

# Bonusreglement 2021





Für eine optimale Lesbarkeit wird auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnung verzichtet. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

Bei allfälligen Unstimmigkeiten der verschiedenen Sprachfassungen des vorliegenden Bonusreglementes ist der deutsche Wortlaut massgebend.



# 1. Geltungsbereich

Dieses Bonusreglement gilt für alle bonusberechtigten Mitarbeitenden der VebeGO AG. Die Bonusberechtigung wird mit dem betreffenden Mitarbeiter im jeweiligen Einzelarbeitsvertrag (PersonalR, Art. 3.01) festgelegt.

# 2. Zielsetzung

Die VebeGO AG will ausgewählte Führungskräfte und Mitarbeitende mit direktem Einfluss auf die Geschäftsergebnisse zusätzlich zum normalen Salär mit einem Bonus, welcher abhängig ist von verschiedenen Kriterien (3.3. oder jährliche «individuelle Bonusvereinbarung») honorieren. Diese Massnahme soll dazu beitragen, unsere Vision «Erfolgreiche Unternehmen arbeiten mit VebeGO – wir werden die bevorzugte und empfohlene Serviceorganisation», zu erreichen.

# 3. Grundlagen

Die Bonusberechnung basiert auf folgenden Kriterien:

- Umsatz
- Marge
- Kunden
- Mitarbeiter

Die für eine Funktionsgruppe gem. Art. 1 maximale Höhe des Bonus (in der Folge: «Bonuspotential») wird durch die Geschäftsleitung festgelegt. Das persönliche Bonuspotential wird individuell vereinbart und festgehalten.



## 4. Auszahlungsmodus

Die Auszahlung erfolgt jeweils im April des darauffolgenden Geschäftsjahres.

## 5. Kriterien

Die Kriterien sind pro Funktionsgruppe definiert und können in der Gewichtung jährlich durch den CEO angepasst werden. Pro Kriterium ist eine Mindestgewichtung festgelegt, welche über alle Ziele nach oben bis max. 100% angepasst werden kann, wobei alle Kriterien mit ihrer Mindestgewichtung berücksichtigt werden müssen.

Für Mitarbeitende der Funktionsgruppe f gemäss Art. 1 wird jährlich eine separate «individuelle Bonusvereinbarung» erstellt, welche mit dem zuständigen GL-Mitglied besprochen und vom CEO der Vebege AG verabschiedet werden muss.

### 5.1 Umsatz (Mindestgewichtung 25%):

Kriterien	Beschreibung	Funktionsgruppen gemäss Abs. 1				
		a)	b)	c)	d)	e)
<b>Umsatz</b>	Zielerreichung gegenüber Budget (per 31.12.)	x	x	x	x	x
	<ul style="list-style-type: none"><li>Für GL gilt Stufe Vebege AG</li><li>Für die übrigen bonusberechtigten Mitarbeitenden gilt der Umsatz der jeweiligen Region</li></ul>					
						<ul style="list-style-type: none"><li>Stufe GL: Umsatz gemäss Budget nicht erreicht: → kein Bonus</li><li>Übrige Funktionsgruppen: Zielerreichung gemäss Rolling Budget (relativ oder absolut) nicht erreicht: → kein Bonus</li></ul>



## 5.2 Marge (Mindestgewichtung 25%):

Kriterien	Beschreibung	Funktionsgruppen gemäss Abs. 1				
		a)	b)	c)	d)	e)
<b>Marge</b>	Zielerreichung gegenüber Rolling Budget (per 31.12., Marge in Prozent)	Marge 5	Marge 3	Marge 1	Marge 3	Marge 3
		<ul style="list-style-type: none"><li>Marge in % gemäss Rolling Budget nicht erreicht: → kein Bonus</li></ul> <p>Die Marge 3 bezieht sich auf das Resultat (relativ oder absolut) einer ganzen Region resp. eines ganzen Segments</p>				

## 5.3 Kunden (Mindestgewichtung 10%):

Kriterien	Beschreibung	Funktionsgruppen gemäss Abs. 1				
		a)	b)	c)	d)	e)
<b>Retention-Rate Kunden &gt; 95%</b>	Differenz Umsatz bestehender Kunden des Vorjahrs gegenüber den Kunden, die weiterhin im Portfolio sind (ohne Neukunden aktuelles Jahr)	x	x	x	x	x
		<ul style="list-style-type: none"><li>Für GL gilt Stufe Vebeo AG</li><li>Für die übrigen Funktionen gilt die Retention-Rate pro Region (pro GF)</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>Retention-Rate <math>\geq</math> 95%: → voller Bonus</li><li>Retention-Rate unter 95%: → kein Bonus</li></ul>				



## 5.4 Mitarbeiterführung (Mindestgewichtung 10%, Subziele gleichgewichtet):

Kriterien	Beschreibung	Funktionsgruppen gemäss Abs. 1				
		a)	b)	c)	d)	e)
<b>Fluktuation &lt; 20%</b>	Mitarbeiter im Monatslohn Stufe Kader operativ & kaufmännisch sowie administrative Mitarbeitende, unbefristete Anstellung und länger als 3 Monate bei Vebeo AG. Stichtag 31.12.	x	x	x	x	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Für GL gilt Stufe Vebeo AG</li> <li>Für die übrigen Funktionen gilt die Fluktuation pro Region/Segment</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>Fluktuation &gt; 20%: → kein Bonus</li> </ul>
<b>Absenz-Rate &lt; 4%</b>	Krankheit, Unfall BU und NBU (ohne Mutterschaft, Militär etc.). Relevant ist der Durchschnitt über das ganze Jahr	x	x	x	x	x
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Für GL gilt Stufe Vebeo AG</li> <li>Für die übrigen Funktionen gilt die Absenzzrate pro Region/Segment</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>Absenz-Rate &gt; 4%: → kein Bonus</li> </ul>



## 6. Voraussetzungen Bonus

- Bei unterjährigem Eintritt oder Übernahme einer bonusberechtigten Funktion (interner Wechsel) vor dem 1.7. wird der Bonusanspruch pro rata temporis umgerechnet
- Bei unterjährigem Eintritt oder Übernahme einer bonusberechtigten Funktion (interner Wechsel) nach dem 1.7. entfällt der Bonusanspruch für die ersten sechs Anstellungsmonate/Monate in der neuen Funktion
- Bei einer Funktionsänderung mit Wechsel innerhalb der Bonusstufen während dem Geschäftsjahr wird der Bonusanspruch pro Funktion pro rata temporis gewährt
- Der Bonus wird nur gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis am 31.12. des jeweiligen Jahres ungekündigt ist
- Bei Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund disziplinarischer Massnahmen entfällt jeglicher Bonus für das entsprechende Berechnungsjahr
- Bei Anstellungen mit reduzierten Pensen entspricht der Bonus dem Beschäftigungsgrad in Prozent
- Bei Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten und unbezahlter Urlaub etc. kann der Bonus entsprechend gekürzt werden
- Sollte per Ende des Geschäftsjahres das übergeordnete Margenziel (EBIT in %) der Vebeo AG nicht erreicht werden, wird der Bonusanspruch für alle bonusberechtigten Mitarbeitenden wie folgt gekürzt:

Negative Abweichung der EBIT-Marge (in %) gegenüber Budget	Reduktion Bonusanspruch
0.01% - 0.1%	-20%
0.11%-0.2%	-40%
0.21%-0.3%	-60%
0.31%-0.4%	-80%
>0.4%	-100%

## 7. Inkraftsetzung

Dieses Bonusreglement tritt ab dem 1. Januar 2021 in Kraft und ersetzt alle vorhergehenden Bestimmungen. Es bildet einen integrierenden Bestandteil des zwischen den Parteien abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrages. Änderungen an diesem Reglement können jederzeit vorgenommen werden.

# Great work

