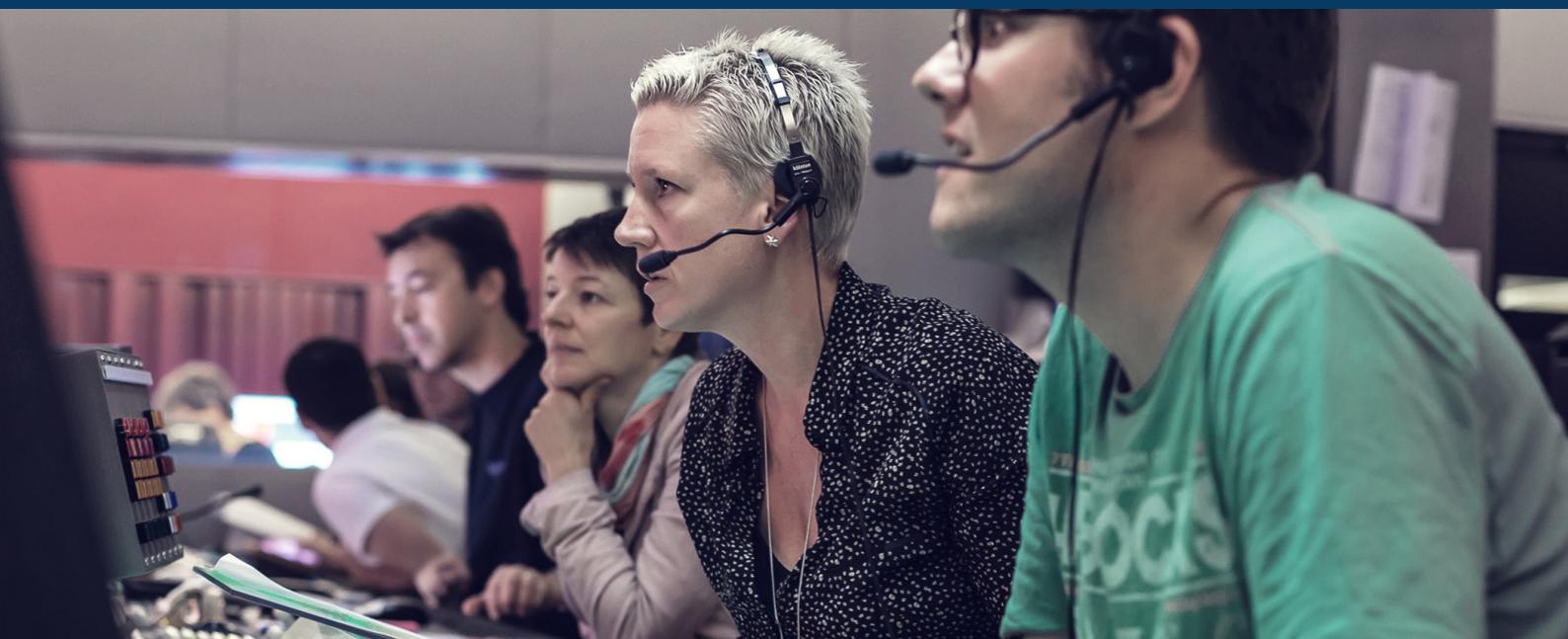


UNSER LOHNSYSTEM



Diese Kurzinformation stellt Ihnen die einzelnen Elemente unseres Lohnsystems vor und erläutert die verschiedenen Kriterien und Instrumente, die zur Lohnfindung beitragen.

GRUNDSÄTZE ZUR ENTLÖHNUNG

tpc versteht sich als fortschrittliche Arbeitgeberin mit einer transparenten Lohnpolitik. Wir entlönen unsere Mitarbeitenden nach dem, was sie tun und wie sie es tun und bekennen uns zu folgenden Grundsätzen:

- Einheitliche Entlohnungspolitik innerhalb tpc und der gesamten SRG SSR
- Anforderungs-, leistungs- und marktgerechte Entlohnung
- Lohngerechtigkeit: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- Nachvollziehbarkeit und Transparenz durch regelmässige Überprüfung

WIE KOMMT EIN LOHN ZUSTANDE?

SCHLÜSSELFUNKTIONEN

Damit nicht alle Arbeitsplätze einzeln bewertet werden müssen, beruht unser Lohnsystem auf Schlüsselfunktionen. Vereinfacht ausgedrückt kann eine Schlüsselfunktion als Referenzstelle umschrieben werden.

Schlüsselfunktionen unterscheiden sich deutlich in Zieldefinition, Anforderungen und Aufbau. Neue Schlüsselfunktionen werden nur gebildet, wenn sie organisatorisch notwendig sind.

Die Vorgesetzten definieren zusammen mit Human Resources die organisatorisch und fachlich erforderlichen Schlüsselfunktionen. Als Grundlage dazu dienen Aufgaben-/Funktionsbeschreibungen.

BEWERTUNG DER SCHLÜSSELFUNKTIONEN

Die Schlüsselfunktionen werden durch ein paritätisch zusammenge- setztes Bewertungsteam, bestehend aus HR-Leitung, internen Fachspezialisten und einer Vertretung der Gewerkschaft der Arbeitnehmenden (SSM), nach einheitlichen Kriterien bewertet. Die direkten Vorgesetzten der zu bewertenden Schlüsselfunktionen werden ebenfalls beigezogen.

ZUTEILUNG ZU EINER SCHLÜSSELFUNKTION

Die Zuteilung eines Mitarbeitenden zu einer Schlüsselfunktion erfolgt aufgrund der auszuübenden Tätigkeit durch den Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit Human Resources.

DIE ELEMENTE UNSERES LOHNSYSTEMS

Unser Lohnsystem setzt sich aus folgenden drei Komponenten zusammen:

FUNKTIONSLOHN (Jahreslohn/festes Lohnelement)

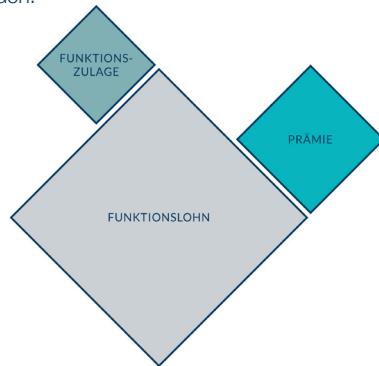
Der Funktionslohn ist der Lohn eines Mitarbeitenden für die Ausübung seiner Funktion und liegt in der Regel zwischen dem Minimallohn und dem Richtlohn der jeweiligen Schlüsselfunktion.

FUNKTIONSZULAGE (variables Lohnelement)

Eine Funktionszulage (Vertretungs- oder Anforderungszulage) erhalten Mitarbeitende, welche vorübergehend eine Zusatzfunktion oder Zusatzaufgaben übernehmen. Die Funktionszulage kann für längstens 5 Jahre ausgerichtet werden.

PRÄMIE (variables Lohnelement)

Ausserordentliche, individuelle Leistungen können mit einer Prämie honoriert werden.



BEGRIFFE RUND UM DEN LOHN

RICHTLOHN

Der Richtlohn ist der 100%-Wert einer Schlüsselfunktion in Franken und gilt als unverbindliche Lohnperspektive.

MINIMALLOHN

Der Minimallohn legt für jede Schlüsselfunktion die untere Grenze des jeweiligen Lohnes fest. Er entspricht mindestens 75% des Richtlohnes (Sonderregelung für Stagiaires).

FUNKTIONSLOHN (Jahreslohn/individueller Lohn)

Der Funktionslohn liegt in der Regel zwischen dem Minimallohn (75%) und dem Richtlohn (100%) der jeweiligen Schlüsselfunktion.

Bei einer Neuanstellung oder bei einem Wechsel in eine neue Schlüsselfunktion ist der Funktionslohn abhängig vom individuellen Profil einer Person (bezüglich Fach- und Sozialkompetenz sowie anwendbarer Erfahrung). Berücksichtigt werden auch die Lohnsituation innerhalb eines Teams und der externe Marktwert der Schlüsselfunktion.

ENTWICKLUNGSSANTEIL (25%)

Die Entwicklung des individuellen Lohnes erfolgt in der Regel anlässlich einer jährlichen Lohnüberprüfung. Zusätzlich zu den bereits erwähnten Kriterien der Lohnfestlegung werden vor allem die Leistung, das neu erworbene Know-how sowie das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs (MAG) berücksichtigt.

Der Anteil der Lohnsumme, welcher für die individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung gestellt werden kann, wird jährlich zwischen den Vertragsparteien des GAV (Gesamtarbeitsvertrag) besprochen und hängt u.a. von den Arbeitsmarktdaten und der finanziellen Situation des Unternehmens ab. Grundsätzlich besteht kein Anrecht auf das Erreichen des Richtlohnes.

