitglied reduziert (vgl. Abgangentschädigung in 2014).			
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).

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

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

Die Ziele der Geschäftsleitungsmitglieder der TPC AG sind eine Verknüpfung von Zielen aus der Balanced Scorecard (BSC) sowie aus individuellen Zielen. Das Zielsystem des tpc definiert für die GL-Mitglieder folgende Gewichtung: Unternehmensziele 20%, Ziele des eigenen Geschäftsbereiches 60%, individuelle Ziele 20%.

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.

Veränderung gegenüber dem Vorjahr:

Der Beitrag der Kadervorsorge wurde per 2015 von 5.5% auf 6.5% erhöht. Gleichzeitig erfolgen die Beitragszahlungen neu nur noch bis zum 62. Altersjahr.

publisuisse SA		Anzahl Stellen: 113,8 (113,9)	
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	3'000 (2'500)	17'376 (16'796)	2'896 (2'799)
<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 Fr.	33'000 (32'500)	114'376 (113'796)	19'063 (18'966)
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: 71.4: % / F: 14.3 % / I: 14.3% / R: 0%)		
• Vertretung der Geschlechter (Bundesratsbeschluss vom 6.11.2013)	M 85.7% / w 14.3% (m 85.7% / w 14.3%)		
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 Stellen: 113,8 (113,9)	
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)	281'112 (278'850)	787'410 (776'750)	178'957 (176'534)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	21'448 (0)	46'649 (3'217)	10'602 (731)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	(0)	(0)	(0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV) ²	77'300 (47'100)	180'600 (119'600)	41'045 (27'182)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag, davon	30'783 (33'238)	64'211 (74'984)	14'593 (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 Fr.	410'643 (359'188)	1'078'870 (974'551)	245'198 (221'489)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	46'719 (45'504)	104'318 (101'185)	23'709 (22'997)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	67.9% (67,5%)	63.2% (63%)	63.2% (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)	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 Fr. 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 (Umsatz und Geschäftstellenaufwand) 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.

Swiss TXT (Schweizerische Teletext AG)		Anzahl Stellen: 111,2 (106,4)	
1. Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)			
Beschäftigungsgrad (prozentuale Beanspruchung)	Präsidium	Übrige Mitglieder: 5 (5)	
		Total	Durchschnitt
	6% (6%)		3% ¹ (3%)
Entschädigung			
• Honorar (Art. 4 KadLV)	18'000 (12'000)	81'000 (81'000)	16'200 (16'200)
• 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 Fr.	18'000 (12'000)	81'000 (81'000)	16'200 (16'200)
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: 66,6% / F: 16,6% / I: 16,6% / R: 0,0% (D: 50,0% / F: 16,6% / I: 33,3% / R: 0,0%)		
• 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 : 6 Sitzungen von 1/2 Tag pro Jahr + Vorbereitung 1/2 Tag pro Sitzung = ca. 6 Tage pro Person			

Swiss TXT (Schweizerische Teletext AG)		Anzahl Stellen: 111,2 (106,4)	
2. Geschäftsleitung			
Entlöhnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorsitz	Übrige Mitglieder: 5 ² (5)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	180'000 (195'000)	741'718 (708'546)	167'306 (165'162)
• 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	45'000 (50'000)	0 (27'265)	0 (6'356)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	6'902 (10'000)	20'972 (35'957)	4'731 (8'382)
<input checked="" 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 type="checkbox"/> Weitere, auch nicht quantifizierbare Nebenleistungen			
Total Fr.	231'902 (255'000)	762'690 (771'768)	172'037 (179'899)
Weitere Vertragsbedingungen			
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a) - Beitragsvolumen des Arbeitgebers in CHF	22'897 (38'137)	102'694 (101'026)	23'164 (23'549)
- Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	55 - 63% (60%)	55 - 63% (60%)	55 - 63% (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)	1-6 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) Der Beschäftigungsgrad der Direktorin beträgt seit 2015 90%.			
2) Die 5 übrigen GL-Mitglieder haben einen BG von 100%; einer davon ist am 31.7.2015 ausgetreten und hat seinen BG für die letzten 6 Monate auf 70% reduziert.			
3) Die Anpassung der Allgemeinen Bestimmungen wurde durch den VR am 29.9.2014 genehmigt; gemäss Anstellung hat der Vorsitz eine Kündigungsfrist von 3 Monaten (ab dem 6. Jahr der Anstellung 6 Monate). Übrige Mitglieder: von 2 bis 6 Monate (gemäss der internen Hierarchiestufe).			

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).

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

Es werden keine Bonifikationen ausgerichtet (Ausnahme: Direktorin).

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Keine.

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 Schweizerische Teletext AG sind bei der PKS – Pensionskasse SRG SSR standardmässig gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität versichert.

Allfällige Änderungen gegenüber dem Vorjahr: Integration in die Pensionskasse SRG SSR ab 1. Januar 2015.

3.6.3 Gesamtbeurteilung des UVEK

Die Praxis von Post, PostFinance, SBB, ENSI, Skyguide und SRG bei der Entlohnung der obersten Kader im Jahr 2015 gibt insgesamt zu keinen besonderen Bemerkungen Anlass. Bei all diesen Unternehmen entsprachen die Grundhonorare des Präsidenten und der übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates den vom Bundesrat festgelegten Eckwerten.

Bei der **Post** blieben die Gesamtentschädigungen des Präsidenten und der übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates nahezu konstant. Sowohl die Richtwerte für die Vertretung der Landessprachen sowie die Zielquote von mindestens 30 Prozent für beide Geschlechter wurden erneut erfüllt. Die Gesamtentschädigungen des CEO und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung stiegen gegenüber dem Vorjahr. Die Gründe hierfür liegen im höheren Grundlohn des CEO sowie in der erstmaligen Auszahlung eines Drittels des angesparten Guthabens der über drei Jahre aufgeschobenen variablen Vergütung für den CEO sowie für sechs der übrigen Konzernleitungsmitglieder.

Bei der **PostFinance** zeigte sich die Gesamtentschädigung des Präsidenten unverändert, diejenige der übrigen Mitglieder sank aufgrund weniger Ausschusssitzungen. Die Zielquote für die Geschlechtervertretung wurde beinahe erreicht, die Richtwerte für die Vertretung der Landessprachen wurden hingegen unterschritten. Für den Vorsitzenden und die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung wurden höhere Gesamtentschädigungen ausgerichtet. Diese begründen sich mit höheren Grundlöhnen sowie der erstmaligen Auszahlung aus dem Konto für variable Vergütung für den Vorsitzenden und für mehrere der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder. Wie bei der Post wird ein Drittel der variablen Entschädigung der Geschäftsleitungsmitglieder einer Bonusbank gutgeschrieben und über drei Jahre ausbezahlt.

Bei der **SBB** führten weniger Ausschusssitzungen zu einer leichten Abnahme der Gesamtentschädigung des Präsidenten und der übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates. Die Richtwerte für die Vertretung der Landessprachen sowie die Zielquote für die Geschlechtervertretung wurden nicht erfüllt. Mit der Wahl eines weiteren Mitglieds aus der Romandie erhöhte sich jedoch der Anteil aus dem lateinischen Sprachraum auf rund 33%. Die Bezüge des CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder gingen aufgrund der tieferen Konzernzielerreichung leicht zurück.

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. Die Entschädigungen der Mitglieder des ENSI-Rates haben sich bis auf die in der Bundesverwaltung gewährte Teuerung im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert. Mit der Wahl eines neuen Mitglieds per 1. Januar 2016 werden die Vorgaben betreffend Landessprachen und Geschlechteranteil erfüllt. Die Gesamtentschädigung des Direktors und der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder lagen auf Vorjahresniveau, Abweichungen sind namentlich auf Sonderfaktoren (z.B. Treuprämien) zurückzuführen.

Bei **Skyguide** blieben die Gesamtentschädigungen praktisch unverändert. Seit der Wahl einer italienisch sprechenden Frau an der Generalversammlung 2015 wird der Richtwert für die Vertretung der Landessprachen vollumfänglich und die Zielquote für die Geschlechtervertretung nahezu erreicht. Die Grundlöhne des CEO und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung blieben unverändert, während die leistungs- und erfolgsorientierten Lohnbestandteile zunahmen. Letzteres ist auf das Bonussystem zurückzuführen, bei welchem die Zielerreichung aufgrund einer Zweijahresperiode beurteilt wird. Durch die Erweiterung der Geschäftsleitung um eine Person stieg die Gesamtentschädigung.

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%. Die Gesamtentschädigung des Direktors und der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder lagen auf Vorjahresniveau.

3.6.4 Allenfalls beabsichtigte Massnahmen des UVEK

Keine.

4 Anhänge

Anhang 1: Beschlüsse des Bundesrates

A) Beschluss vom 19. Dezember 2003 über die Inkraftsetzung der Kaderlohnverordnung; Auszug

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.

B) Beschluss vom 6. November 2013 über die Anteile der Landessprachen und den Geschlechteranteil; Auszug

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.

Anhang 2: 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
- APZ Direct AG, Schaffhausen
- IWARE SA, Morges
- 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, Bern (in Liquidation)
- Swiss Post International Logistics AG, Basel
- Swiss Post SAT Holding AG, Bern
- Tele-Trans AG, Basel
- Botec Boncourt S.A., Boncourt
- Botec Logistic SA, Boncourt
- Allenbach Verzollungsagentur GmbH, Münchenstein
- PostFinance AG, Bern
- Debitoren Service AG, Urtenen-Schönbühl
- TWINT AG (früher Monexio AG), Bern
- PostAuto Schweiz AG, Bern
- PubliBike AG (früher velopass SARL), Freiburg
- PostAuto Management AG, Bern
- PostAuto Mobilitätslösungen AG, Bern
- PostAuto Produktions AG, Bern
- PostAuto Fahrzeuge AG, Bern
- Post Immobilien Management und Services AG (früher InfraPost AG), Bern
- Post Immobilien AG, Bern
- health care research institute AG (hcri), Zürich
- 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
- Gateway Basel Nord 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
- RegionAlps SA, Martigny

- Ritom SA, Quinto
- 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