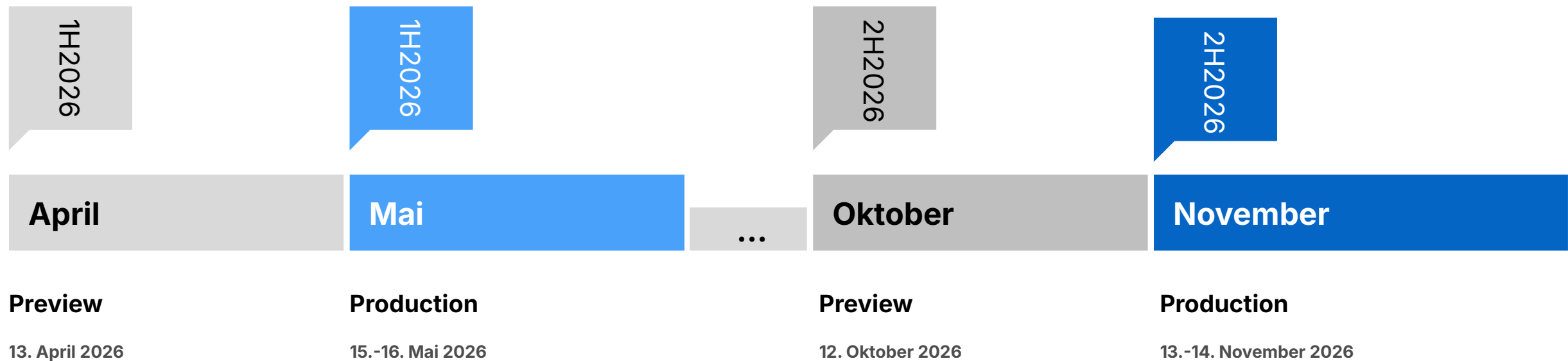


A background image showing several hands stacked on top of each other in a gesture of teamwork or agreement. In the background, a laptop screen displays a line graph, and some papers with charts are visible on a desk. The entire image is overlaid with a semi-transparent blue filter.

RELEASE NOTES HIGHLIGHTS 2026 H2

ZEITPLAN

SAP SUCCESSFACTORS RELEASE 2026



INHALT

01

Platform

02

Employee Central

03

Employee Central Payroll

04

Time Tracking

05

Performance & Goals

06

Succession & Development

07

Recruiting

08

Onboarding

09

Compensation

10

Learning



PLATFORM

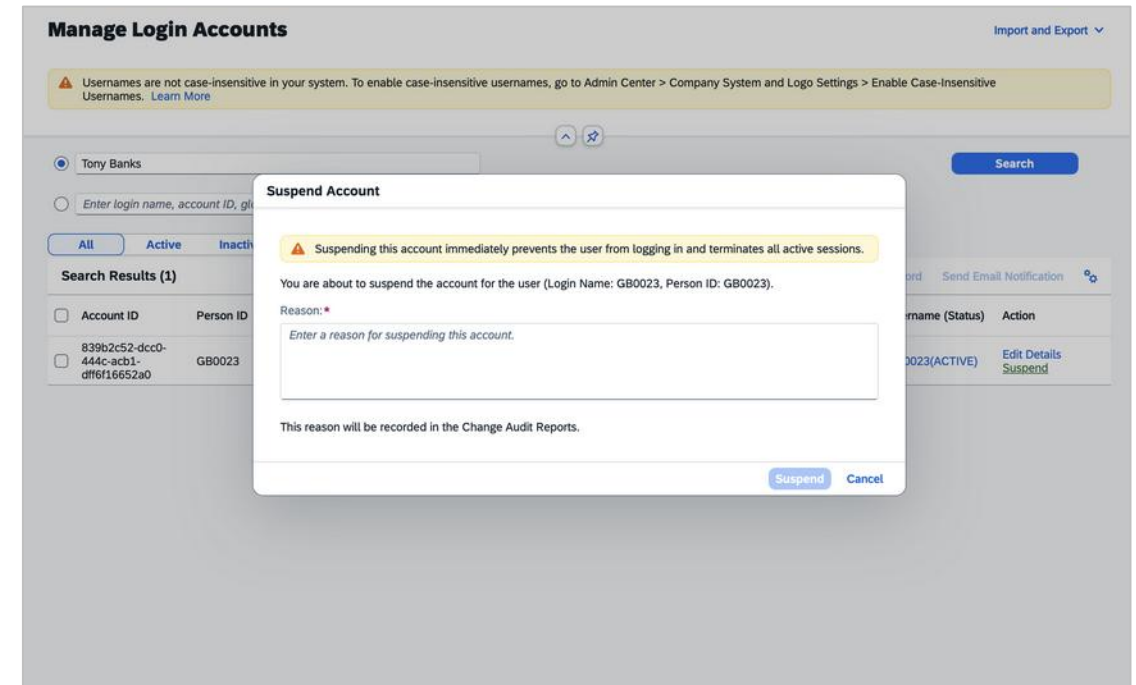
Release Notes 2026 H2

KONTOSPERRUNG IN «ANMELDEKONTEN VERWALTEN»

Administratoren können ein Benutzerkonto ab sofort **sperren (suspendieren)**. Die Sitzungsvalidierung wird damit **sofort auf allen Geräten und in allen Anwendungen** blockiert. Im Admin-Tool **Anmeldekonto verwalten** gibt es dazu das neue Feld **Gesperrt**.

- Bestehende Sitzungen werden bei der nächsten serverseitigen Prüfung ungültig. Neue Sitzungen sind erst nach Aufhebung der Sperre möglich.
- Eine Sperre kann frühestens **zwei Stunden** nach dem Setzen wieder aufgehoben werden.
- Sperren und Entsperrungen werden protokolliert (BTP Audit Log Service bzw. Admin Center > Allgemeines Audit verwalten).

Bisher: Das Konto musste deaktiviert oder das Ablaufende der Sitzungen abgewartet werden.



MEHRWERT

- Kompromittierte Konten lassen sich **sofort sperren**. Aktive und künftige Sitzungen werden ungültig, ohne auf Session-Timeouts zu warten.
- Lückenlose Nachvollziehbarkeit über das Audit-Log.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Berechtigung **Benutzer verwalten > Anmeldekonto verwalten**

BEURTEILUNG

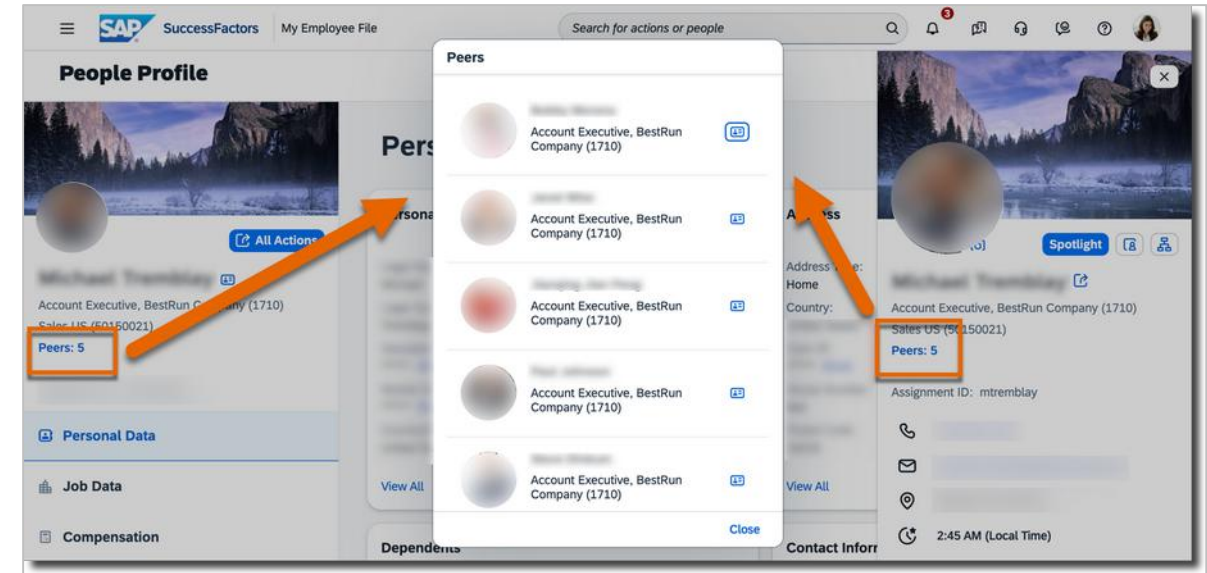
- Wichtiges Sicherheits-Feature, z. B. bei Verdacht auf Missbrauch eines Kontos.
- Zuständigkeit (wer sperrt wann?) mit IT-Security klären und Berechtigung restriktiv vergeben.

KOLLEGEN (PEERS) IN PROFILVORSCHAU UND VOLLSTÄNDIGEM PROFIL

Im Header der **Profilvorschau** und des **vollständigen Profils** werden neu die **Kollegen (Peers)** einer Person angezeigt.

- Basisinformationen der Peers: Foto, Anzeigenname, Stellenbezeichnung bzw. Anzeigetitel (assignmentDisplayHeader) und Beschäftigungsindikatoren
- Per Klick auf einen Peer öffnet sich dessen vollständiges Profil
- Verfügbar im Profil von Mitarbeitenden und von Führungskräften

Die Erweiterung geht auf mehrere Customer-Community-Ideen zurück (u. a. 334258, 351055, 370311).



MEHRWERT

- Mitarbeitende und Führungskräfte erhalten einen **Überblick über Organisationsbeziehungen** und navigieren schneller zwischen Profilen.
- Praktische Ergänzung zum Organigramm, z. B. für neue Mitarbeitende.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Standardelement **teamMembersSize** im Datenmodell aktivieren und Feldberechtigung vergeben
- Einstellung **Plattformfunktionseinstellungen > Peers ausblenden** nicht aktivieren (Standard)

BEURTEILUNG

- Geringer Aufwand, spürbarer Nutzen im Alltag.
- Vorab klären, ob die Sichtbarkeit der Teamzusammensetzung für alle Rollen gewünscht ist.

EINHEITLICHE DOKUMENTENVERWALTUNG IM ADMIN CENTER

Alle Unternehmensdokumente werden neu zentral auf der Seite

Dokumente verwalten im Admin Center verwaltet.

Dokumentenverwaltung, Kategorienverwaltung und

Speicherüberwachung sind in **einem Arbeitsbereich** zusammengeführt:

- **Dokumente:** Tabelle mit Name, Typ, Kategorie, Anhang-ID, Grösse, Hochgeladen von, Eigentümer usw. Mit Filtern (u. a. Status, Benutzertyp, Datum, Entitätstyp, Speicherort SuccessFactors/Drittanbieter), Sortierung, Upload sowie Einzel- und Massen-Download
- **Dokumentkategorien:** Übersicht der Dokumententitäten mit Typ und Status. Neue Kategorien können direkt angelegt werden
- **Dokumentenspeicher:** Gesamtkontingent mit Anzeige von belegtem und freiem Speicher sowie Verteilung nach Kategorien

Document Name (Uploaded)	Attachment ID	Document Size	Document Type	Uploaded By	Owned By	Document Entity	Document Category	Actions
☐		1166.4 KB	pdf			Person	USA I9 Forms	
☐		155.4 KB	png			Person	USA I9 Forms	
☐		155.4 KB	png			Person	USA I9 Forms	
☐		548.8 KB	pdf			Person	USA I9 Forms	
☐		220.7 KB	png			Person	USA I9 Forms	
☐		548.7 KB	pdf			Person	USA I9 Forms	
☐		174.6 KB	png			Person	USA I9 Forms	
☐		155.4 KB	png			Person	USA I9 Forms	
☐		174.6 KB	png			Person	USA I9 Forms	
☐		220.7 KB	png			Person	USA I9 Forms	
☐		220.7 KB	png			Person	USA I9 Forms	
☐		548.7 KB	pdf			Person	USA I9 Forms	
☐		548.7 KB	pdf			Person	USA I9 Forms	
☐		147.6 KB	png			Person	USA I9 Forms	

MEHRWERT

- **Ein zentraler Ort** für Dokumente, Kategorien und Speicherverbrauch. Das spart Administratoren Suchaufwand.
- Massen-Download und Filter erleichtern z. B. Datenschutz-Anfragen und Bereinigungen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Keine Konfiguration nötig. Zugriff über **Admin Center > Dokumente verwalten**

BEURTEILUNG

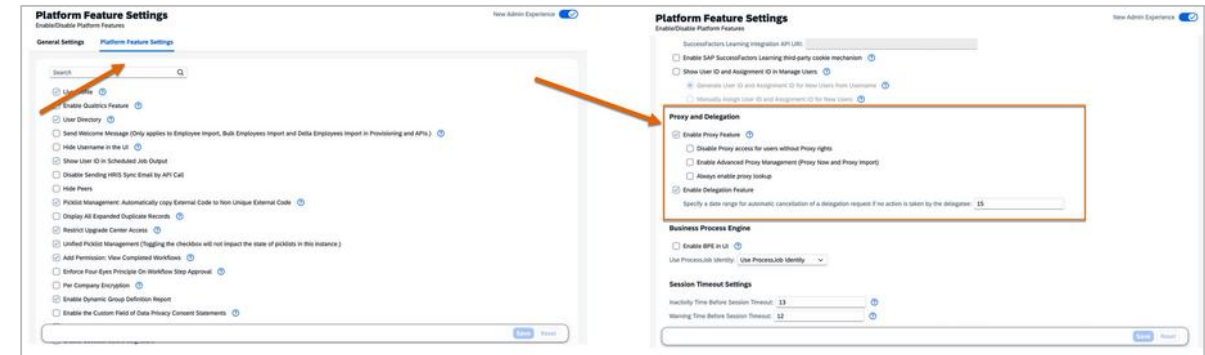
- Klare Verbesserung gegenüber der bisherigen Oberfläche.
- Speicheranzeige hilft, Überschreitungen des Kontingents frühzeitig zu erkennen.

PROXY- UND DELEGATIONSEINSTELLUNGEN IN DEN PLATTFORMFUNKTIONSEINSTELLUNGEN

Alle Einstellungen zu **Stellvertretung (Proxy)** und **Delegation** sind neu gebündelt unter **Admin Center > Plattformfunktionseinstellungen** (Abschnitt «Proxy and Delegation») verfügbar. Bisher waren sie auf Provisioning, Stellvertretungsverwaltung und Unternehmenseinstellungen für System und Logo verteilt.

- Stellvertretungsfunktion aktivieren (bisher Provisioning)
- Stellvertreter suche immer aktivieren sowie erweiterte Stellvertretungsverwaltung (Proxy Now, Proxy Import)
- Delegationsfunktion, automatische Stornierung von Delegationsanfragen und Proxy-Zugriff für Benutzer ohne Proxy-Rechte deaktivieren

Die drei Delegations- und Proxy-Einstellungen bleiben für **ein weiteres Release** zusätzlich in den Unternehmenseinstellungen für System und Logo sichtbar.



MEHRWERT

- Weniger Suchaufwand für Administratoren: **alle Proxy- und Delegationseinstellungen an einem Ort.**
- Kein Provisioning-Zugriff mehr nötig, um die Stellvertretungsfunktion zu aktivieren.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Berechtigung **Systemeigenschaften verwalten > Plattformfunktionseinstellungen**

BEURTEILUNG

- Reine Verschiebung der Einstellungen. Bestehende Konfigurationen bleiben erhalten.
- Dokumentationen und Schulungsunterlagen für Administratoren anpassen.



EMPLOYEE CENTRAL

Release Notes 2026 H2

NEUESTE EINSTELLUNGSERFAHRUNG (LATEST HIRING EXPERIENCE)

HR-Administratoren stellen Mitarbeitende neu über eine **überarbeitete Seite «Neuen Mitarbeiter hinzufügen»** ein bzw. wieder ein. Die Seite basiert auf dem neuesten Personenprofil. Unterstützt werden Einstellung, Wiedereinstellung (via Duplikatsprüfung) sowie Recruiting- und Onboarding-Fälle über «Ausstehende Einstellungen verwalten».

- **4 Schritte** mit Fortschrittsleiste: Allgemeine Informationen, Persönliche Daten, Stellendaten, Vergütung
- Pro Schritt werden nur die benötigten Daten erfasst. Die Validierung erfolgt schrittweise
- Übersichtlichere Duplikatsprüfung als Tabelle
- Neu: länderspezifische Angehörigendaten während der Einstellung

Hinweis: Das MDF-Objekt «Employee Cost Assignment» in Einstellungsvorlagen wird nicht unterstützt.

The image shows two screenshots from a HR system. The top screenshot is the 'Add New Employee' form, which has a progress bar at the top with four steps: General Information, Personal Data, Job Data, and Compensation. The 'General Information' step is active. It contains sections for Basic Data (New Date: Sep 20, 2026; Company: Company USA (270)), Identity (First Name, Last Name, Date of Birth), User Information (User Name, Admin/Manager), and National ID Information. The bottom screenshot is a 'Duplicate Check' table showing three entries that match the data entered in the General Information step.

Name / Job Title	External Person ID	Status	Date of Birth	Company / Location	National IDs
Test1 Finance Manager	IND101107	active	03/10	Company AUS (3010) Admin - Canberra (AU_ADMIN_AD001)	-
Test1 MFG Manager	IND101107	active	03/10	Company AUS (3010) Admin - Perth (AU_ADMIN_W0001)	-
Test1 Manager	IND101107	terminated 03/202024 Not OK to Rehire	03/10	Company AUS (3010) Admin - Sydney (AU_ADMIN_N0001)	-

MEHRWERT

- **Weniger Zeit und Aufwand** für Einstellung und Wiedereinstellung dank klarer Schrittführung.
- Fehler und Warnungen sind leichter zu erkennen und zu beheben.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Neuestes Personenprofil konfiguriert, Einstellungsvorlagen geprüft
- Offene Entwürfe und Workflows vor dem Umschalten abschliessen
- **EC-Einstellungen verwalten > Latest Hiring Experience**

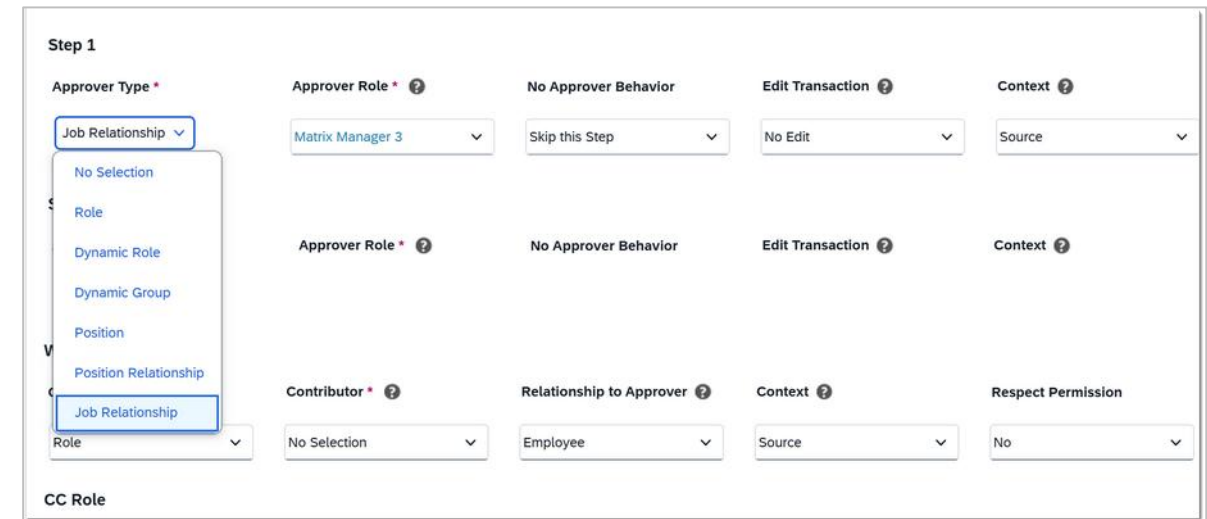
BEURTEILUNG

- Strategisch relevant, betrifft EC, Onboarding und Recruiting.
- Wegen geänderter Regel-Logik (onChange/onInit) vor Aktivierung in der Preview gründlich testen.

BENUTZERDEFINIERTER STELLENBEZIEHUNGEN IN DER WORKFLOW-KONFIGURATION

Bei der Workflow-Konfiguration steht neu der Teilnehmertyp **Stellenbeziehung (Job Relationship)** zur Verfügung. Damit können neben den Standardbeziehungen auch **benutzerdefinierte Stellenbeziehungen** als Genehmiger, Mitwirkende oder CC-Rolle festgelegt werden.

- Für Schrittentfernung, Überspringen von Genehmigern und Ersetzen von Teilnehmern verhält sich der Typ wie «Rolle»
- Das neue Feld wird auch beim CSV-Import von Workflow-Objekten unterstützt



Step 1

Approver Type *	Approver Role *	No Approver Behavior	Edit Transaction ?	Context ?
Job Relationship ▼	Matrix Manager 3 ▼	Skip this Step ▼	No Edit ▼	Source ▼
No Selection				
Role				
Dynamic Role				
Dynamic Group				
Position				
Position Relationship				
Job Relationship				
Role ▼				
No Selection ▼				
Employee ▼				
Source ▼				
No				

CC Role

MEHRWERT

- Workflows lassen sich an die **individuelle Organisationsstruktur** anpassen (z. B. HR Business Partner, Coach, Projektleitung).
- In jedem Schritt ist die passende Person beteiligt. Workarounds über dynamische Gruppen entfallen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Nach Auswahl von **Stellenbeziehung** die gewünschte Standard- oder benutzerdefinierte Beziehung wählen

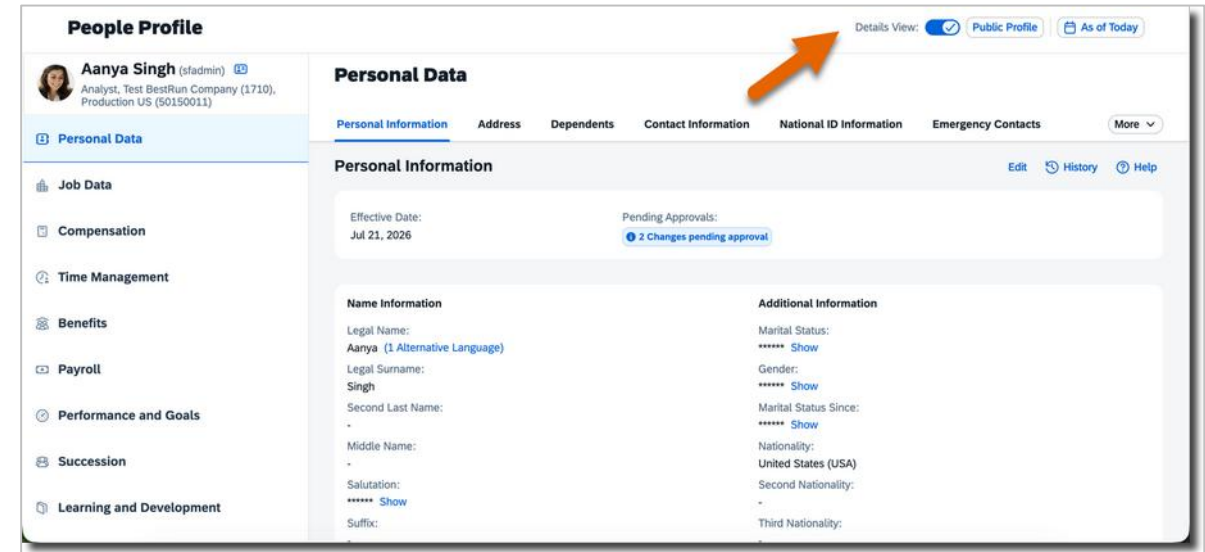
BEURTEILUNG

- Lange gewünschte Erweiterung mit hohem Praxisnutzen.
- Bestehende Workflows mit Ersatzlösungen prüfen und gegebenenfalls vereinfachen.

DETAILANSICHT IM NEUESTEN PERSONENPROFIL

Im vollständigen Profil kann eine **Detailansicht** aktiviert werden. Sie zeigt vollständige Detailseiten, **alle Felder (auch leere)**, Gültigkeitsdaten und ausstehende Änderungen direkt im Inhaltsbereich, ohne einzelne Karten öffnen zu müssen.

- Ein-/Ausschalter im Profil-Header (standardmässig aus). Die Einstellung bleibt über Kategorien, Profile und Sitzungen hinweg erhalten
 - Karten einer Kategorie erscheinen als horizontale Registerkarten
 - Bearbeiten und Historie wie in der Übersichtsansicht
 - Karten ohne Detailseite werden weiterhin als Übersichtskarte angezeigt
- Die Erweiterung geht auf mehrere Customer-Community-Ideen zurück.



MEHRWERT

- HR-Administratoren prüfen und pflegen Daten **in weniger Schritten**, weil alle Informationen an einem Ort stehen.
- Gültigkeitsdaten und ausstehende Änderungen sind sofort sichtbar.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Berechtigung für die Detailansicht an HR-Rollen vergeben

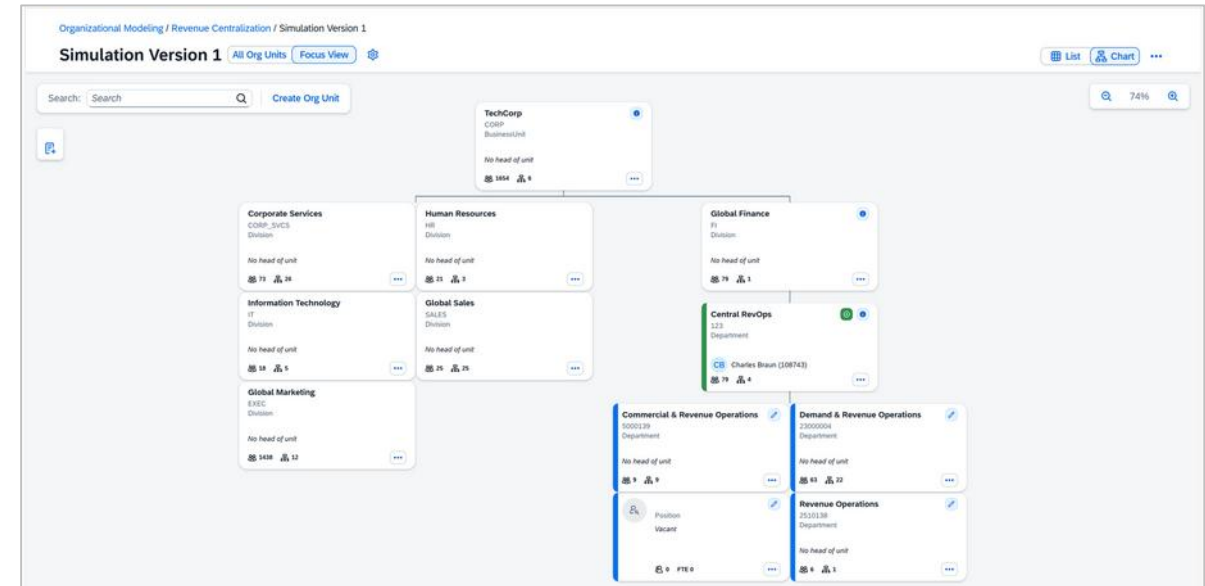
BEURTEILUNG

- Sehr nützlich für HR-Administratoren und HR-Experten.
- SAP rät, die Berechtigung nur HR-Rollen zu geben. Für Mitarbeitende und Führungskräfte bleibt die Kartenansicht passender.

ORGANISATIONSMODELLIERUNG IN EMPLOYEE CENTRAL

Mit der **Organisationsmodellierung** können organisatorische Änderungen **geplant, simuliert und umgesetzt** werden, bevor sie in die produktive Organisationsstruktur übernommen werden.

- **Projekte:** Änderungsvorhaben mit Begründung, Dokumenten und Stakeholdern zentral organisieren
- **Simulationen:** Organisationseinheiten und Positionen per Drag & Drop verschieben. Änderungen werden visuell hervorgehoben, Auswirkungen auf Positionen, Mitarbeitende und Berichtswege sind sofort sichtbar
- **Veröffentlichen:** Nach Prüfung und Genehmigung aktualisiert das System die unterstützten Organisationsobjekte und Mitarbeiterdaten automatisch



MEHRWERT

- Reorganisationen werden **vor der Umsetzung validiert**. Szenarien lassen sich vergleichen und visualisieren.
- Weniger manueller Aufwand und höhere Datenkonsistenz beim Ausrollen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Provisioning über SAP for Me anfragen (bis zu 20 Tage, Preview und Produktion getrennt)
- Konfigurationsobjekt anlegen, Onboarding-Prozess durchführen, Berechtigungen in SAP Cloud Identity Services vergeben

BEURTEILUNG

- Grosses neues Feature, besonders für Kunden mit häufigen Reorganisationen.
- Einführung als eigenes Kleinprojekt planen. Wir empfehlen eine Demo bzw. einen Proof of Concept in der Preview.

GEHALTSBAND IN DEN STELLENINFORMATIONEN

Gehaltsbandwerte werden neu **direkt in den Stelleninformationen gespeichert**. Das Band wird einmalig beim Speichern berechnet und bleibt als festes Attribut des Datensatzes erhalten.

- Das Feld ist **schreibgeschützt** und kann weder per Import noch per Geschäftsregel geändert werden
- Bestehende Datensätze werden über einen Upgrade-Job befüllt. Die Änderungshistorie erhält einen entsprechenden Eintrag
- Ohne passende Gehaltsband-Zuordnung bleibt das Feld leer (erwartetes Verhalten)
- Geänderte Zuordnungen werden nicht automatisch nachberechnet. Dazu muss der Job erneut ausgeführt werden

Vorher / Neu

Vorher

Das Gehaltsband wurde bei jeder Anzeige dynamisch berechnet und nicht gespeichert. Ein historisches Reporting war dadurch nicht zuverlässig möglich.

Neu

Das Gehaltsband wird beim Speichern der Stelleninformationen berechnet und **fest im Datensatz gespeichert**.

Wichtig

Das Feld wird durch das Upgrade befüllt, ist aber **erst nach Anpassung der RBP-Berechtigungen** sichtbar.

MEHRWERT

- **Historisch korrekte, auditierbare Vergütungsdaten**, z. B. für Pay-Transparency-Auswertungen.
- Bessere Performance, da das Band nicht mehr bei jeder Anzeige berechnet wird.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Aktion: **Erforderlich**
- Job **Add Pay Range to Job Information** in Upgrade Center > Optionale Upgrades ausführen
- RBP für das Feld Gehaltsband vergeben

BEURTEILUNG

- Relevant für alle Kunden mit Gehaltsbändern, insbesondere mit Blick auf die EU-Entgelttransparenzrichtlinie.
- Upgrade und Berechtigungen gemeinsam planen.



EMPLOYEE CENTRAL PAYROLL

Release Notes 2026 H2

ABKÜNDIGUNG DER ALTEN OAUTH-KONFIGURATION FÜR ENTGELTABRECHNUNGEN

Die bisherige OAuth-Konfiguration für die Anzeige der **Entgeltabrechnung (Pay Statement)** wird abgekündigt.

- Im **Security Center** wird die OAuth-Konfiguration mit **ecp** und **ecp_ess** durch eine neue Konfiguration mit **X.509-Zertifikaten** ersetzt
- Die alte Konfiguration wird am **12. November 2027 gelöscht**
- Details siehe «Using OAuth 2.0 to Integrate Employee Central and Employee Central Payroll»

Wichtige Termine

13. Nov 2026

End of Development: keine Weiterentwicklung, nur noch Behebung kritischer Fehler

14. Mai 2027

End of Maintenance: keine Fehlerbehebungen und Patches mehr

12. Nov 2027

Gelöscht: produktive Nutzung nicht mehr möglich

MEHRWERT

- Sicherere, zertifikatsbasierte Authentifizierung zwischen EC und ECP.
- Rechtzeitige Umstellung verhindert, dass **Mitarbeitende ihre Lohnabrechnung nicht mehr sehen.**

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Aktion: **Erforderlich**
- Umstellung auf **OAuth mit X.509-Zertifikat** im Security Center

BEURTEILUNG

- Betrifft alle ECP-Kunden mit Payslip-Anzeige in SuccessFactors.
- Umstellung im Jahr 2027 einplanen, idealerweise vor dem End of Maintenance (Mai 2027).

NEUE SAMMELROLLEN FÜR ADMINISTRATOREN UND ESS IN ECP (S/4HANA-BASIERT)

Für Administratoren und Mitarbeitende stehen neu **vorkonfigurierte Sammelrollen** zur Verfügung. Sie gewähren sofortigen Zugriff auf Employee-Self-Service-Funktionen, z. B. die **Anzeige der Lohnabrechnung** in SAP SuccessFactors Employee Central.

- Die Rollen können direkt zugewiesen werden. Manuelles Kopieren entfällt
- Gilt nur für **Employee Central Payroll auf Basis von SAP HCM for SAP S/4HANA**

Neue Sammelrollen

Mitarbeitende (ESS)	SAP_CLDPY_ECPAY_ESS_COMPOSITE
Administratoren	SAP_CLDPY_ECPAY_ADM_COMPOSITE
Vorher	Die Sammelrolle musste manuell kopiert und anschliessend zugewiesen werden.

MEHRWERT

- **Weniger Fehler** bei der Rollenzuweisung.
- Schnellere Einrichtung von ESS und Administration.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Profile der Sammelrollen über Transaktion **PFCG** generieren

BEURTEILUNG

- Geringer Aufwand, sinnvoll für neue Implementierungen und bei der Migration auf S/4HANA-basiertes ECP.
- Bestehende kundeneigene Rollen mit den Standardrollen abgleichen.

IDENTITY PROVISIONING SERVICE: MIGRATION AUF DIE GLOBALE BENUTZER-ID

Mit dem erweiterten Report **RP_HRSFEC_IAS_USER_ALIAS_UPD** können alle bestehenden Benutzer auf eine einheitliche Authentifizierung per **Global User ID** über IAS, Employee Central und ECP migriert werden.

- Migriert werden EC-Benutzername, Person-GUID und IAS-Benutzerkennung
- Benutzer können über das Feld «Username» gezielt ausgewählt werden
- Bei mehreren Verträgen: Option, den Alias/die Global User ID für das **erste aktive Beschäftigungsverhältnis** zu aktualisieren (relevant für die Authentifizierung)
- Der Report zur Benutzeranlage ist abgekündigt und wird durch den **Identity Provisioning Service Job** ersetzt

IAS Integration - Alias/Global User ID update for existing users





Additional selections

Username


Run Modes

☒ Test Run

Handling Multiple UserId's for a Single Person

☐ Update Alias/Global User ID for user created for first active employment

Note: Alias/Global User ID update does not happen automatically if multiple employee IDs are found for one individual person. Select this checkbox to update the Alias/Global User ID for the ECP user ID created for the first active employment. This user ID is the one used for authentication purposes.

MEHRWERT

- **Global User ID als einheitlicher Identitätsschlüssel** über alle Systeme.
- Weniger Inkonsistenzen bei der Authentifizierung, keine manuelle Benutzerpflege mehr.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Einspielen der Support Packages (S/4HANA HR bzw. EA-HR EHP8)
- Migrationsreport ausführen (Testlauf möglich)

BEURTEILUNG

- Betrifft alle ECP-Kunden mit IAS. Die Umstellung sollte geplant werden.
- Zuerst Testlauf durchführen, Mehrfachbeschäftigungen besonders prüfen.



TIME TRACKING

Release Notes 2026 H2

ZEITABHÄNGIGE (EFFECTIVE-DATED) ZEITBEWERTUNG

Zeitbewertungen können neu **zeitabhängig** konfiguriert werden. Richtlinienänderungen greifen automatisch ab einem Stichtag, **ohne Zeiterfassungsprofile zu klonen** oder Stelleninformationen anzupassen.

- Pro Zeitbewertung mehrere **Zeitscheiben** mit Startdatum und eigenen Werten
- Beispiel: Überstundenschwelle bis 30.06. = 8 Std., ab 01.07. = 10 Std. Das Zeiterfassungsprofil bleibt unverändert
- Bei «Gesamter Zeitbogen/Periode» gilt die Zeitscheibe, die am Periodenende gültig ist
- Für den Typ «Zeitdatensatz erstellen» nicht unterstützt

Besonders interessant bei häufigen Richtlinienänderungen, vielen Zeiterfassungsprofilen oder laufenden Implementierungen.

MEHRWERT

- **Kein Klonen von Zeiterfassungsprofilen** und keine Massenänderungen von Stelleninformationen bei Richtlinienänderungen.
- Weniger Pflegeaufwand, besserer Audit-Trail, geringeres Compliance-Risiko.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Anfrage über Produktsupport
- Verfügbarkeit: **Restricted Availability**
- Nur auf Anfrage, danach Aktivierung über Upgrade Center > Empfohlene Upgrades

BEURTEILUNG

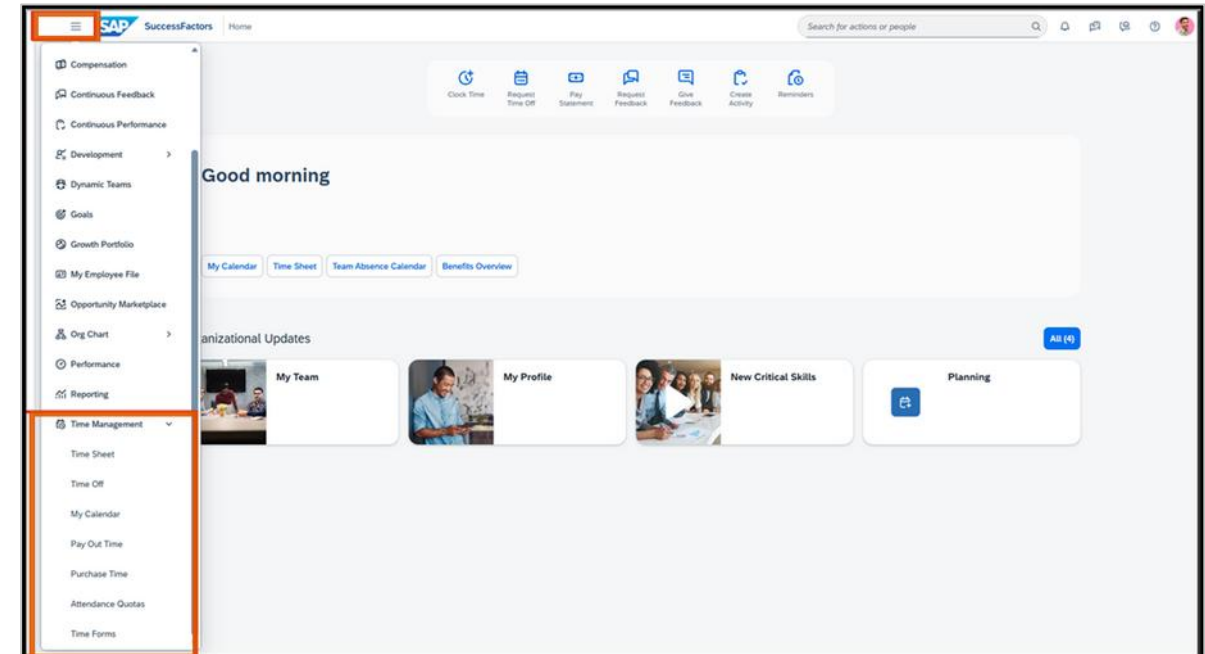
- Grosser Nutzen für Kunden mit vielen Zeiterfassungsprofilen.
- Noch eingeschränkt verfügbar. Bei Interesse frühzeitig anfragen (Blog von SAP beachten).

ZEITMANAGEMENT ALS EIGENES MODUL IM HAUPTMENÜ

Mitarbeitende und Führungskräfte erreichen alle zeitbezogenen Aufgaben neu über einen eigenen Bereich **Zeitmanagement im Hauptmenü**, ohne Umweg über das Personenprofil oder Schnellaktionen.

- Eigener Arbeitsbereich mit allen Zeit-Anwendungen, übersichtlich gruppiert (z. B. Abwesenheiten, Zeitbogen, Kalender, Auszahlungen)
- Breadcrumbs verweisen nicht mehr fälschlich auf das Personenprofil
- Angezeigt werden nur die Anwendungen, für die eine Berechtigung besteht
- Deep Links für Auszahlung und Kauf wurden angepasst

Bisher: Zeitfunktionen waren über Schnellaktionen und das Personenprofil verstreut.



MEHRWERT

- Zeitfunktionen sind **leichter auffindbar**. Das führt zu weniger Supportanfragen.
- Konsistente Navigation im Sinne der neuen SAP User Experience.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- **Enable SAP user experience updates** aktivieren
- **Enable Side Navigation for Time Management** aktivieren

BEURTEILUNG

- Geringer Aufwand, deutlicher Mehrwert für Endbenutzer.
- Kommunikation an Mitarbeitende einplanen. Angepasste Deep Links in Intranet und Anleitungen prüfen.

DYNAMISCHE SCHICHTZUWEISUNG

Schichten (Tagesmodelle) können Mitarbeitenden neu **automatisch anhand konfigurierbarer Regeln** zugewiesen werden.

- **Nach erstem Einstempeln:** Das System vergleicht die erste Kommt-Zeit mit definierten Zeitfenstern und weist das passende Tagesmodell zu (z. B. Frühschicht bei Kommen zwischen 05:00 und 08:00 Uhr)
- **Nach maximaler Überschneidung:** Das Tagesmodell mit der grössten Überschneidung zur tatsächlich erfassten Arbeitszeit wird gewählt (Regelfunktion «Find Day Model With Maximum Overlap()»)

Typischer Einsatzfall: keine formale Schichtplanung. Schichtzuschläge werden auf Basis der tatsächlichen Arbeitszeiten berechnet.

The screenshot displays the SAP SuccessFactors Time Sheet interface. The main view is a calendar for August 2026, showing working times and breaks. The right sidebar provides a detailed view for Wednesday, August 5, 2026. It includes sections for 'Planned Working Time' (Category: Dynamic Shift, 8:00 PM - 5:00 AM), 'Planned Breaks' (1:00 AM - 1:30 AM), 'Day Model' (CLT - Night Shift), and 'Recorded Time' (Working Time: 2 hr 30 min). The 'Recordings' section shows 'Working Times (2)' and 'Standard Break' with their respective durations and dates.

MEHRWERT

- **Kein manuelles Zuweisen von Schichten** mehr pro Mitarbeitendem und kein Massenupload.
- Korrekte Schichtzuschläge auf Basis der tatsächlich gearbeiteten Zeiten.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Arbeitszeitpläne und Kommt-/Geht-Gruppen zugeordnet
- Objekt **Dynamic Shift Assignment Configuration** und Geschäftsregel anlegen und dem Arbeitszeitplan zuweisen

BEURTEILUNG

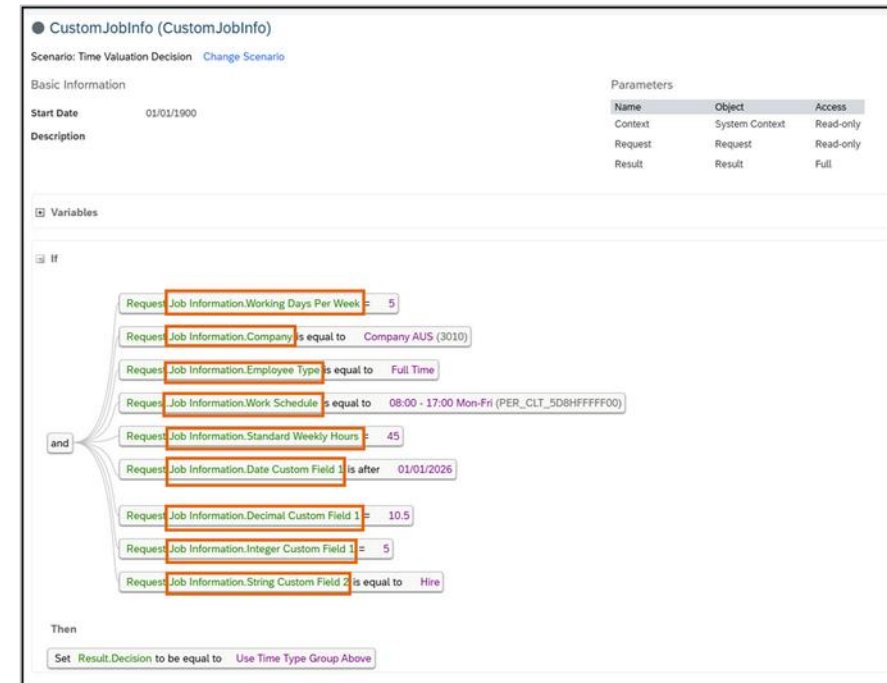
- Interessant für Produktion, Logistik und Pflege mit flexiblen Schichten.
- Mittlerer Konfigurationsaufwand (Regeln, Objekte). Szenarien vorab sauber definieren.

ERWEITERUNGEN DER GESCHÄFTSREGELN IN DER ZEITBEWERTUNG

In Entscheidungs- und Berechnungsregeln der Zeitbewertung stehen **zusätzliche Felder aus den Stelleninformationen** und **neue Regelfunktionen** zur Verfügung.

- **Neue Felder:** benutzerdefinierte Felder, Wöchentliche Standardarbeitszeit, Arbeitstage pro Woche, Benutzer-ID, Gesellschaft, Mitarbeitertyp, Arbeitszeitplan
- **Neue Funktionen:** «Get Absence in Days or Hours for Period Based on Deduction Quantity» (wahlweise nur genehmigte Abwesenheiten), Today(), Day of Week(), Day of Month(), Substring()
- **Limit erhöht:** neu 8 statt 5 regelbasierte Zeitbewertungen pro Zeiterfassungsprofil

Die Erweiterung basiert auf mehreren Customer-Community-Ideen.



MEHRWERT

- Schliesst **funktionale Lücken**, insbesondere für international tätige Kunden mit unterschiedlichen Anforderungen.
- Weniger Workarounds und Zeiterfassungsprofile nötig.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Benutzerdefinierte Felder in **Geschäftskonfiguration verwalten** anlegen
- RBP für die verwendeten Felder der Stelleninformationen

BEURTEILUNG

- Hoher Nutzen für komplexe Zeitbewertungen.
- Bestehende Regeln und Workarounds bei der nächsten Gelegenheit überprüfen und vereinfachen.

ZEITKONTOSALDO IN DER ZEITBEWERTUNG

Der **Saldo eines Zeitkontos** kann neu direkt in der Logik der Zeitbewertung verwendet werden, für Berechnungen, Validierungen und Ergebnisse.

- Neuer Bewertungstyp **Bewertungsfunktion** mit der Funktion **Get Time Account Balances**
- Salden mit Schwellenwerten vergleichen, Warnungen auslösen und Ergebnisse an Zeitartengruppen weiterleiten
- Beispiele: weitere Überstunden verhindern, wenn das Saldo ein Limit überschreitet, oder auf niedrige Salden hinweisen
- Unterstützte Zeitkontokategorien: Arbeitszeitkonto, TOIL (Freizeitausgleich), Anwesenheitskontingent

Time Valuation: Get Time Account Balance (GET_TA_BALANCE)

External Name: Get Time Account Balance

Valuation Type: Valuation Function

Time Account Category: Working Time Account

Time Type Group Above: Temp 1 (TEMP1)

Valuation Method: Valuate Per Day

Valuation Function: Get Time Account Bala...

External Code: GET_TA_BALANCE

Entity UUID: 558A8A6E97E04A90A4BBE9BC6B88B430

Comment:

MEHRWERT

- Bewertungs- und Planungsentscheidungen **auf Basis tatsächlicher Kontostände**.
- Bessere Einhaltung von Richtlinien, z. B. bei Gleitzeit- und Überstundenkonten.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Neue Zeitbewertung mit Typ **Bewertungsfunktion** anlegen und dem Zeiterfassungsprofil zuweisen

BEURTEILUNG

- Lang ersehnte Funktion, z. B. für Kappingsregeln bei Gleitzeit.
- Überschaubarer Aufwand, Testfälle für Grenzwerte einplanen.



PERFORMANCE & GOALS

Release Notes 2026 H2

ERWEITERUNGEN DER NEUESTEN LEISTUNGSBEURTEILUNGSFORMULARE

Die neueste Formularerfahrung im Performance Management wurde in mehreren Punkten verbessert:

- **Continuous Feedback:** sichtbar für alle Benutzer mit der Berechtigung «Access Continuous Feedback Data»
- **Letzte Beurteilung:** Quelle wird angezeigt (Job Profile Builder bzw. Growth Portfolio)
- **Bewertungsschieberegler:** Tooltip zeigt Wert **und** Bezeichnung
- **Lange Namen:** Umbruch auf bis zu drei Zeilen mit «Mehr/Weniger»
- **Buttons:** «Senden an {Name}» direkt im Footer, wenn es nur einen Empfänger gibt
- **Texte und Labels:** neutralere Formulierungen und eigene Message Keys für Name, Bewertung und Beschreibung

MEHRWERT

- **Parität mit der bisherigen Formularerfahrung** und schnelleres Bearbeiten der Beurteilungen.
- Labels lassen sich unabhängig an den eigenen Beurteilungskontext anpassen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Neueste Formularerfahrung ist aktiviert

BEURTEILUNG

- Viele kleine, spürbare Verbesserungen ohne Aufwand.
- Ein Argument mehr für den Umstieg auf die neueste Formularerfahrung.

ERWEITERUNGEN DER GESCHÄFTSREGELN IM PERFORMANCE MANAGEMENT

Die Regelszenarien im Performance Management unterstützen neu weitere Konfigurationen:

- **Abschnittskommentare** können in Wenn- und Dann-Bedingungen verwendet werden (analog zu Elementkommentaren)
- **Längen-Attribut** für Kommentar- und Textfelder (Zeichenzahl ohne HTML-Tags)
- **Felder des beurteilten Mitarbeiters** (z. B. Standort, Abteilung, Stellenbezeichnung). Ohne EC nur eingeschränkt verfügbar
- Verhaltensfelder wurden aus den Skill-Abschnitten entfernt (dort nicht unterstützt)

Gilt auch für die neuen Szenarien «E-Mail-Benachrichtigungen nach Beurteilungsergebnis» und «Sichtbarkeit in Snapshot-Ansichten».

Beispiele aus der Release Note

Abschnittskommentar	Werden mehr als 2 Ziele mit «Unter den Erwartungen» bewertet, wird der Abschnittskommentar Pflicht .
Textlänge	Hat das Feld «Verbesserungsvorschläge» weniger als 100 Zeichen , erscheint beim Weiterleiten eine Validierungsmeldung.
Beurteilter Mitarbeiter	Ist der Mitarbeitende im Vertrieb und die Gesamtbewertung unter 3, wird das Sales-Performance-Team per E-Mail informiert.

MEHRWERT

- **Mehr Flexibilität**, um Prüfungen und Abläufe in Beurteilungen zu automatisieren.
- Höhere Qualität der Beurteilungen durch gezielte Validierungen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp**: Kundenkonfiguration
- Neueste Formularerfahrung und Geschäftsregeln für Performance Management aktiviert
- Regeln konfigurieren

BEURTEILUNG

- Sehr nützlich für Kunden mit Qualitätsanforderungen an Kommentare.
- Regeln zurückhaltend einsetzen, damit Formulare benutzerfreundlich bleiben.

NEUES REGELSZENARIO: SICHTBARKEIT VON FORMULARINHALTEN IN SNAPSHOTS

Mit der neuesten Formularerfahrung können Geschäftsregeln neu auch die **Sichtbarkeit von Feldern und Abschnitten in Snapshot-Ansichten** steuern. Dazu gehören:

- Formulare in Weiterleitung (en route) und in der Unterschriftenphase
- Abgeschlossene Formulare
- Snapshots aus Audit-Trail, Berichten und der Leistungshistorie im Personenprofil

Bestehende Regeln aus «Dynamische Formularinhalte konfigurieren» können **kopiert** und auf das neue Szenario umgestellt werden. Mit der Bedingung «Current Step» lässt sich die Sichtbarkeit je Schritt variieren.

Vorher / Neu

Vorher

Sichtbarkeitsregeln («Dynamische Formularinhalte konfigurieren») greifen **nur in der Phase «Ändern»** im Eingangskorb.

Neu

Das zusätzliche Szenario steuert die Sichtbarkeit auch in **Snapshot-Ansichten**.

Ergebnis

Mit beiden Regeln bleiben Felder **in allen Ansichten** einheitlich ein- bzw. ausgeblendet.

MEHRWERT

- **Konsistente Anzeige** über den gesamten Beurteilungszyklus.
- Verhindert, dass vertrauliche Inhalte in Snapshots sichtbar werden (Datenschutz).

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Bestehende Regel kopieren, Szenario umstellen
- Regel dem Trigger **Formular öffnen** zuweisen

BEURTEILUNG

- Für alle Kunden mit Sichtbarkeitsregeln relevant. Schliesst eine Datenschutzlücke.
- Bestehende Regeln prüfen und zeitnah ergänzen.

ERWEITERTE UND NEUE KARTEN IM VOLLSTÄNDIGEN PROFIL

Im vollständigen Profil des neuesten Personenprofils wurden bestehende Karten erweitert und neue ergänzt. Auszug:

- **Globale Informationen:** Land wird automatisch aus dem Beschäftigungsland vorbelegt
- **Angehörige:** Adressen sind optional und können hinzugefügt oder entfernt werden
- **Historie:** neues Feld **Letzte Änderungsquelle** (Edit UI, History UI, API, Import)
- **Adressen:** Adressvalidierung und Typeahead auch in der neuesten Oberfläche (inkl. Einstellung und Onboarding)
- **Biografische Informationen:** Self-Service-Migrationstool zu lokalisierten Daten
- **Vorübergehende Zuweisung, Employee Cost Assignment, Alternative Kostenverteilung:** neueste Bearbeitungs- und Historien-UI

MEHRWERT

- **Weniger manuelle Fehler** und mehr Transparenz bei Datenänderungen.
- Weitere Lücken gegenüber dem alten Personenprofil werden geschlossen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Aktion: **Empfohlen**
- **Neueste Bearbeitungs- und Historien-UI für EC-HRIS-Entitäten** aktivieren, kartenspezifische Berechtigungen prüfen

BEURTEILUNG

- Sammel-Note mit vielen kleinen Verbesserungen über mehrere Module.
- Für Kunden auf dem neuesten Personenprofil in der Preview gezielt testen.

BENUTZERDEFINIERTER VORGESETZTENROLLE IN ROUTENPLÄNEN (PM UND 360°)

In Routenplänen für **Performance Management** und **360°-Beurteilungen** kann neu die in EC definierte **benutzerdefinierte Vorgesetztenrolle** verwendet werden (z. B. Coach oder Mentor).

- Neue Rolle **First Custom Manager** in «Routenpläne verwalten». Es gilt der erste benutzerdefinierte Vorgesetzte der Auswahlliste jobRelType (kleinste Option-ID)
- Verfügbar in allen Phasen (Ändern, Unterschrift, Abschluss) und Schritttypen
- Unterstützt Audit-Trail, Reporting, Dokumentübertragung und Change Engine
- Neue Sichtbarkeitseinstellung: Bei Übertragung an einen neuen Custom Manager oder HR-Vertreter wird das Formular für die bisherige Person ausgeblendet

MEHRWERT

- Beurteilungsprozesse lassen sich an **vielfältige Organisationsbeziehungen** anpassen.
- Formulare erreichen die richtigen Personen, ohne manuelle Workarounds.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Custom-Manager-Rolle in der Auswahlliste jobRelType gepflegt und zugeordnet
- Berechtigung **Vorlagen verwalten > Routenpläne**

BEURTEILUNG

- Interessant für Matrix-Organisationen und Coach- oder Mentoren-Modelle.
- Nur eine benutzerdefinierte Rolle nutzbar. Das ist bei der Konzeption zu beachten.

AUSKLAPPBARE BENUTZERDEFINIERTER ABSCHNITTE IN LEISTUNGSFORMULAREN

Benutzerdefinierte Abschnitte können neu kompakter dargestellt werden. Die **benutzerdefinierten Felder** werden in ein **ausklappbares Seitenpanel** verschoben.

- Aktivierung in «Vorlagen verwalten» über die Option «Abschnitt in der Hauptansicht anzeigen, benutzerdefinierte Felder im Seitenpanel» oder über das XML-Attribut **collapse-field="true"**
- Im Formular sind nur noch Titel, Beschreibung und Kommentarzeilen sichtbar. Details werden im Seitenpanel bearbeitet
- Die Option schliesst «Abschnitt unter Allgemeine Informationen verschieben» aus

MEHRWERT

- **Kürzere Formulare**, weniger Scrollen und mehr Fokus beim Ausfüllen.
- Bessere Übersicht in umfangreichen Beurteilungsformularen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp**: Kundenkonfiguration
- Neueste Formularerfahrung aktiviert
- Anzeigeoption je benutzerdefiniertem Abschnitt setzen

BEURTEILUNG

- Einfache Konfiguration mit hohem Usability-Gewinn.
- Bei Formularen mit vielen benutzerdefinierten Feldern empfehlenswert.



SUCCESSION & DEVELOPMENT

Release Notes 2026 H2

ABKÜNDIGUNG DES ALTEN GOAL MANAGEMENTS (LEGACY)

Die Legacy-Version des Goal Managements wird am **12. November 2027** **endgültig gelöscht**. Sie wird durch das **neueste Goal Management** ersetzt (allgemein verfügbar seit 1H 2023).

- Seit 1H 2025 wurden Kunden auf der Legacy-Version universell auf die neueste Version umgestellt
- **Ausgenommen** waren Kunden mit Legacy-Entwicklungszielen, die noch nicht vom Job Description Manager auf Job Profile Builder oder Talent Intelligence Hub (mit Growth Portfolio) migriert haben
- Für diese Kunden ist die Migration **spätestens bis zum 2H-2027-Release** abzuschliessen. Danach erfolgt die universelle Umstellung
- Ein manuelles Upgrade im Upgrade Center kann nicht rückgängig gemacht werden

Wichtige Termine

17. Nov 2023

End of Development

17. Mai 2024

End of Maintenance

12. Nov 2027

Gelöscht: produktive Nutzung nicht mehr möglich

MEHRWERT

- Neueste Goal-Management-Oberfläche mit weiterer Produktentwicklung.
- Frühzeitige Planung **vermeidet eine erzwungene Umstellung** ohne Vorbereitung.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Aktion: **Erforderlich**
- Migration JDM > **Job Profile Builder / TIH** und Upgrade auf das neueste Goal Management

BEURTEILUNG

- Betroffene Kunden aktiv identifizieren (Legacy-Entwicklungsziele + JDM).
- Migration 2027 als Projekt einplanen, Unterschiede Legacy vs. neueste Version prüfen.



RECRUITING

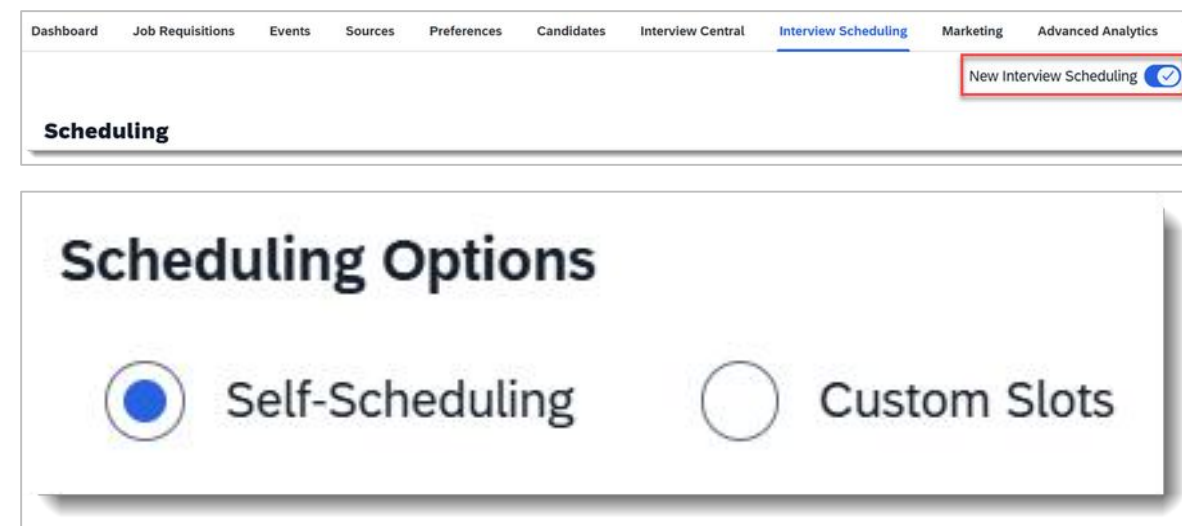
Release Notes 2026 H2

INTERVIEWPLANUNG IN SAP SUCCESSFACTORS RECRUITING MIT SMARTRECRUITERS

Recruiting-Kunden können die **Self-Scheduling-Funktion von SmartRecruiters** neu für **alle Kandidaten** nutzen, unabhängig davon, ob sie sich über Winston Chat oder einen anderen Kanal beworben haben.

- Kandidaten buchen ihre Interviews selbst über eine Kalenderintegration
- Neuer Schalter **New Interview Scheduling** auf der Seite Interviewplanung. Die alte Oberfläche bleibt verfügbar
- Planungsoptionen: **Self-Scheduling** (neu, SmartRecruiters) oder **Custom Slots** (bestehend)

Bisher: nur für Kandidaten verfügbar, die sich über Winston Chat beworben hatten.



MEHRWERT

- **Weniger Koordinationsaufwand** für Recruiter und schnellere Terminfindung.
- Bessere Candidate Experience durch Self-Service.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Nur auf Anfrage und mit Lizenz für **SmartRecruiters Winston**
- Kalenderintegration, Berechtigungen des API-Benutzers, wiederkehrender User-Sync-Job

BEURTEILUNG

- Nur für Kunden mit SmartRecruiters-Winston-Lizenz relevant.
- Zeigt die zunehmende Integration von SmartRecruiters in SF Recruiting.



ERWEITERUNGEN IN RECRUITING

Mehrere Verbesserungen in SAP SuccessFactors Recruiting auf Basis von Kundenfeedback:

- **Status im Admin Center pflegen:** Statuswerte des Basis-Statussets können über «Edit Base» auf der Seite Bewerberstatuskonfiguration angelegt und bearbeitet werden. Bisher war das nur in Provisioning möglich
- **Recruiting-Feature-Einstellungen im Admin Center:** Weitere Recruiting-Funktionen können ohne Partner oder Support aktiviert werden
- **Ausstehende Einstellungen verwalten:** Auswahllisten werden direkt aus Plattformobjekten (z. B. Standort, Gehaltsgruppe) vorgeladen und laden schneller
- **Stellenanforderungen:** Kontextmenü über ein Symbol neben dem Namen erreichbar (Barrierefreiheit)

Neu im Admin Center statt Provisioning

Bewerberstatus	Basis-Statusset direkt über Edit Base bearbeiten
Feature-Einstellungen	Neue Seite Recruiting Feature Settings mit eigener Berechtigung

MEHRWERT

- **Mehr Selbstständigkeit für Kunden:** Kein Partner bzw. Support für Status- und Feature-Einstellungen nötig.
- Bessere Performance und Barrierefreiheit.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Neue Berechtigung **Recruiting Feature Settings** vergeben

BEURTEILUNG

- Deutliche Erleichterung im Betrieb.
- Änderungen an Statussets weiterhin kontrolliert vornehmen. Sie wirken sich auf alle Stellenanforderungen aus.

ERWEITERUNGEN IM CAREER SITE BUILDER UND AUF KARRIERESEITEN

Im Career Site Builder (CSB) gibt es zwei Neuerungen:

- **Komponente «Page Title»:** Ein einspaltiger Seitentitel wird als <h1>-Element ausgegeben. Er dient als visueller Anker und als Signal an Suchmaschinen. Pro Seite ist nur eine Komponente erlaubt
- **SmartRecruiters-Einstellungen:** Integration des CSB mit dem SmartRecruiters ATS (Settings > SmartRecruiters Connection) bzw. Einbettung des Winston Chats (Settings > SmartRecruiters Winston Chat). Bisher lagen diese Einstellungen unter Site Configuration

Neu in 2H 2026

Komponente «Page Title»

Seitentitel als **<h1>**, maximal einer pro Seite (SEO und Barrierefreiheit)

SmartRecruiters-Einstellungen

Neuer Bereich unter **Settings** für ATS-Verbindung und Winston Chat

MEHRWERT

- **Bessere Auffindbarkeit (SEO)** und Barrierefreiheit der Karriereseiten.
- Klarere Struktur der Einstellungen für SmartRecruiters-Kunden.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Komponente «Page Title» auf den gewünschten Seiten einfügen

BEURTEILUNG

- Kleine, aber sinnvolle Verbesserung für Karriereseiten.
- Bestehende Seiten auf doppelte bzw. fehlende Überschriften prüfen.



ONBOARDING

Release Notes 2026 H2

AUTOMATISCHE ANONYMISIERUNG VON ONBOARDING-ZWISCHENDATENSÄTZEN (REHIRE)

Der Wiedereinstellungsprozess anonymisiert **Onboarding-Zwischendatensätze** neu automatisch.

- Wird das Onboarding aus Recruiting oder manuell gestartet und die Seite **Wiedereinstellungsprüfung** erreicht, entsteht ein Zwischendatensatz
- Wird der Kandidat als Wiedereinstellung bestätigt, anonymisiert das System diesen Datensatz automatisch
- Anonymisierte Zwischendatensätze erscheinen nicht mehr in der globalen Suche

Die Funktion basiert auf der Customer-Community-Idee 319958.

Anonymisierte Felder

Vorname

Nachname

Nationale ID

Benutzername

MEHRWERT

- **Keine verwirrenden Duplikate** mehr in der globalen Suche.
- Sauberer, unterbrechungsfreier Ablauf bei Wiedereinstellungen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Keine Konfiguration erforderlich

BEURTEILUNG

- Kleine, aber wertvolle Verbesserung ohne Aufwand.
- Besonders relevant für Kunden mit vielen Wiedereintritten (z. B. Saisonarbeit).

ERWEITERUNGEN DER SEITE AUFGABENVERWALTUNG

Die **Aufgabenverwaltung** im Onboarding-Dashboard umfasst neu auch **Offboarding-Aufgaben** und verlinkt auf die **Pre-Onboarding-Aufgaben für Wiedereinstellungen**.

- Neue Seite für Rehire-Aufgaben mit Filtern nach Name, Status, Fälligkeit und Vorgesetztem
- Form I-9- und E-Verify-Aufgaben erhalten eine eigene Aufgabengruppe (USA)
- Angezeigt werden Offboarding-Aufgaben, die ab 2H 2026 ausgelöst wurden. Ältere Aufgaben erscheinen erst nach einem Migrationsjob in Provisioning

Neu auf der Seite Aufgabenverwaltung

Prozesstyp	Filter: Alle, Onboarding, Offboarding
Offboarding	Offboarding-Aufgaben und -Aktivitäten in den Filtern für Aufgabengruppe und -typ
Rehire	Schalter zur neuen Seite Pre-Onboarding Rehire Tasks
Bedienung	Vereinfachter Datumsbereich, «Filter anwenden» statt «Los»

MEHRWERT

- **Ein zentraler Ort** für Onboarding-, Offboarding- und Rehire-Aufgaben.
- Weniger Navigation und effizientere Steuerung durch Administratoren und Führungskräfte.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- **Onboarding-Generaleinstellungen > Enable Task Management on Onboarding Dashboard**
- Berechtigung für das Objekt Process (Onboarding/Offboarding)

BEURTEILUNG

- Sinnvoll für Kunden, die Onboarding und Offboarding nutzen.
- Bei Bedarf Migrationsjob für bestehende Offboarding-Aufgaben einplanen.



COMPENSATION

Release Notes 2026 H2

MEHRERE PM- UND COMP-RATING-FELDER IN VERGÜTUNGSVORLAGEN

Vergütungsvorlagen können neu **zusätzliche Standard-Bewertungsfelder** enthalten:

- **Gehaltsregisterkarte:** drei zusätzliche PM-Rating- und drei zusätzliche Comp-Rating-Felder
- **Aktienregisterkarte:** je ein zusätzliches PM-Rating- und Comp-Rating-Feld

Die Felder verhalten sich wie die bestehenden Rating-Felder, werden im Spaltendesigner hinzugefügt und in der Startseite für Vergütung als **Bewertungsquelle** zugeordnet.

Nutzbar in Richtlinienregeln, Filtern, Executive Review, Exporten, Berichten und APIs. **Nicht** unterstützt in Story Reports und im Vergütungserklärungs-Editor.

Use For	salary ▾
Rating Source	☒ Performance Management Form ☐ People Profile
Field ID	✓ pmRating
Form	pmRating2 pmRating3 pmRating4 ▾
Completed Only	☐ yes ☒ No
Use Calculated Rating	☐ Yes ☒ No
Employee Central Field Mapping	Employee Central Category: No Selection ▾
Scale	▾

MEHRWERT

- **Mehrere Bewertungsquellen** (z. B. Leistung und Potenzial) direkt im Arbeitsblatt, ohne komplexe Workarounds.
- Nutzbar in Richtlinienregeln (Guidelines) für die Vergütungsplanung.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Felder im **Arbeitsblatt-Designer** hinzufügen
- Bewertungsquellen in der Rating-Source-Konfiguration zuordnen

BEURTEILUNG

- Lang gewünschte Funktion (Customer Influence Idea 50201).
- Interessant für Kunden mit mehreren Bewertungsdimensionen. Einschränkung bei Story Reports beachten.

GLEICHZEITIGE EXECUTIVE-REVIEW-EXPORTE IM XLSX-FORMAT

Mehrere **Executive-Review-Exporte im XLSX-Format** können neu **gleichzeitig** ausgeführt werden, ohne dass Exportjobs fehlschlagen.

- Die Exporte werden unabhängig von der Anzahl paralleler Anfragen und der Datenmenge erfolgreich abgeschlossen

Bisher: Bei parallelen XLSX-Exporten, insbesondere mit grossen Datenmengen, schlugen einzelne Exportjobs fehl.

Export: 2026 Compensation & Equity

We recommend selecting this option if you plan to import your compensation changes into system.

☐ I want to add my compensation changes to the exported file, then upload it when I'm done. Recommended if you want to primarily make changes by import.

Format:
You can export up to 65,536 records in XLS format and up to 100,000 records in XLSX format.

☐ Export as Excel (XLS) ☒ **Export as Excel (XLSX)** ☐ Export as CSV

File Encoding:
Western European (Windows/ISO) ▼

☐ Export selected columns.

Export Cancel

MEHRWERT

- **Zuverlässige Exporte** grosser Datenmengen in der heissen Phase der Vergütungsrunde.
- Weniger Supportfälle und Wiederholungen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert
- Keine Konfiguration erforderlich

BEURTEILUNG

- Stabilitätsverbesserung ohne Aufwand.
- Besonders relevant für grosse Kunden mit vielen Planern in Executive Review.

EMPFANGSBESTÄTIGUNG FÜR VERGÜTUNGSERKLÄRUNGEN

Mitarbeitende können neu den **Erhalt ihrer Vergütungserklärung bestätigen**. Nach der einmaligen Bestätigung wird der Button durch ein **Bestätigungsbanner** ersetzt, das auch die Führungskraft sieht.

- Den Button sieht nur der Mitarbeitende selbst, nicht die Führungskraft oder ein Stellvertreter
- Bericht «Reward Statement Generation» mit neuen Spalten **ACKNOWLEDGMENT REQUIRED** und **ACKNOWLEDGMENT STATUS**
- Unterstützt für Vergütungs-, Variable-Pay-, kombinierte und Bonuszuweisungs-Erklärungen

Bisher: Führungskräfte konnten nur über System-Audits nachvollziehen, wer Erklärungen angesehen oder heruntergeladen hat.

The screenshot shows a web interface for acknowledging a compensation statement. At the top, a green banner states: "Wilma Sown acknowledged this statement on 08/01/2026". Below this, on the right, is employee information: Name: Sown, Wilma; Employee ID: 4032; Location/Dept: West/Sales; Job Title: Sales Director, NW. In the center, there is a blue button labeled "PAL LOCAL". Below the button, the title "2014 Compensation Statement" is displayed. The main content area contains a letter addressed to Wilma Sown, praising her performance in 2014. To the right of the letter is a table titled "Performance Results".

Performance Results	
Comp Rating	-999999.0
Current Salary/Rate	USD 30,000
Final Salary Rate	USD 30,000

MEHRWERT

- Erfüllt **Geschäfts- und Compliance-Anforderungen** an die Empfangsbestätigung.
- Administratoren und Führungskräfte können offene Bestätigungen gezielt nachverfolgen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- **Startseite für Vergütung > Vorlage > Planeinrichtung > Einstellungen > Enable Compensation Statement Acknowledgment**

BEURTEILUNG

- Einfach zu aktivieren, hoher Nutzen für Kunden mit Nachweispflichten.
- Kommunikation an Mitarbeitende einplanen.



LEARNING

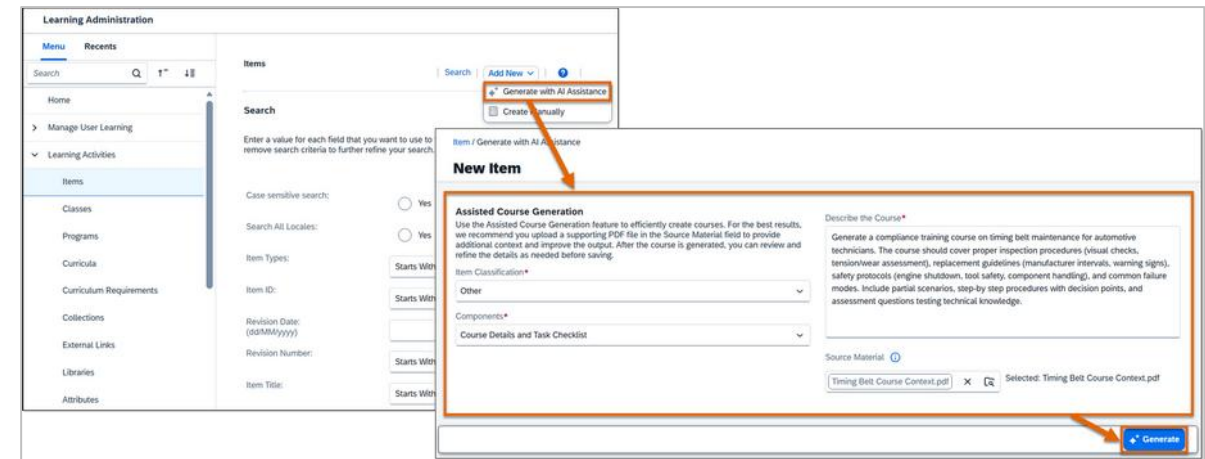
Release Notes 2026 H2

KI-GESTÜTZTE KURSERSTELLUNG IN DER LEARNING-ADMINISTRATION

Lernkurse und Aufgaben-Checklisten können neu **KI-gestützt generiert** werden.

- Unter **Learning-Aktivitäten > Elemente > Neu hinzufügen > Mit KI-Unterstützung generieren**
- Elementklassifizierung wählen. Generiert werden Kursdetails, eine Aufgaben-Checkliste oder beides
- Prompt bis **500 Zeichen** (z. B. Gliederung, Dauer, Ziele, Zielgruppe) sowie optional ein **PDF bis 10 MB** als Quellmaterial
- Kursdetails umfassen immer Titel, Beschreibung, Ziele, Dauer und Zielgruppe. Optional auch ein KI-generiertes Bild

Rich-Text-Formatierung und Lokalisierung auf Feldebene werden noch nicht unterstützt.



MEHRWERT

- **Schnellere Kurserstellung** und weniger manueller Aufwand für Learning-Administratoren.
- Klare, umsetzbare Aufgaben-Checklisten für Mitarbeitende.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- **AI Services Administration > Assisted Course Generation** aktivieren
- Learning-Berechtigungen für Elemente

BEURTEILUNG

- Spannender KI-Anwendungsfall mit schnellem Nutzen.
- Ergebnisse vor der Veröffentlichung fachlich prüfen. Lizenzierung von SAP Business AI klären.

UNTERSTÜTZUNG VON KATEGORIEHIERARCHIEN IN DER LEARNING-SUCHE

Die Suche in SAP SuccessFactors Learning berücksichtigt neu **Kategoriehierarchien**.

- Wird im Filter **Kategorien** auf der Seite «Lernangebote finden» eine übergeordnete Kategorie gewählt, erscheinen auch die Lernaktivitäten aller untergeordneten Kategorien
- Dasselbe gilt für «Bibliothek durchsuchen > Nach Kategorie» und für die Eingabe eines Kategorienamens als exakter Suchbegriff

Die Erweiterung basiert auf den Customer-Ideen 325914 und 334349.

Vorher / Neu

Vorher

Aktivitäten aus Unterkategorien wurden nur gefunden, wenn diese **einzel**n ausgewählt wurden.

Neu

Die Auswahl einer übergeordneten Kategorie **schliesst alle Unterkategorien ein**.

Rollout

Gestaffelt nach Rechenzentrum (KBA 3806248)

MEHRWERT

- Lernende finden passende Angebote **einfacher und vollständiger**.
- Besonders hilfreich bei grossen Katalogen mit verschachtelten Kategorien.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp**: Automatisch aktiviert
- Kategoriehierarchien sind definiert
- Berechtigung **Advanced Library Search** für Lernende

BEURTEILUNG

- Spürbare Verbesserung ohne Aufwand.
- Gute Gelegenheit, die Kategoriestructur des Katalogs zu überprüfen.

AUTOMATISCHE PRÜFUNG UND ZUORDNUNG KI-ABGELEITETER SKILLS UND RATINGS

Auf der Seite **Assisted Skills Inference** können KI-abgeleitete Skills und Ratings für Lernelemente und Programme neu **automatisch geprüft und zugeordnet** werden, ohne manuelle Freigabe.

- Gesteuert über die Eigenschaft **enableSkillsInferenceReview = false** (LMS_ADMIN). Gilt nur für neue Anfragen
- Anfragen mit automatischer Prüfung können nicht nachträglich geändert werden
- Manuelle Skills aus der Attributbibliothek lassen sich weiterhin über Learning-Aktivitäten > Elemente > Attribute hinzufügen

Bisher: Jeder abgeleitete Skill musste vom Administrator geprüft und freigegeben werden.

MEHRWERT

- **Skills-basiertes Lernen im grossen Massstab**, auch bei grossen Kurskatalogen.
- Deutlich weniger manueller Prüfaufwand.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Kundenkonfiguration
- Talent Intelligence Hub mit Learning-Integration erforderlich
- Settings für **Assisted Skills Inference** und **Assisted Ratings** in AI Services Administration aktivieren

BEURTEILUNG

- Sinnvoll für Kunden mit TIH und grossem Katalog.
- Qualität der KI-Zuordnung zuerst mit manueller Prüfung validieren, dann automatisieren.

ENTAGO

 Entago AG
Buckhauserstrasse 34
CH-8048 Zurich

 info@entago.ch

 www.entago.ch

VIELEN
DANK!