

# Organisation und Personal

## Gesetzliche Grundlagen

Der Bundesrat wählt den Verwaltungsrat (VR) der SERV für eine Amtsdauer von vier Jahren; 2024 hat eine neue Amtsdauer begonnen. Der VR setzt sich aus sieben bis neun Mitgliedern zusammen, wobei die Sozialpartner angemessen berücksichtigt werden (Art. 24 SERV-Gesetz [SERVG]). Er ist das oberste Leitungs- und Kontrollorgan der SERV. Seine Aufgaben sind in Art. 24 SERVG festgelegt und in der Geschäftsordnung (GO) weiter konkretisiert.

Der Direktor, auch CEO genannt, wird vom VR gewählt. Er leitet und organisiert die SERV und vertritt diese nach aussen. Seine Aufgaben sind in Art. 25 SERVG definiert und in der GO weiter umschrieben.

## Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat (VR) setzt aus seiner Mitte je einen Versicherungsausschuss (VA; Vorsitz Barbara Hayoz) und einen Finanz- und Organisationsausschuss (FOA; Vorsitz Christoph Meier-Meier) ein. Der VR tagte 2024 sechsmal und traf sich zusätzlich zur Klausur. Der VA tagte dreizehn Mal und der FOA vier Mal.

## Mitglieder des Verwaltungsrates

\* Mitglieder des Versicherungsausschusses

\*\* Mitglieder des Finanz- und Organisationsausschusses



**Barbara Hayoz\***, Betriebsökonomin, EMBA,  
(Präsidentin)

ist selbstständige Unternehmensberaterin sowie Präsidentin und Mitglied in verschiedenen Verwaltungs- und Stiftungsräten. Sie war vollamtlich als Finanzdirektorin und Vizepräsidentin der Stadt Bern tätig.  
[Download CV](#)



**Christoph Meier-Meier\*\***, Betriebsökonom HWV,  
(Vizepräsident)

ist CEO und Partner bei der NEWTAG Communication AG. Zuvor arbeitete er in verschiedenen Funktionen bei der Bühler AG in Uzwil (SG), davon zehn Jahre lang als Head of Financial Services.  
[Download CV](#)

**Luca Albertoni\*, Jurist,**

ist Direktor der Industrie- und Handelskammer des Kantons Tessin. Er ist zudem Mitglied des Ausschusses des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und Präsident der Tessiner Sektion von «ICT-Berufsbildung Schweiz».

[Download CV](#)

**Claudine Amstein\*\*, Juristin,**

ist selbstständige Beraterin. Sie war 17 Jahre lang Direktorin der Handels- und Industriekammer des Kantons Waadt (CVCI) und verfügt über langjährige Erfahrung in Wirtschaftsverbänden auf kantonaler sowie kantonsübergreifender Ebene. Sie hat eine Reihe von politischen Mandaten in ihrem Kanton ausgeübt und ist Mitglied von verschiedenen Verwaltungs- und Stiftungsräten.

[Download CV](#)

**Claire-Anne Dysli Wermeille\*\*, Juristin,**

ist Leiterin der Rechtsabteilung von Chiquita und Corporate Secretary der Gruppe. Ihre Karriere begann sie bei ABB und Alstom in Baden. Nach verschiedenen Positionen in der Rechtsabteilung bei Logitech war sie innerhalb der Swatch Group als Rechtsverantwortliche für mehrere Uhrenhersteller tätig.

[Download CV](#)

**Burkhard Huber\*, Betriebsökonom KSZ,**

war vier Jahrzehnte lang im Bankgeschäft tätig, davon 30 Jahre bei der UBS. Er wirkte in verschiedenen Funktionen als Kadermitglied im kommerziellen Firmenkundengeschäft für Schweizer und ausländische Unternehmen, unter anderem im Bereich Handelsfinanzierungen.

[Download CV](#)

**Peter Jenelten\*, Dipl. El. Ing. ETH,**

war von 2000–2019 Mitglied der Konzernleitung der Stadler Rail AG und verantwortlich für Verkauf und Marketing. Zuvor war er in verschiedenen Führungspositionen bei ABB und Adtranz. Heute betreut er verschiedene VR-Mandate für KMU im In- und Ausland.

[Download CV](#)

**Ruedi Noser\*, Betriebsökonom,**

war National- und Ständerat und Mitglied in der Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK). Er war Stiftungsratspräsident von Switzerland Innovation und viele Jahre als Präsident von Young Enterprise Switzerland tätig. Er war darüber hinaus Präsident von Swiss Engineering und von ICT Switzerland.

[Download CV](#)

**Reto Wyss\*\*, Ökonom MSc,**

ist Zentralsekretär beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) und vertritt diesen auch im Konsultativkomitee der EFTA, im VR der Reka sowie im Vorstand von Solidar Suisse.

[Download CV](#)

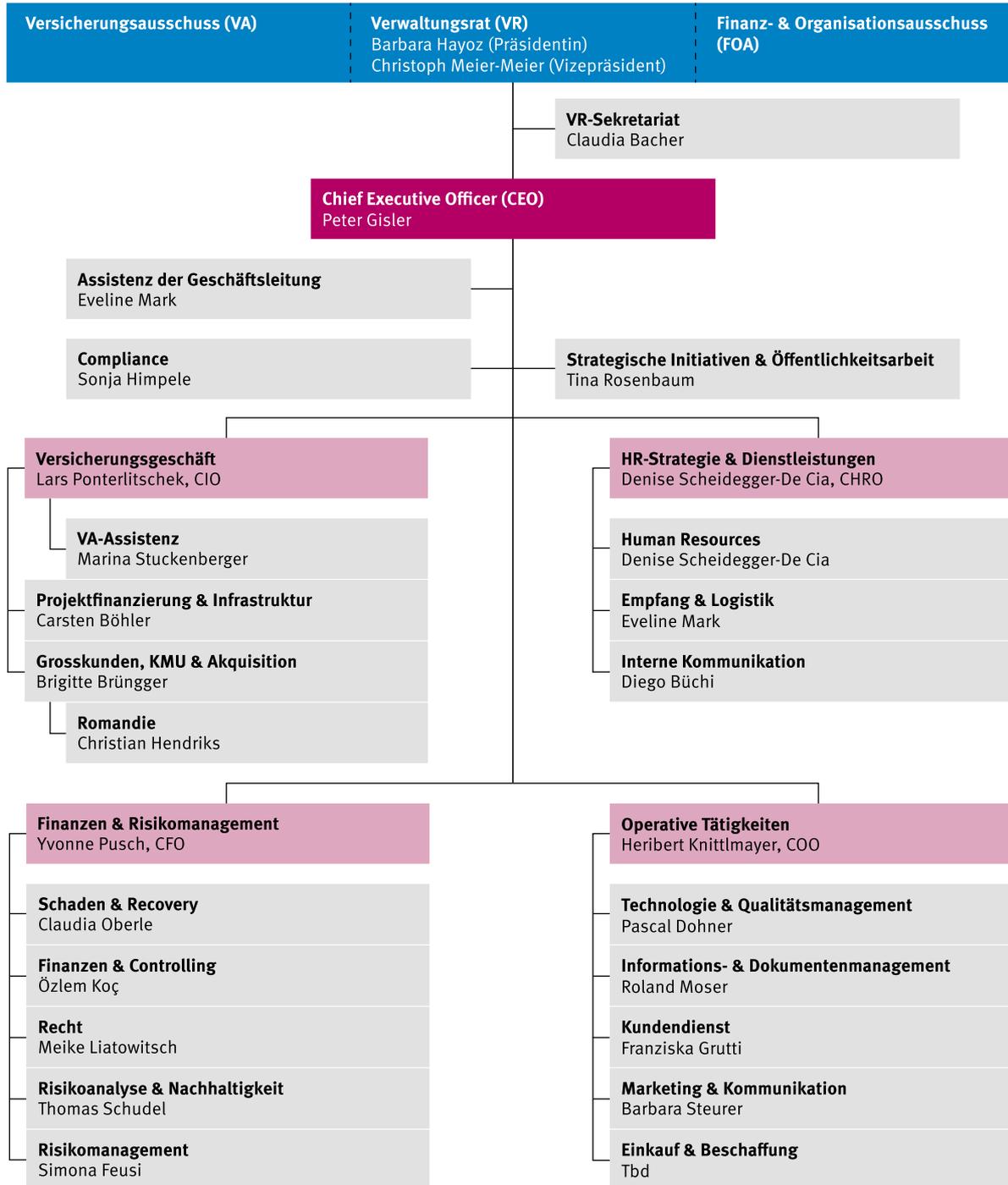
**Chief Executive Officer****Peter Gisler, Eidg. dipl. Bankfachmann,**

ist seit dem 1. Januar 2017 Chief Executive Officer der SERV. Davor war er in leitender Stellung bei der Aargauischen Kantonalbank und bei der ABB Schweiz sowie bei der ABB Group Holding tätig.

**Revisionsstelle****KPMG AG**

Badenerstrasse 172  
8036 Zürich

# Organigramm



■ ■ Mitglied der Geschäftsleitung

Organigramm per 31. Dezember 2024

Per 1. Januar 2024 ist Denise Scheidegger-De Cia vom VR in die Geschäftsleitung gewählt worden. Als Chief Human Resources Officer (CHRO) ergänzt sie damit die bisher vierköpfige Geschäftsleitung.



Die Geschäftsleitung (v. l. n. r.): Lars Ponterlitschek (CIO), Denise Scheidegger-De Cia (CHRO), Heribert Knittlmayer (COO), Peter Gisler (CEO) und Yvonne Pusch (CFO)

### **Interessenbindungen und Interessenkonflikte**

Der Verwaltungsrat der SERV lässt sich bei seiner Tätigkeit vom Ziel einer nachhaltigen Unternehmensführung leiten. Bei seinen Entscheidungen bezieht er die Interessen des Bundes, der Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden und weiterer Interessengruppen ein. Der Verwaltungsrat unterhält zu diesem Zweck eine wirksame, transparente Corporate Governance, die sich durch klar zugewiesene Verantwortlichkeiten auszeichnet und sich nach anerkannten Standards richtet. Die SERV erfüllt namentlich die Empfehlungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance der economiesuisse, des Dachverbands der Schweizer Wirtschaft.

Die Prinzipien und Regeln der SERV zur Corporate Governance sind in erster Linie im SERV-G, in der SERV-V und in der Geschäftsordnung SERV sowie im Kompetenzdiagramm festgelegt. Ein besonderes Augenmerk gilt dem vom Verwaltungsrat verabschiedeten Verhaltenskodex (Code of Conduct). In ihm bekennt sich die SERV ausdrücklich zur umfassenden Integrität sowie zur Beachtung der Gesetze und aller weiteren externen und internen Vorschriften. Die SERV erwartet von ihren Mitarbeitenden, dass sie Verantwortung für ihr Handeln übernehmen, Rücksicht auf Menschen, Gesellschaft und Umwelt nehmen, die geltenden Regeln befolgen, integer sind und Verstöße gegen den Verhaltenskodex melden.

Die spezielle Bedeutung der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu Amtsgeheimnis (StGB 320) und Datenschutz durch die SERV und ihrer Mitarbeitenden zur Sicherstellung der Vertraulichkeit aller von Kundinnen, Kunden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern

erhaltenen Informationen sowie der internen Daten wurde mit zusätzlichen Massnahmen (Erlass einer internen Datenschutzweisung, Ernennung Datenschutzberaterin, Ausweitung der Mitarbeiterschulungen) nochmals untermauert.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind verpflichtet, bei ihrer Wahl ihre Interessenbindungen offenzulegen und Veränderungen während ihrer Mitgliedschaft unverzüglich zu melden.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind gehalten, ihre persönlichen und geschäftlichen Angelegenheiten so zu regeln, dass Interessenkonflikte so weit wie möglich vermieden werden, und hierzu die notwendigen Massnahmen zu treffen. Sollte dennoch ein Interessenkonflikt auftreten, so hat das betroffene Mitglied unverzüglich die Verwaltungsratspräsidentin bzw. den Vizepräsidenten zuhanden des Verwaltungsrats zu informieren. Die Mitglieder des Verwaltungsrats und die Präsidentin sind verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn Geschäfte behandelt werden, die in Konflikt zu ihren eigenen Interessen oder zu den Interessen von ihnen nahestehenden natürlichen oder juristischen Personen stehen.

Mit Bezug auf die Best Practice bezüglich Verhalten von Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräten im Rahmen der Compliance-Vorgaben und insbesondere des Code of Conduct wird einmal jährlich eine Erklärung zur Integrität und Loyalität seitens der Organe eingefordert.

Der Verwaltungsrat wird regelmässig anlässlich interner Schulungen zu unternehmensrelevanten Themen geschult und über den Umgang mit Interessenbindungen sensibilisiert.

### **Revisionsstelle**

Der Bundesrat wählt die Revisionsstelle der SERV auf Antrag des VR. Die Revisionsstelle prüft die Erfolgsrechnung, die Bilanz, die Geldflussrechnung, die Erfolgsrechnung nach Sparten, die Bilanz nach Sparten, den Anhang zur Jahresrechnung, den Eigenwirtschaftlichkeitsnachweis und die Existenz des internen Kontrollsystems (IKS). Sie berichtet dem VR und dem Bundesrat über das Ergebnis der Prüfung. Nach einem Vergabeverfahren gemäss Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB) erteilte der Bundesrat das Revisionsmandat für 2019 bis 2021 der KPMG AG, Zürich. Dieses Mandat wurde basierend auf einer Option der Vergabe bis 2024 verlängert.

2024 standen die Unternehmenskultur und das Employer Branding im Fokus.

Mit einer massgeschneiderten Fachausbildung sichern wir die Expertise für das Exportrisikogeschäft.



## Personal

In diesem Jahr hat die SERV ihre Unternehmenskultur gezielt weiterentwickelt. Die klare Positionierung als attraktive Arbeitgeberin stärkt das Employer Branding intern und extern nachhaltig. Unsere Initiativen zur Förderung einer offenen, respektvollen und wertschätzenden Kultur haben laut Mitarbeitendenumfrage zu einer höheren Zufriedenheit geführt. Durch diese Massnahmen fördern wir die Wettbewerbsfähigkeit der SERV am Arbeitsmarkt und begegnen dem Fachkräftemangel.

### **Nachwuchsförderung: Entwicklung einer Fachausbildung im Bereich Exportrisikogeschäft**

Die SERV investiert heute in die Fachpersonen von morgen: Eine gezielt entwickelte Fachausbildung bereitet die SERV-Mitarbeitenden auf die komplexen Anforderungen im Exportrisikogeschäft vor. Damit fördern wir Talente frühzeitig und bieten ihnen Perspektiven für eine langfristige Karriere bei der SERV. Unsere Ausbildungsmodule kombinieren theoretisches Wissen mit praktischer Erfahrung. Durch diese optimale Qualifizierung schaffen wir eine stabile Basis für zukünftige Führungspersonen und sichern gleichzeitig den Transfer von spezifischem Fachwissen in einem essenziellen Geschäftsbereich.

### **60 Prozent Frauen im Management**

Die SERV hat einen hohen Frauenanteil in Führungspositionen. 60 Prozent der Kaderpositionen sind von Frauen besetzt und der Frauenanteil in der Geschäftsleitung beträgt 40 Prozent. Die SERV stellt Chancengleichheit und die Förderung von Talenten unabhängig von Geschlecht und Herkunft in den Mittelpunkt. Unsere vielfältigen Teams bereichern die Unternehmenskultur und stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit als innovative und zukunftsfähige Arbeitgeberin.

**«Unsere Mitarbeitenden bringen ihre vielfältigen Erfahrungen, Sichtweisen und Stärken jeden Tag mit ein. Das erst macht die SERV zu einer starken Arbeitgeberin.»**

**Denise Scheidegger-De Cia**  
Chief Human Resources Officer

# Vergütungen

## **Verwaltungsrat**

Der Verwaltungsrat (VR) hat die Vergütungen sowie Nebenleistungen der Präsidentin und seiner Mitglieder im Reglement über die Entschädigung des Verwaltungsrats (Entschädigungsreglement) geregelt. Grundlage dazu bilden das SERVG sowie sinngemäss die entsprechenden Vorgaben des Bundespersonalgesetzes (BPG). Die Vergütungen der Präsidentin und der Mitglieder bestehen aus einer Entschädigung für die Vorbereitung und Teilnahme an den Sitzungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse, der effektiven Reisespesen sowie einer Entschädigung für die Erledigung von Spezialaufgaben. Die Präsidentin und die Mitglieder erhalten zudem ein Halbtax-Abonnement. Die Gesamtheit der Entschädigungen ergibt sich aus der auf die Mitglieder übertragenen Verantwortung, der Komplexität der Aufgabe, den an sie gestellten fachlichen und persönlichen Anforderungen und der zeitlichen Beanspruchung.

Es wurden keine Vergütungen an ehemalige Organmitglieder ausgezahlt.

## **Verwaltungsrat, Chief Executive Officer und Mitglieder der Geschäftsleitung**

Die SERV gewährt den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie dem Chief Executive Officer (CEO) keine Darlehen oder Kredite, keine anderen Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen und auch keine Vorsorgeleistungen, die über die reglementarisch vorgesehene berufliche Vorsorge hinausgehen. Es werden keine Vergütungen im Voraus bezahlt.

**Kaderlohnreporting – Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)**

in CHF (Vorjahr in grau)

|  | Präsidentin | Gesamtgremium<br>(8 Mitglieder*, ohne Präsidentin) |              |
|--|-------------|--|--------------|
|  |             | Total  | Durchschnitt |
| <b>Beschäftigungsgrad</b>                        |             |  |              |
| (prozentuale Beanspruchung für die Funktion)     | 55%         |  | VR 15%       |
|  |             |  | VA 20%       |
|  |             |  | FOA 10%      |
| <b>Vergütungen</b>                               |             |  |              |
| Sitzungshonorar                                  | 65 200      | 213 500  | 26 688       |
|  | 77 500      | 245 875  | 35 125       |
| Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben | 70 200      | 40 083   | 5 010        |
|  | 79 700      | 47 897   | 6 842        |
| <b>Weitere Vertragsbedingungen</b>               |             |  |              |
| Berufliche Vorsorge                              | –           | –  | –            |
| Abgangsentschädigung                             | –           | –  | –            |

\* Erweiterung per 1. Juli 2024 von 7 auf 8 Mitglieder

**Kaderlohnreporting – Geschäftsleitung (CEO und Mitglieder der Geschäftsleitung)**

in CHF (Vorjahr in grau)

|   | CEO       | Mitglieder der Geschäftsleitung<br>(4 Mitglieder*, ohne CEO) |              |
|---|-----------|--|--------------|
|   |           | Total  | Durchschnitt |
| <b>Vergütungen</b>  |           |  |              |
| Fixe Anteile (Lohn)   | 307 385   | 1 031 400  | 257 850      |
|   | 305 229   | 747 945  | 249 315      |
| Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben                    | –         | –  | –            |
|   | –         | –  | –            |
| Geldleistungen (durch die Funktion oder den Arbeitsmarkt begründet) | –         | –  | –            |
|   | –         | –  | –            |
| Bonifikationen  | 68 676    | 161 821  | 40 455       |
|   | 89 625    | 161 188  | 53 729       |
| Andere Nebenleistungen  | 1 928     | 3 980  | 995          |
|   | 600       | 1 800  | 600          |
| <b>Weitere Vertragsbedingungen</b>                                  |           |  |              |
| Berufliche Vorsorge   | Kaderplan | Kaderplan  | –            |
| Abgangsentschädigung  | –         | –  | –            |

\* Erweiterung per 1. Januar 2024 von 3 auf 4 Mitglieder