

## Mitarbeitende im Mittelpunkt

**«Together we set the pace» – mit diesem Leitspruch wurde im August 2008 die neue Marke SIX Group intern lanciert. Weltweit rund 3500 Mitarbeitende vereinen innerhalb von SIX Group hohes Engagement, spezialisiertes Know-how und langjährige Erfahrung.**

Seit dem Zusammenschluss der drei früheren Gruppengesellschaften arbeitet SIX Group intensiv daran, die Anstellungsbedingungen zu harmonisieren und die gemeinsame Unternehmenskultur zu fördern. Ziel der Harmonisierungsprojekte ist es, den Mitarbeitenden in der Schweiz einheitliche Konditionen anzubieten und damit einen wichtigen Beitrag im fortschreitenden Integrationsprozess zu leisten. 2008 wurden zudem umfangreiche Massnahmen im Bereich der kulturellen Integration umgesetzt.

SIX Group will sich als attraktiver Arbeitgeber im Markt positionieren. Das Unternehmen bietet qualifizierten Mitarbeitenden interessante Herausforderungen, anspruchsvolle Projekte und eine breite Palette von spannenden Aufgaben in den Geschäftsfeldern Wertschriftenhandel, Wertschriftendienstleistungen, Finanzinformationen und Zahlungsverkehr sowie in der Informatik und den Corporate Services.

Ende 2008 beschäftigte SIX Group weltweit 3500 Mitarbeitende, davon 2410 in der Schweiz. Die Fluktuationsrate 2008 betrug 9,8% für die Angestellten in der Schweiz. Überdurchschnittlich war die Fluktuation bei SIX Management AG, was auf die hohe Projektdichte und die aussergewöhnliche Veränderungsdynamik in der Integrationsphase zurückzuführen ist. Der Personalaufwand betrug 2008 insgesamt CHF 525,7 Mio.

### Anstellungsbedingungen und Ausbildungsprogramm

Die Harmonisierung der Anstellungsbedingungen erfolgt vor dem Hintergrund einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Im Berichtsjahr wurden elf Teilprojekte vorangetrieben, die sich den Themen Entlohnungssystem, Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung, Bonusmodell, Fringe Benefits, Personenversicherungen, Pensionskasse,

Hierarchiemodell und Titelsysteme, arbeitsvertragliche Bestimmungen, Sport- und Freizeitclub, Aus- und Weiterbildung sowie Lehrlingsausbildung widmeten. Wegen ihrer hohen Komplexität wurde die Umsetzung der meisten Vorhaben auf Anfang 2010 festgelegt.

Bereits auf den 1. Januar 2009 konnte das gemeinsame Aus- und Weiterbildungsangebot zusammengestellt werden. Das neue Programm unterstützt die Mitarbeitenden in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung. Verschiedene Trainings dienen der Förderung der Methoden-, Sozial-, Sprach- und Fachkompetenz. Mitarbeitende in leitenden Funktionen profitieren von einer modularen Führungsausbildung, und für Projektverantwortliche wurden spezialisierte Seminare integriert. Zudem unterstützt SIX Group Mitarbeitende bei externen Ausbildungen finanziell und zeitlich gemäss entsprechenden Vereinbarungen. Ein mehrmonatiges Einführungsprogramm «Securities-Administrator-Lehrgang» bietet Quereinsteigern die Chance für eine Beschäftigung bei SIX Group. Das durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsbudget betrug im Berichtsjahr CHF 1200 pro Mitarbeitenden.

### Performance Management

Abgeschlossen wurde im Berichtsjahr die Definition des einheitlichen Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozesses (MbO, Management by Objectives) für die Mitarbeitenden in der Schweiz. Jeweils zu Jahresbeginn werden nach divisionsübergreifend gültigen Kriterien die Zielvereinbarungsgespräche und am Ende einer Qualifikationsperiode die Leistungsbeurteilungen durchgeführt. Dieser verbindliche MbO-Prozess dient dazu, aus den strategischen Zielsetzungen individuelle Aufgaben abzuleiten sowie die persönliche Standortbestimmung und Karriereplanung vorzunehmen.

### Gesundheit und Work-Life-Balance

SIX Group ist sich der Bedeutung der Gesundheit und der Work-Life-Balance der Mitarbeitenden bewusst. Das Unternehmen bietet familienfreundliche Anstellungsbedingungen mit Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit. Zudem unterstützt SIX Group mit der 2008 erfolgten Lancierung

## Personalstruktur 2008 (2007)

per 31.12.	2008	2007	per 31.12.	2008	2007
Anzahl Mitarbeitende Inland (Head)	2410	2302	Anzahl Mitarbeitende Inland (Head)		
Anzahl Mitarbeitende Ausland (Head)	1090	1105	– Mitarbeitende	1488	1464
<b>Total Anzahl Mitarbeitende (Head)</b>	<b>3500</b>	<b>3407</b>	– Kader	798	726
Anzahl Mitarbeitende Inland (FTE)	2292,6	2195,3	– Direktion	124	112
Anzahl Mitarbeitende Ausland (FTE)	1067,9	1077,7	Anzahl Mitarbeitende Ausland (Head)		
<b>Total Anzahl Mitarbeitende (FTE)</b>	<b>3360,5</b>	<b>3273,0</b>	– Mitarbeitende	929	930
Anzahl Frauen Inland (Head)	652	614	– Kader	143	154
Anzahl Frauen Ausland (Head)	397	419	– Direktion	18	21
<b>Total Anzahl Frauen</b>	<b>1049</b>	<b>1033</b>	Lernende (Neue kaufmännische Grundbildung NKG und InformatikerInnen)	38	38
Anzahl Männer Inland (Head)	1758	1688			
Anzahl Männer Ausland (Head)	693	686			
<b>Total Anzahl Männer</b>	<b>2451</b>	<b>2374</b>			

des neuen Sport- und Freizeitclubs eine breite Palette an Aktivitäten, die Begegnungen ausserhalb des gewohnten Arbeitsumfelds ermöglichen und einen wichtigen Beitrag zur kulturellen Integration leisten. Am Standort Selnaustrasse steht den Mitarbeitenden ein eigenes Fitness-Center mit Sportgeräten zur Verfügung.

SIX Group setzt sich im Rahmen ihrer ethischen Grundsätze für ein angenehmes Arbeitsklima ein und toleriert keinerlei Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Im Bedarfsfall stehen den Mitarbeitenden eine professionelle Sozialberatung und Ansprechpartner der Abteilung Human Resources zur Verfügung. SIX Group kann zur psychologischen Unterstützung von Mitarbeitenden auch externe Hilfe in Anspruch nehmen.

#### Entlohnung, Leistungen und Vorsorge

SIX Group wird per 1. Januar 2010 ein neues Entlohnungs- und Bonusmodell definieren, mit dem Ziel, den Mitarbeitenden eine markt- und leistungsgerechte Gesamtvergütung zu bieten. Attraktive freiwillige Leistungen (Fringe Benefits) und Sozialleistungen (Personenversicherungen und Personalvorsorge) werden die Entschädigungspakete abrunden.

Als anspruchsvoll erweist sich die Vereinheitlichung der beruflichen Vorsorge der 2. Säule. Im Zuge der Harmonisierung der Anstellungsbedingungen entsteht auf der Basis der bisherigen, erfolgreichen Personalvorsorgestiftung ein modernes, flexibles Vorsorgewerk, das einerseits den heutigen variablen Beschäftigungsstrukturen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht wird, andererseits für die Mitarbeitenden ein langfristig solides Fundament bildet.

#### Kommunikation

Für die interne Kommunikation nutzt SIX Group diverse Kanäle, die 2008 für die Ansprache der ganzen Gruppe neu eingeführt wurden. Dazu gehören für zeitgerechte Informationen das Intranet und E-Mail-Versände. Dem internationalen Charakter des Unternehmens entsprechend, wird auf Gruppenebene in Deutsch, Englisch und Französisch kommuniziert. Fünf- bis sechsmal jährlich erscheint in gedruckter bzw. elektronischer Form die Mitarbeiterzeitung Connect, ebenfalls in drei Sprachen. Für den direkten, persönlichen Austausch führen die Divisionen und Corporate-Services-Abteilungen regelmässig Mitarbeiterveranstaltungen durch. Wie in ihrer Informationspolitik festgehalten, teilt SIX Group Informationen von gruppenweitem Interesse gleichzeitig den Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit mit. Um das Zusammenwachsen innerhalb von SIX Group zu fördern, wurden bereits 2008 die Mitglieder des obersten Führungskaders zusammengezogen. 2009 werden diese Aktivitäten weitergeführt.

#### Kulturelle Integration

Im Rahmen des Integrationsprozesses lancierte SIX Group im Sommer 2008, gleichzeitig mit der Lancierung der neuen Marke, ein umfangreiches Kulturprojekt (siehe Bildcollage Seite 32/33). In gegen 40 Workshops wurden – moderiert von Vertretern der obersten Führungsebenen – mit den Mitarbeitenden Vision, Mission und Werte von SIX Group diskutiert und verankert. In einer konzernweiten Mitarbeiterbefragung im In- und Ausland werden 2009 der Stand der kulturellen Integration und die Mitarbeiterzufriedenheit überprüft. Die Mitarbeiterbefragung soll künftig alle zwei Jahre durchgeführt werden.