

## Annex III to the Collective Labour Agreement

### Functions, classifications and salaries

All the professional functions of LTSW employees who are subject to the CLA shall be classified in a salary model.

All the LTSW employees who are subject to this CLA shall be assigned to one of these functions and shall be placed within the salary band applicable for the function concerned.

The components of the LTSW salary are:

- the basic salary
- a licence or qualification allowance (for mechanics).

Financial perspectives:

The employee's salary may develop on the basis of a particular function group within the overall salary band envisaged for that function group.

All salary modifications shall be effected in accordance with the internal HR directive on "Salary Increase Policy", which states:

Any salary increase for a particular employee shall be discussed by the employee's immediate superior and Human Resources and shall be formally requested using the corresponding form and with due regard to the decision-making authorities required (direct superior, superior Management Level 2 and Head of Human Resources as well as CFO). If declined, the request may be referred to the CEO.

Salary increases may be awarded within the employee's salary band. Any decision to do so shall be based on the criteria of:

- change within function / change to new function / career development
- performance, commitment, technical experience.

No automatic salary increases shall be granted. Seniority and/or age may be considered, but may not be the prime criteria for assignment to salary levels or for salary increases. Due regard must also be paid in all cases to cost developments within the overall personnel budget.

Every function must be provided with the following documentation:

- a comprehensive function description (form on the intranet / Division Human Resources)
- any further conditions (additional functions) which need to be met.

These basic documents shall be compiled by the employee's immediate superior.

All functions shall be assigned to the corresponding salary bands by the immediate superior of the employee concerned, in consultation with Human Resources and on the basis of the following criteria.

### Assignment criteria

Five of these criteria shall be used to determine the demands of the function.

- A: Expertise and experience
- B: Complexity of work
- C: Degree of independence/decision-making scope
- D: Responsibility and influence
- E: Collaboration and communication
- F: Leadership

A mark shall be awarded ranging from 1 (lowest) to 5 (highest) to describe the demands of the function for the criterion concerned. Half-marks (e.g. 3.5) can also be awarded. The sum total of the marks from all five criteria will determine the salary band.

Salary band	Points
1/2	- 9.5
3	10 - 12.5
4	13 - 16.5
5	17 - 20.5
6	21 - 24.5
7	25 -

### Salary bands

As of October 1, 2009 the **basic monthly salary** (gross, in CHF) for each salary band shall be:

Salary Band 1/2	3 286 3 943	minimum maximum
Salary Band 3	3 539 4 752	minimum maximum
Salary Band 4	4 146 5 359	minimum maximum
Salary Band 5	4 752 6 168	minimum maximum
Salary Band 6	5 460 6 875	minimum maximum
Salary Band 7	6 168 8 190	minimum maximum

### Function groups

Function group	Salary band
Officer	1/2
Operative	1/2
Senior Officer 1	3
Senior Officer 2	4
Senior Officer 3	5
Assistant 1	3
Assistant 2	4
Assistant 3	5
Group Leader 1	3
Group Leader 2	4
Group Leader 3	5
Group Leader 4	6
Group Leader 5	7
Specialist 1	3
Specialist 2	4
Certified Specialist 1	4
Certified Specialist 2	5
Senior Specialist 1	6
Senior Specialist 2	7

## Anhang III zum GAV

### Funktionen, Einstufungen und Saläre

Alle Berufsfunktionen der Lufthansa Technik Switzerland (LTSW) werden in einem Salärmodell eingestuft.

Alle Mitarbeitenden der LTSW, die diesem GAV unterstellt sind, werden einer dieser Funktionen zugeteilt und innerhalb des für die Funktion anwendbaren Salärbandes eingestuft.

Die Lohnbestandteile der LTSW sind:

- Basissalär
- Lizenzzulage oder Qualifikationszulage (Mechaniker)

Finanzielle Perspektive:

Eine mögliche Entwicklung auf der Basis einer bestimmten Funktionsgruppe besteht innerhalb der gesamten, für die Funktionsgruppe vorgesehenen Salärbandbreite.

Salärveränderungen werden gemäss der HR – internen Direktive „Salärerhöhung Policy“ umgesetzt, die wie folgt lautet:

Salärerhöhungen werden durch den direkten Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit Human Resources besprochen und mittels entsprechendem Formular gemäss vorgegebenen Entscheidungsträgern (Vorgesetzter Linie Leitungsebene 1 und Head of Human Resources sowie CFO) beantragt. Bei Ablehnung ist eine Eskalation an den CEO möglich.

Salärerhöhungen innerhalb des betroffenen Salärbandes sind möglich und Entscheide basieren auf folgenden Kriterien:

- Funktionsveränderung / Funktionswechsel / Laufbahnentwicklung
- Leistung, Einsatz, fachliche Erfahrung

Bei Salärerhöhungen werden keine Automatismen gewährt. Seniorität und Lebensalter können berücksichtigt werden, gelten jedoch nicht als Hauptkriterium für Saläreinstufungen bzw. erhöhungen. Die Kostenentwicklung innerhalb des Personalbudgets ist in jedem Fall zu berücksichtigen.

Für jede Funktion müssen folgende Unterlagen vorhanden sein:

- Umfassender Funktionsbeschreibung (Formular auf Intranet Division Human Resources)
- Allfällige weitere zu erfüllende Bedingungen (Zusatzfunktionen)

Diese Grundlegendokumente werden durch den Vorgesetzten erstellt.

Alle Funktionen werden durch den direkten Vorgesetzten zusammen mit Human Resources gemäss nachfolgenden Kriterien in die entsprechenden Salärbander eingestuft.

### Einstufungskriterien

Jeweils 5 Kriterien dienen dazu, die einzelnen Stellenanforderungen festzulegen.

- A: Fachkenntnisse und Erfahrung
- B: Komplexität der Aufgabenstellung
- C: Grad der Selbständigkeit/ Entscheidungsspielraum
- D: Einfluss- und Verantwortungsbereich
- E: Zusammenarbeit und Kommunikation
- F: Führung

Jedes Kriterium ist in 5 Anforderungsstufen unterteilt, deren Bewertung jeweils von 1 bis 5 Punktwerte ergeben. Je nach Punktwert wird die Lohngruppe definiert. Liegt die Einstufung zwischen zwei Anforderungsstufen, können auch 0.5 Punkte vergeben werden (z.B. 3.5).

Lohngruppen	Punkte
1/2	- 9.5
3	10 - 12.5
4	13 - 16.5
5	17 - 20.5
6	21 - 24.5
7	25 -

## Salärbänder

Ab dem 1. Oktober 2009 betragen die entsprechenden **Basismonatssaläre** (brutto in CHF):

Salärband 1/2	3'286 3'943	Minimum Maximum
Salärband 3	3'539 4'752	Minimum Maximum
Salärband 4	4'146 5'359	Minimum Maximum
Salärband 5	4'752 6'168	Minimum Maximum
Salärband 6	5'460 6'875	Minimum Maximum
Salärband 7	6'168 8'190	Minimum Maximum

## Funktionsgruppen

Funktionsgruppen	Lohngruppe
Mitarbeiter	1/2
Betriebsarbeiter	1/2
Sachbearbeiter 1	3
Sachbearbeiter 2	4
Sachbearbeiter 3	5
Assistant 1	3
Assistant 2	4
Assistant 3	5
Gruppenleiter 1	3
Gruppenleiter 2	4
Gruppenleiter 3	5
Gruppenleiter 4	6
Gruppenleiter 5	7
Facharbeiter 1	3
Facharbeiter 2	4
Lizenzierter Facharbeiter 1	4
Lizenzierter Facharbeiter 2	5
Fachspezialist 1	6
Fachspezialist 2	7