

Prämienreglement VebeGo AG

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.

1. Geltungsbereich

Eine Prämie kann für Mitarbeitende ausbezahlt werden, welche nebst ihrem Salär keine zusätzlichen variablen Entschädigungen erhalten. Eine Kumulation mit anderen variablen Entschädigungen wie Bonus oder Provision ist ausgeschlossen.

2. Zielsetzung

VebeGo AG will Führungskräfte und Mitarbeitende an sich binden, die nachhaltig zur Weiterentwicklung des Unternehmens beitragen. Diese Zielsetzung wird durch ein entsprechendes Entlohnungssystem unterstützt. Dadurch wird zum einen die Identifikation der Teilnahmeberechtigten mit dem Arbeitgeber und zum anderen die Führungsverantwortung gestärkt.

3. Prämie

Bei der Prämie handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, ohne jegliche Präjudiz für die Zukunft. Die Prämie ist kein Lohnbestandteil. Ein rechtlicher Anspruch auf Auszahlung besteht insbesondere auch dann nicht, wenn in den Vorjahren Zahlungen erfolgt sind. Eine Prämie wird nur in finanziell aussergewöhnlich erfolgreichen Jahren ausbezahlt. Der CEO entscheidet, ob eine Prämie ausbezahlt wird. Ebenso entscheidet er über die Höhe des Betrages, welcher den jeweiligen Bereichen zugesprochen wird.



3.1 Grundlage

Eine Prämie kann ausbezahlt werden, wenn die definierten Unternehmensziele erreicht werden. Sie beträgt maximal einen halben Monatslohn.

3.2 Auszahlungsmodus

Die Auszahlung erfolgt jeweils im April des darauffolgenden Geschäftsjahres.

3.3 Voraussetzungen Prämie

- Bei unterjährigem Eintritt wird die Prämie pro rata temporis umgerechnet. Während der Probezeit besteht kein Prämienanspruch. Dieser beginnt erst nach Bestehen der Probezeit von 3 Monaten zu laufen.
- Für die Prämienauszahlung werden nur Mitarbeitende berücksichtigt, die sich Ende Jahr im ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden.
- Im gekündigten Arbeitsverhältnis vor dem ordentlichen Auszahlungstermin der Prämie (im April) besteht kein Anspruch.
- Bei Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund disziplinarischer Massnahmen wird keine Prämie ausbezahlt.
- Bei Anstellungen mit reduzierten Pensen entspricht die Prämie dem Beschäftigungsgrad in Prozent.
- Bei Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten und unbezahlter Urlaub etc. kann die Prämie entsprechend gekürzt werden.

4. Inkraftsetzung

Dieses Prämienreglement tritt ab dem 1. Januar 2019 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.