

Mitarbeitende

Erstklassige und engagierte Mitarbeitende sind Garanten für den Unternehmenserfolg. Um unser Profil als attraktive Arbeitgeberin zu schärfen, fördern und fordern wir Menschen, die sich selbst und ihre Bank weiterentwickeln wollen.

Unternehmenskultur und Wertebasis

Für die Umsetzung der Strategie StepUp2020 (siehe Kapitel «Strategie und Organisation», Seite 26) ist es wesentlich, die Leistungsstärke stetig zu erhöhen. Die LLB-Gruppe verfügt zugleich über eine starke Identität und Wertebasis. Für uns steht fest, dass eine offene Unternehmenskultur, die einen konsequenten Umgang mit Werten pflegt, jene positive Energie freisetzt, die für unsere Kunden den Unterschied macht.

Wir wollen integer, respektvoll, exzellent und wegweisend sein. Für die tägliche Arbeit unserer Mitarbeitenden bedeutet dies: Wir schaffen Klarheit und stehen zu unserem Wort. Wir sind partnerschaftlich und zeigen Wertschätzung. Wir setzen Massstäbe durch Leistung und Leidenschaft. Wir gestalten die Zukunft aktiv und nachhaltig. Damit die Kultur das Unternehmen durchdringt, leben die Führungskräfte diese Werte konsequent vor.

Die LLB als Arbeitgeberin

Ende Dezember 2017 zählte die LLB-Gruppe 867 Vollzeitstellen (2016: 858). Die LLB ist mit 598 Vollzeitstellen (2016: 587) einer der grössten Arbeitgeber in Liechtenstein.

Mitarbeiterzufriedenheit

Unsere Mitarbeitenden bilden die Grundlage dafür, dass wir den Leistungsauftrag der LLB-Gruppe (siehe Kapitel «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seiten 66–68) erfüllen können. Ihre Meinung ist uns wichtig. Teil des Dialogs sind die umfassenden Mitarbeiterumfragen, die wir alle zwei Jahre durchführen. Auch bei der Befragung 2017 erzielte die LLB-Gruppe bei allen relevanten Punkten wieder gute Ergebnisse und erreichte den Durchschnittswert des «Swiss Arbeitgeber Award» (SAA). Das Commitment der Mitarbeitenden der LLB-Gruppe, sprich das Zugehörigkeitsgefühl und die Identifikation, liegt weiterhin auf dem hohen Niveau von 85 von 100 möglichen Punkten (2015: 85).

Im September 2017 erhielt die LLB-Gruppe nach 2016 zum zweiten Mal einen Swiss Arbeitgeber Award in der Kategorie 250 bis 999 Mitarbeitende. Der Swiss Arbeitgeber Award, eine Benchmarking-Initiative

auf Basis der grössten Mitarbeiterbefragung der Schweiz, gilt als wegweisendes Instrument. Für die Weiterentwicklung der LLB-Gruppe ist es wichtig zu wissen, wie die organisatorischen Rahmenbedingungen wahrgenommen werden und ob sie die Kunden- und Leistungsorientierung der Mitarbeitenden optimal fördern und unterstützen.

Die nächste Mitarbeiterbefragung ist für Mai 2019 geplant.

Die LLB als regionale Arbeitgeberin

Zufriedene Mitarbeitende – zufriedene Kunden: Diese Korrelation spielt bei personalpolitischen Fragen zur Kundenorientierung eine wesentliche Rolle. Nahezu 100 Prozent der Führungskräfte und der grösste Teil der Mitarbeitenden an den Hauptgeschäftsstandorten sind in der jeweiligen Region verwurzelt. Sie sind längerfristig orientiert, zeigen eine starke Bindung zum Unternehmen und eine hohe Integrität.

Zugleich pendeln Fachkräfte täglich aus der Ostschweiz (2017: 226, 2016: 206) und dem österreichischen Bundesland Vorarlberg (2017: 73, 2016: 74) zu ihren Arbeitsplätzen bei der LLB in Liechtenstein. Die LLB ist eine wichtige regionale Arbeitgeberin in Liechtenstein und im St. Galler Rheintal. Die Bank Linth rekrutiert nahezu alle ihre Fachkräfte in den Schweizer Regionen Zürichsee, Sarganserland und Winterthur.

Interne Kommunikation

Eine klare und konsistente interne Kommunikation steigert die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden. Die LLB-Gruppe hat in Zeiten fundamentalen Wandels im Bankensektor ein fokussiertes Geschäftsmodell entwickelt und die Gruppenleitung hat mit der Strategie StepUp2020 den Weg des Unternehmens aufgezeigt. Damit Mitarbeitende die Ziele motiviert und engagiert verfolgen, hat die LLB-Gruppe sich einer klaren Kommunikation verschrieben. Das Kommunikationskonzept, das der Geschäftsbereich Group Corporate Communications & General Secretary zusammen mit Group Human Resources definiert hat, trug 2017 weiter dazu bei, die Unternehmenskultur und die Motivation der Mitarbeitenden zu fördern.

Pro Quartal informiert der Group CEO via Intranet gruppenweit mittels eines Newsletters. Mindestens einmal im Jahr führt er für alle Mitarbeitenden der LLB-Gruppe eine Informationsveranstaltung durch. Hinzu kommen eine jährliche Group Night sowie alle zwei Jahre

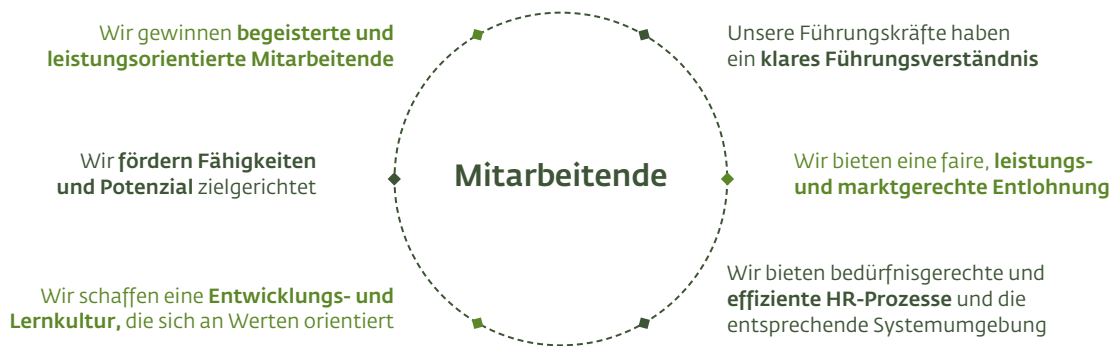
Anlässe unserer sechs Divisionen. Im Intranet als wichtigem Kommunikationskanal finden sich Beiträge von CEO und Group Human Resources über strategische Initiativen.

Leistungsversprechen und Mitarbeiterentwicklung

Die LLB-Gruppe wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen, die sich durch drei Stärken von ihren Mitbewerbern abhebt: Sie bietet partnerschaftliche Unternehmenskultur, interessante Arbeitsinhalte, grossen Gestaltungsspielraum. Leistungsstarke Mitarbeitende haben ausgezeichnete Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven.

Das von Group Human Resources 2016 formulierte Leistungsversprechen wird gelebt: Begeisterte Menschen sollen die Möglichkeit haben, sich selbst und die LLB-Gruppe voranzubringen. Gemeinsam wollen wir Spitzenleistungen erreichen. Festgehalten wurde das Leistungsversprechen in einem strategischen Zielbild. Dies ist ein wichtiges Instrument, um das Bewusstsein für ein förderndes und forderndes Arbeitsumfeld weiter zu stärken.

Strategisches Zielbild



Arbeitsumfeld im Fokus

Die LLB-Gruppe will sich als Arbeitgeberin der Wahl weiter profilieren. Dazu hat sie 2017 zusätzliche Massnahmen umgesetzt, unter anderem in den Bereichen betriebliche Gesundheitsförderung, Verbesserung des physischen Arbeitsumfeldes und Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.

Arbeitswelt der Zukunft

Nach dem Umbau hat die Bank Linth im Juni 2017 ihre Geschäftsstelle am Hauptsitz in Uznach neu eröffnet (siehe Kapitel «Retail & Corporate Banking», Seite 34). Das gesamte Gebäude ist auf dem neuesten Stand der Technik und bietet den Mitarbeitenden offene Bürowelten mit kurzen Wegen: Die «Bank der Zukunft» fördert die Kommunikation und Zusammenarbeit. Räume für Videokonferenzen und klassische Meetings sowie ein grosser Seminarraum bilden den Kosmos für kreatives Arbeiten, Austausch und Innovation. Die Bank Linth wird alle ihre Standorte nach diesem Modell umrüsten.

Lebensqualität am Arbeitsplatz

Die LLB-Gruppe entwickelt laufend Massnahmen für eine gesundheitsfördernde Arbeitsatmosphäre. Verschiedene Initiativen spielen

zusammen, um die Lebensqualität am Arbeitsplatz zu erhöhen, Belastungen zu reduzieren und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu verbessern. Dazu gehört Obst der Saison, das seit Anfang 2017 ebenso kostenlos bereitsteht wie Wasserstationen mit integriertem Filtersystem (siehe Kapitel «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seite 57). Seit dem Einbau von Duschen und Garderoben am Standort Vaduz ist der Anreiz, in der Mittagspause Sport zu treiben, merklich gestiegen.

Zudem hat mittlerweile ein Grossteil der Mitarbeitenden flexible Stehtische erhalten. Ende 2017 haben wir ausserdem mit der Erneuerung der kompletten Hardware in den Büros begonnen. Ende Januar 2018 waren 881 von 1'200 Arbeitsplätzen mit PCs und Notebooks neu ausgerüstet. Dies sind 73 Prozent aller Arbeitsplätze, die wir bislang umgestellt haben.

Bereits 2016 hat unser «Steuergremium Arbeitsatmosphäre und Gesundheit» seine Arbeit aufgenommen. Ziel ist es, einerseits die Arbeitszufriedenheit und die Motivation der Mitarbeitenden zu steigern und andererseits die arbeitsbedingten Ausfallzeiten zu senken, was Kosten einspart.

Gesundheit und Sicherheit

Die Absenzquote gibt Auskunft über die Zahl der Unfall- und Langzeitkrankheitsfälle: 2017 waren es 146 (2016: 130). Dies entspricht einer Absenzquote von 2.31 Prozent (2016: 1.97%). Unser Zielwert liegt bei 2 bis 2.5 Prozent. 80 Prozent der Absenzkosten gingen auf Krankheit zurück.

43 langjährige Mitarbeitende mit Dienstjubiläen von zehn bis vierzig Jahren bezogen 2017 jeweils ein Sabbatical (2016: 47) von bis zu vier Wochen. Die meisten nutzten die maximal mögliche Anzahl an Tagen. Dieses Angebot zur Regeneration und Horizonterweiterung fördert den Erhalt von Flexibilität, das Engagement und die Leistungsfähigkeit.

Die Standards zur Verhütung von Unfällen und Krankheiten sowie das Sicherheitsmanagement sind gruppenweit festgelegt. Das Verhalten bei einem Brand oder einem Unfall am Arbeitsplatz sowie die Notfall- und Katastrophenorganisation sind in einer Weisung geregelt. Elf Verantwortliche der Organisationseinheiten Security Management und Facility Management führen regelmässige Gebäude- und Anlagenkontrollen durch.

Berufliche Wiedereingliederung

Umfragen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (www.osha.europa.eu) zeigen, dass in Europa rund 50 Prozent der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle in der einen oder anderen Form auf Stress zurückzuführen sind. Zudem haben psychische Belastungen oft auch physische Belastungen zur Folge und umgekehrt. Mitarbeitende der LLB-Gruppe können in schwierigen Arbeits- oder Lebenssituationen anonym und für sie kostenfrei auf psychologische Beratung zugreifen.

Unser Ziel ist es, Kurz- und Langzeitabsenzen zu vermindern und die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Wir bieten Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach Langzeitabsenzen sowie bei schweren gesundheitlichen Problemen. Durch diese Investition in praxisorientierte Hilfe wird die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden im Unternehmen erhalten oder wiederhergestellt.

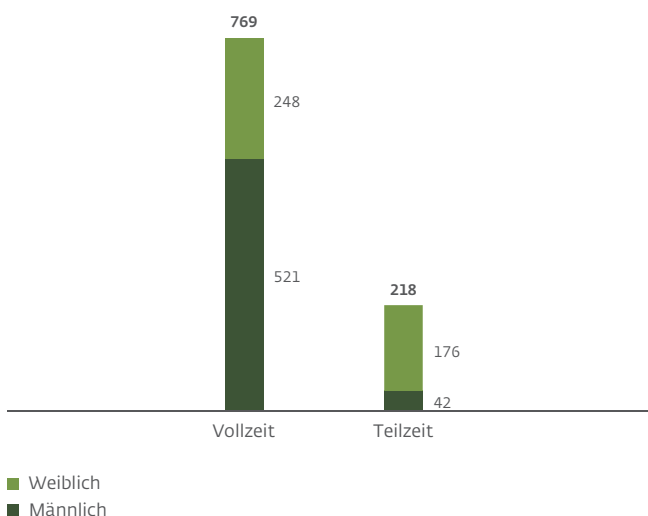
Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation

Unsere Mitarbeiterpolitik zielt darauf ab, ein optimales Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu trägt auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in den verschiedenen Lebenssituationen bei. 2017 haben wir unsere Projekte zur stärkeren Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort vorangetrieben.

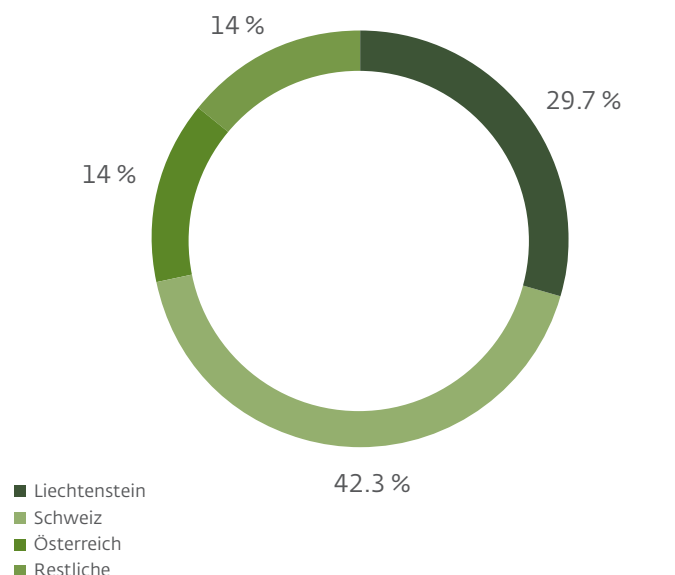
Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation haben wir das Projekt «FreiZeit-Kauf» lanciert. Die Mitarbeitenden der LLB-Gruppe konnten zum ersten Mal ihren Ferienanspruch um fünf oder zehn Tage aufstocken. Die Mitarbeitenden verzichteten dabei auf einen Teil des Lohnes und erhalten im Gegenzug Freizeit. 86 Mitarbeitende nutzten diese Möglichkeit und erhielten 2017 insgesamt 645 Tage zusätzliche Freizeit. Gleichzeitig unterstützen wir 80-Prozent-Teilzeitarbeit sowie Vaterschaftsurlaub.

Als zukunftsorientiertes Unternehmen entwickeln wir den modernen eWorkplace laufend weiter. Unsere Ziele sind die bessere Verfügbarkeit von Informationen und Prozessen, die Unterstützung von orts- und zeitunabhängigem Arbeiten und die Förderung des unternehmensweiten Wissensaustauschs.

Personalbestand nach Beschäftigungsart



Personalbestand nach Nationalität



Neue Kindertagesstätte

Im September 2017 öffnete in Vaduz die «Villa Wirbelwind» ihre Türen. Die Kindertagesstätte steht Kindern aller Mitarbeitenden der Liechtensteiner Banken offen. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels in der Region und des stetig steigenden Bedarfs an Kinderbetreuungsplätzen ist dies ein wichtiger Schritt, um auch in Zukunft zu den innovativsten und attraktivsten Arbeitgebern zu gehören.

Vielfalt der Mitarbeitenden und Führungskräfte

In der LLB-Gruppe arbeiten Menschen aus 36 Nationen. Auf dieser Vielfalt von Mitarbeitenden und Führungskräften basiert unser Erfolg. Die LLB-Gruppe strebt nach Wertschätzung aller Mitarbeitenden, gleich welcher Nationalität, welchen Alters, Geschlechts, Bildungshintergrundes etc. Die unterschiedlichen Fähigkeiten, Kulturen und Sichtweisen machen uns zu einem wegweisenden Unternehmen.

Auch wenn wir kein spezielles Diversity-Förderprogramm anbieten, ist bei uns die Zusammenarbeit verschiedener Nationalitäten seit vielen Jahren Alltag. 2017 besaßen 30 Prozent unserer Mitarbeitenden die liechtensteinische, 42 Prozent die schweizerische und 14 Prozent die österreichische Staatsbürgerschaft. Wir achten darauf, dass sich unser Kundenstamm in den Mitarbeitenden widerspiegelt (siehe «Regionale Arbeitgeberin», Seite 56). Dies gilt auch für unsere traditionellen grenzüberschreitenden Märkte Deutschland und übriges Westeuropa sowie unsere Wachstumsmärkte Zentral- und Osteuropa sowie Naher Osten.

Der Frauenanteil ist in der LLB-Gruppe mit 43 Prozent relativ hoch, in Führungspositionen jedoch sind Frauen noch untervertreten.

Angesichts immer mehr gut ausgebildeter Frauen dürfte hier in den nächsten Jahren einiges in Bewegung kommen. Verwaltungsrat und Management unterstützen die Kultur der Vielfalt. Seit Juli 2016 gehört erstmals eine Frau der Gruppenleitung an (siehe Kapitel «Corporate Governance», Seiten 96–97).

Frauen in Managementpositionen:

- Executive Management: 5 Männer, 1 Frau
- Senior Management: 24 Männer, 1 Frau

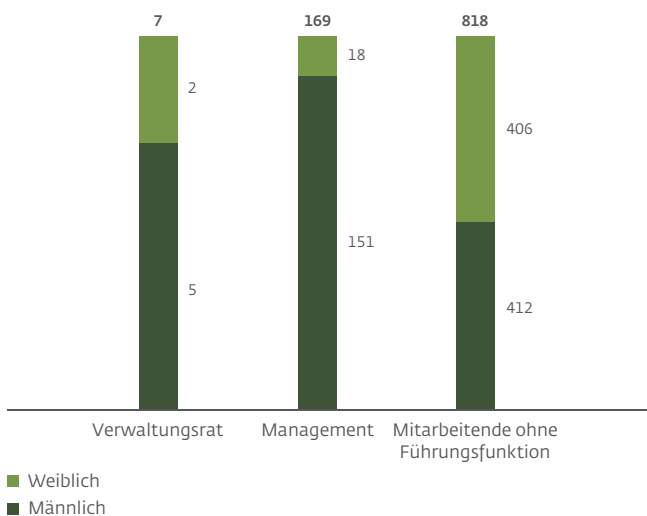
Der Verwaltungsrat der börsenkotierten LLB zeichnet sich bereits seit 2014 durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aus. Der Anteil liegt mit zwei Frauen von sieben Mitgliedern bei rund 30 Prozent.

Aus- und Weiterbildung

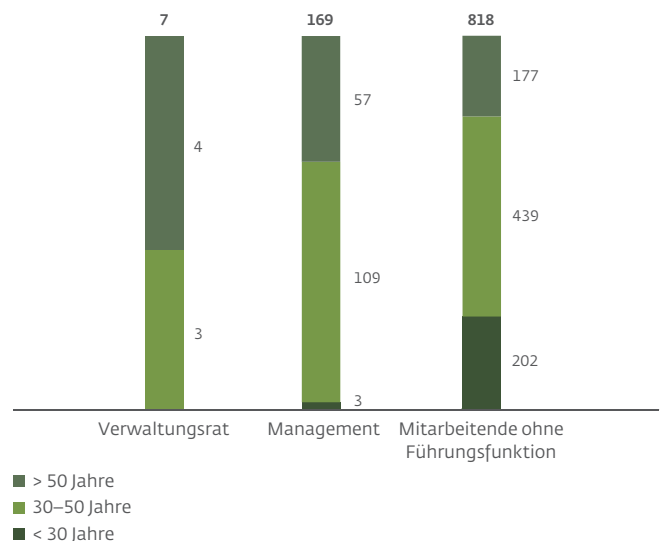
Aus- und Weiterbildung ist für die LLB-Gruppe ein wichtiges Instrument zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit. 2017 haben wir CHF 1.4 Mio. (2016: CHF 1.6 Mio.) investiert, um Führungskräfte, Talente und Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln. Wirkungskontrollen der Organisationseinheit Group Human Resources zeigen für das Jahr 2017 neuerliche Fortschritte auf. Zudem haben wir CHF 244'000 (2016: CHF 239'000) in Ausbildungsprogramme nach den Standards der Swiss Association for Quality (SAQ) investiert.

Die Kultur des «Forderns und Förderns» bewährt sich. 2017 standen für 71 Prozent der zu besetzenden Führungspositionen intern Mitarbeitende zur Verfügung. Zugleich bringen neu eintretende Führungskräfte und Mitarbeitende ein signifikant höheres Ausbildungsniveau mit: 73 Prozent besitzen einen Universitäts- / Fachhochschulabschluss

Personalbestand nach Geschlecht



Personalbestand nach Alter



oder eine höhere Berufsbildung. Unser Angebot trägt dazu bei, engagierte Mitarbeitende und Führungskräfte zu gewinnen und halten zu können.

Führungskultur

Für die Weiterentwicklung unserer Führungskultur finden alle zwei Jahre Förderkurse statt. 2016 haben unsere 160 Führungskräfte am Training «Zum Erfolg führen (ZEF) II» teilgenommen und sich intensiv mit unserer Vision, unserem Leitbild und der Strategie StepUp2020 befasst. Vor allem haben sie das Konzept des situativen Führens kennengelernt. Die nächsten Trainings sind 2018 geplant.

Kundenberater-Zertifizierung

Die starke Kundenbeziehung bleibt der langfristig wichtigste Erfolgsfaktor im Banking. Die LLB-Gruppe investiert entsprechend umfassend in das Know-how der Mitarbeitenden. Bis Ende 2020 absolvieren alle Mitarbeitenden mit Kundenkontakt Ausbildungsprogramme nach den Standards der Swiss Association for Quality (SAQ). Bis Ende 2017 waren insgesamt 55 Mitarbeitende zertifiziert. 2018 werden voraussichtlich weitere 70 bis 75 hinzukommen.

Mit dem neuen Programm für die SAQ-Kundenberater-Zertifizierung stellen wir langfristig die herausragende Beratungskompetenz der LLB-Gruppe nach einheitlichen Qualitätskriterien sicher. Diese Zertifizierung erfüllt zudem regulatorische Anforderungen, die sich aus der europäischen Richtlinie «Markets in Financial Instruments Directive» (MiFID II) und dem schweizerischen Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) ergeben.

Erfolgsmessung in der Personalentwicklung

Die LLB-Gruppe hat zur systematischen Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden als Fachkräfte, Führungskräfte und als Menschen zwei einheitliche Prozesse zur Beurteilung installiert: den «Performance Management Process» (PMP) und den «People Development Process» (PDP).

- Den PMP wenden wir zur Verknüpfung der Gruppenziele mit den individuellen Mitarbeiterzielen an. Der Prozess ist im gesamten Unternehmen institutionalisiert; er funktioniert unabhängig von der Position für 100 Prozent der Mitarbeitenden und der Führungskräfte.
- Im Mittelpunkt des PDP stehen die Kompetenzen, welche die LLB braucht, um die mit der Strategie StepUp2020 (2016 bis Ende 2020) festgelegten Ziele zu erreichen. 2014 hatte Group Human Resources in Zusammenarbeit mit den operativen Einheiten fünf «Potential Pools» geschaffen, um die identifizierten Talente bei guter Leistung und hervorragendem Verhalten systematisch voranzubringen. In sorgfältigen Einschätzungsprozessen wurden 2017 8.25 Prozent (71 Personen) (2016: 7%, 64 Personen) der Mitarbeitenden den entsprechenden «Potential Pools» zugeordnet.

Berufsbildung

Die Liechtensteinische Landesbank nimmt bei der Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte ihre Verantwortung als eines der grössten Ausbildungsunternehmen in Liechtenstein wahr. Im Jahr 2017 haben 36 Lernende (2016: 38) in der LLB-Gruppe von der hochwertigen dualen Berufsbildung in Theorie und Praxis profitiert. Die klassische Grundausbildung bleibt der Hauptpfeiler unserer Nachwuchsförderung. Die Vermittlung eines breiten Wissens sehen wir als zentrale Aufgabe, gerade auch um Jugendlichen über die Berufsmaturität den Zugang zu Fachhochschulen oder Universitäten offenzuhalten.

Bachelor-, Werkstudenten- und Master-Programme

Seit 2014 richtet die LLB-Gruppe den Fokus auf Hochschulabsolventen. Für neun Kandidaten pro Jahr – 2017 waren es sieben – stehen drei Programme zur Verfügung: ein praxisorientierter Direkteinstieg für Bachelorabsolventen (2017: 3), ein Werkstudentenprogramm für Masterstudierende in der Abschlussphase des Studiums (2017: 2) und ein Traineeprogramm für Masterabsolventen (2017: 2). Über das Traineeprogramm lernen junge Talente – 2017 waren es zwei Trainees mit überdurchschnittlichem Masterabschluss – unser Unternehmen während achtzehn Monaten «on the job» in drei Einsatzbereichen gründlich kennen.

Unsere Trainees sind im Kontakt mit dem Top Management, werden vom ersten Arbeitstag an in den Geschäftsalltag einbezogen und profitieren vom umfassenden Spektrum einer Universalbank. Trainees, die in allen drei Einsatzbereichen mit Leistung und Engagement überzeugen, werden für eine Festanstellung vorgeschlagen. Zur Profilierung als attraktive Arbeitgeberin erhöhte die LLB-Gruppe ihre Präsenz an den Universitäten Liechtenstein und St. Gallen sowie an der Fachhochschule St. Gallen und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) in Winterthur.

Arbeitnehmervertretung

Eines unserer Ziele besteht darin, eine verantwortungsvolle und faire Arbeitgeberin zu sein. Seit 1999 pflegt eine Arbeitnehmervertretung (ANV) des LLB-Stammhauses einen aktiven Dialog mit den Kolleginnen und Kollegen einerseits und mit der Unternehmensleitung andererseits. Das Gremium vertritt das Personal gegenüber der Gruppenleitung sowie den Vorgesetzten und fördert die Zusammenarbeit. Die Gruppenleitung informiert die ANV über alle für die Mitarbeitenden relevanten Belange. Pro Quartal findet ein Austausch zwischen Group CEO, Leiter Group Human Resources und ANV-Vertretern statt. Die ANV hat beispielsweise ein Mitspracherecht bei der Personalauswahl, bei Rationalisierungsprojekten, Massnahmen zum Personalabbau und Mitarbeiterbefragungen.

Personalvorsorgestiftung

625 der Mitarbeitenden unserer Unternehmensgruppe, die in Liechtenstein arbeiten, waren 2017 bei der autonomen Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität versichert. Die Vorsorgeeinrichtung bietet in einem Beitragsprimat drei attraktive Sparpläne an, die über das Gesetz (BPVG) hinausgehen. Zudem beteiligt sich die LLB als Arbeitgeberin zu zwei Dritteln an der Finanzierung.

Der Deckungsgrad der Pensionskasse der LLB lag Ende Dezember 2017 bei 111.0 Prozent (Ende Dezember 2016: 109.3 %) und erhöhte sich damit gegenüber dem Vorjahr um 1.7 Prozentpunkte. Die Anlagerendite betrug 7 Prozent (2016: 3 %). Das angesparte Kapital wurde 2017 mit 4 Prozent verzinst. Das Vorsorgevermögen belief sich auf CHF 283.5 Mio. (2016: CHF 290.5 Mio.).

Das Tiefzinsumfeld und die weiter steigende Lebenserwartung haben den Stiftungsrat bewogen, den Umwandlungssatz für das Rentenalter 64 schrittweise ab 1. Januar 2018 um jährlich 0.1 Prozent auf 5.1 Prozent (aktuell 5.5 %) zu senken. Ab 1. Januar 2023 steigt das ordentliche Rentenalter bei der liechtensteinischen AHV auf 65 Jahre. Der Umwandlungssatz beträgt dann 5.22 Prozent.

Ohne Senkung des Umwandlungssatzes würde eine immer grössere Lücke zwischen tatsächlich vorhandenem und dem zur Sicherung der gewährten Altersrente nötigen Kapital entstehen. Mit dieser Massnahme kann die langfristige Finanzierung und Leistungserbringung im Gleichgewicht bleiben.

Faire Vergütung

Die LLB-Gruppe bietet den Mitarbeitenden attraktive Bedingungen. 2017 wendete sie für Gehälter und Sozialleistungen CHF 155.4 Mio. (2016: CHF 140.8 Mio.) auf (siehe Anmerkungen zur konsolidierten Erfolgsrechnung, Seite 144). Im Vorjahresergebnis waren einmalige Aufwandsminderungen in Höhe von CHF 10.2 Mio. aus der Bewertung von Vorsorgeverpflichtungen enthalten. Im aktuellen Jahr sind einmalige, zusätzliche Aufwände für die Vorsorgeverpflichtungen in Höhe von CHF 1.1 Mio. enthalten.

Wir verfügen über ein modernes Vergütungssystem, das für die Bankenbranche Modellcharakter hat (siehe Kapitel «Vergütungsbericht», Seite 104). Wir legen Wert auf eine faire Vergütung, die Fähigkeiten und Leistungen ausdrücklich anerkennt. Frauen und Männer erhalten bei gleicher Position und Leistung dieselbe Gehaltseinstufung. Dies gilt für alle Geschäftsstandorte.

Wir wissen, dass das Verhältnis der Löhne für Frauen und Männer in unserem Unternehmen für unsere Anspruchsgruppen und unseren Geschäftserfolg von Bedeutung ist. Wir verzichten darauf, diese Informationen öffentlich zu machen – dies aus Gründen der Vertraulichkeit und weil sich Funktionen nicht genau vergleichen lassen und nicht alle Aspekte des Vergütungssystems abdecken.

Mitarbeiterstatistik der LLB-Gruppe

	2017	2016	2015	2014	2013
Mitarbeitende					
Anzahl Mitarbeitende (teilleistbereinigt)	867	858	816	893	925
Vollzeitbeschäftigte	769	767*	674	789	784
Teilzeitbeschäftigte	218	207	202	244	279
Lernende	36	38	42	47	50
Trainees inkl. BEM-Praktikanten	4	11	7	6	4
Kennzahlen					
Fluktuationsrate in Prozent	11.0	10.4	12.6	11.5	21.8
Durchschnittliches Dienstalalter in Jahren	9.6	9.6	10.7	9.7	8.2
Durchschnittliches Lebensalter in Jahren	40.3	40.2	39.9	40.2	39.8
Vielfalt und Chancengleichheit					
Anzahl Nationen	36	39	31	34	29
Anteil Frauen in Prozent	43	42	44	45	45
Aus- und Weiterbildung					
Ausbildungskosten in Tausend CHF	1'384	1'570	1'195	1'191	1'291
SAQ-Zertifizierung	244	239	130		

* Im letzten Jahr wurde die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten mit 718 angegeben, korrekt ist 767.