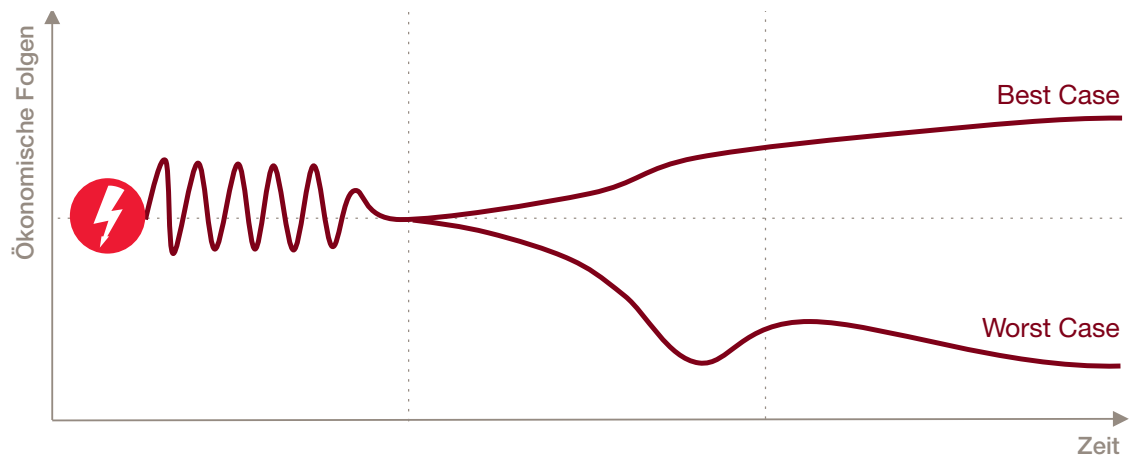


Starker Schweizer Franken – was sind die Folgen für HR?

Die Entscheidung der Schweizerischen Nationalbank, die Anbindung des Schweizer Frankens zum Euro aufzuheben, führte zu kritischen Fragen von Schweizer Unternehmen: Was bedeutet dies für unsere Exportmärkte, unseren Import von Ressourcen, den Geschäftsausblick und unsere Kostenbasis? Diese Fragen betreffen alle Funktionen, einschliesslich Human Resources. Wir haben unten stehend einige der Herausforderungen aufgeführt, vor denen HR-Entscheidungsträger stehen, sowie mögliche Massnahmen in den nächsten zwölf Monaten und darüber hinaus.



	Heute	In den nächsten zwölf Monaten	Darüber hinaus
Mögliche Herausforderungen und Chancen für HR	<ul style="list-style-type: none"> • Unsicherheit der Mitarbeitenden bezüglich Zukunft (Arbeitsplatzsicherheit, Auswirkung auf die Lohnrunden) • Reale Einkommenslücke zwischen Grenzgängern und Mitarbeitenden aus der Schweiz weitet sich aus • Verträge von Expats, die nicht auf CHF lauten • Leistungsorientierte Aktienzuteilungen sind wegen Veränderung der Aktienkurse in der Vergleichsgruppe «unter Wasser» 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensionskassen infolge niedriger Renditen unter Druck • Besserer Zugang zu ausländischen Talentmärkten: Mitarbeiter «fliehen» aus Standorten mit schwacher Währung, Leistungsziele deutlich ausser Reichweite und können realistischere nicht erreicht werden • Neubeurteilung der Lieferanten notwendig • Internationale Assignments können sich in beiden Richtungen verteuern 	<ul style="list-style-type: none"> • Neubeurteilung der globalen Struktur notwendig infolge höherer Kostenbasis (Hauptsitz, Tochtergesellschaften) • Wirtschaftliche Auswirkungen auf die Talentmärkte, Rekrutierung und Bindung von wichtigen Talenten • Initiativen zu höherer Flexibilität und Innovation sind gefragt • Folgen der Deflationsszenarien für die Vergütungspakete, Kosten und Verträge • LTIP-Pläne für das Management nicht mehr zweckmässig wegen der revidierten Unternehmensziele
Lösungsansätze	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Frühzeitiges und entschiedenes Auftreten der Geschäftsleitung und klare Kommunikation als Zeichen der Unterstützung ✓ Überprüfung bestehender Verträge, um betroffene Personen und Fälle zu verstehen ✓ Prüfung der leistungsorientierten Aktienzuteilungen, um die Auswirkungen zu verstehen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Stärkere Verhandlungsposition bei der Festlegung von CHF-Löhnen und Bedingungen nutzen ✓ Verstärkte Nutzung ausländischer Talentpipelines (vorbehaltlich Visumsbeschränkungen) ✓ Nutzung ausländischer HR-Dienstleistungsangebote von Standorten mit niedrigeren Kosten (z.B. Rekrutierungsagenturen, HRIT) ✓ Risikomanagement- und -szenarioplanung für Pensionskassen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prüfung von Offshoring-/Outsourcing-Lösungen für gemeinsam genutzte Dienstleistungen oder Aktivitäten an Standorten mit niedrigeren Kosten ✓ Überarbeitung von Leistungsplänen, einschliesslich Pensionskassen, um der Schweizer Frankenstärke besser Rechnung zu tragen ✓ Prüfen von LTIP-Plänen fürs Management, um die neue wirtschaftliche Realität abzubilden

Haben Sie weitere Fragen, oder möchten Sie dieses Thema konkreter besprechen? Bitte kontaktieren Sie Hans Geene unter +41 58 792 91 24 oder hans.geene@ch.pwc.com oder Ihre vertraute Kontaktperson bei PwC.

Unsere Schweizer Human Resources Services beschäftigen über 200 Spezialisten, die innovative Lösungen bieten, um das Personalmanagement zu vereinfachen.