

# Règlement relatif aux bonus 2021



Afin de faciliter la lecture, le présent texte renonce aux doubles formulations masculin/fémi-nin. Dans la mesure où le sens n'en est pas altéré, la forme masculine (« travailleur », « supérieur hiérarchique ») est utilisée pour renvoyer aux personnes des deux sexes.

En cas de divergences entre diverses versions linguistiques du présent règlement relatif aux bonus, le texte allemand fait foi.



# 1. Domaine d'application

Ce règlement relatif aux bonus s'applique à tous les collaborateurs de Vebege SA pouvant bénéficier de bonus. Le droit au bonus est fixé dans le contrat de travail individuel (Règlement du personnel, art. 3.01) conclu avec le collaborateur concerné.

# 2. Fixation des objectifs

En plus du salaire normal, Vebege SA veut récompenser certains cadres et collaborateurs ayant une influence directe sur les résultats commerciaux en leur offrant un bonus dépendant de différents critères (3.3 ou «convention individuelle sur le bonus» annuelle). Cette mesure doit contribuer à concrétiser notre vision: «Les organisations qui réussissent travaillent avec Vebege – nous serons l'organisation de service privilégiée et recommandée.»

# 3. Principes de base

Le calcul du bonus est basé sur les critères suivants:

- Chiffre d'affaires
- Marge
- Clients
- Collaborateurs

Le montant maximal du bonus conformément au paragraphe 1 (ci-après appelé «potentiel de bonus») pour un groupe de fonctions est défini par la Direction. Le potentiel de bonus personnel est conclu et déterminé individuellement.



## 4. Mode de paiement

Le paiement est effectué en avril de l'exercice comptable suivant.

## 5. Critères

Les critères sont définis par groupe de fonctions et leur pondération peut être modifiée tous les ans par le CEO. Pour chaque critère, une pondération minimale est définie et peut être augmentée jusqu'à 100% au maximum pour tous les objectifs, mais tous les critères doivent être pris en compte avec leur pondération minimale.

Pour les collaborateurs du groupe de fonction f selon l'art. 1, une «convention individuelle sur le bonus» est établie chaque année; elle doit faire l'objet de discussions avec le membre de la direction compétent et être adoptée par le CEO de Vebege SA.

### 5.1 Chiffre d'affaires (pondération minimale de 25%) :

Critères	Description	Groupes de fonction selon l'al. 1				
		a)	b)	c)	d)	e)
<b>Chiffre d'affaires</b>	Réalisation des objectifs par rapport au budget (au 31.12) <ul style="list-style-type: none"><li>Le niveau Vebege SA s'applique à la direction.</li><li>Le chiffre d'affaires de la région correspondante s'applique aux autres collaborateurs pouvant bénéficier de bonus.</li></ul>	x	x	x	x	x

- Niveau de la direction: chiffre d'affaires prévu dans le budget non atteint: → pas de bonus.
- Autres groupes de fonctions: par rapport au budget glissant (relatif ou ab-solu), si l'objectif n'a pas été réalisé: → pas de bonus



## 5.2 Marge (pondération minimale de 25%) :

Critères	Description	Groupes de fonction selon l'al. 1				
		a)	b)	c)	d)	e)
<b>Marge</b>	Réalisation des objectifs par rapport au budget glissant (au 31.12, marge en %)	Marge 5	Marge 3	Marge 1	Marge 3	Marge 3

• Par rapport au budget glissant (relatif ou absolu), si la marge en % n'a pas été atteinte: → pas de bonus.

La marge 3 se réfère au résultat (relatif ou ab-solu) de toute une région ou de tout un segment.

## 5.3 Clients (pondération minimale de 10%) :

Critères	Description	Groupes de fonction selon l'al. 1				
		a)	b)	c)	d)	e)
<b>Taux de rétention clients &gt; 95%</b>	Ecart avec le chiffre d'affaires réalisé avec les clients exis-tants de l'année précédente par rapport aux clients qui sont toujours dans le portefeuille (sans compter les nouveaux clients de l'année en cours).	x	x	x	x	x

• Le niveau Vebege SA s'ap-plique à la direction.

• Le taux de rétention par région s'applique aux autres fonctions (par division).

• Taux de rétention  $\geq$  95%: → bonus complet.

• Taux de rétention < 95%: → pas de bonus.



## 5.4 Gestion du personnel (pondération minimale de 10%, équilibré en fonction des objectifs partiels) :

Critères	Description	Groupes de fonction selon l'al. 1				
		a)	b)	c)	d)	e)
<b>Fluctuation &lt; 20%</b>	Les collaborateurs percevant un salaire mensuel de niveau cadre opérationnel et commercial ainsi que les collaborateurs administratifs ayant un contrat à durée indéterminée et travaillant chez Vebeo SA depuis plus de 3 mois. Jour de référence 31.12.	x	x	x	x	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Le niveau Vebeo SA s'applique à la direction.</li><li>La fluctuation par région/segment s'applique aux autres fonctions.</li></ul>					<ul style="list-style-type: none"><li>Fluctuation &gt; 20%: → pas de bonus</li></ul>
<b>Taux d'absence &lt; 4%</b>	Maladie, accident professionnel et non professionnel (maternité, service militaire, etc., non inclus) La moyenne sur l'ensemble de l'année est prise en compte.	x	x	x	x	x
	<ul style="list-style-type: none"><li>Le niveau Vebeo SA s'ap- plique à la direction.</li><li>Le taux d'absence par ré- gion/segment s'applique aux autres fonctions.</li></ul>					<ul style="list-style-type: none"><li>Taux d'absence &gt; 4%: → pas de bonus</li></ul>



## 6. Conditions relatives aux bonus

- En cas d'entrée en service en cours d'année ou de reprise d'une fonction donnant droit à un bonus (changement interne) avant le 1er juillet, le droit au bonus est calculé au prorata temporis.
- En cas d'entrée en service en cours d'année ou de reprise d'une fonction donnant droit à un bonus (changement interne) après le 1er juillet, il n'y a pas de droit au bonus pour les six premiers mois de l'engagement dans la nouvelle fonction.
- En cas de changement de fonction avec modification des niveaux de bonus pendant l'exercice, le droit au bonus est accordé par fonction au prorata temporis.
- Le bonus n'est accordé que si le contrat de travail n'est pas résilié au 31 décembre de l'année correspondante.
- En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur suite à des mesures disciplinaires, tout bonus est exclu pour l'année de calcul.
- Pour les postes à temps partiel, le bonus correspond au taux d'occupation en pourcentage.
- En cas d'absence due à une maladie, un accident, une grossesse, à l'accomplissement d'une obligation légale, à des congés non payés, etc., le bonus peut être réduit en conséquence.
- Si l'objectif de marge principal (EBIT en %) de VebeGO SA n'est pas atteint à la fin de l'exercice, le droit au bonus est réduit de la façon suivante pour tous les collaborateurs pouvant bénéficier de bonus :

Ecart négatif de la marge EBIT (en %) par rapport au budget	Réduction du droit au bonus
0,01% à 0,1%	-20%
0,11% à 0,2%	-40%
0,21% à 0,3%	-60%
0,31% à 0,4%	-80%
>0,4%	-100%

## 7. Entrée en vigueur

Le présent règlement relatif aux bonus entrera en vigueur le 1er janvier 2021 et remplacera toutes les dispositions précédentes. Il constitue une partie intégrante du contrat de travail individuel conclu entre les parties. Ce règlement peut être modifié à tout moment.

# Great work

