

# Regolamento sui bonus 2021





Per facilitare la lettura si rinuncia a indicare contemporaneamente la forma linguistica femminile e maschile. Laddove non si verifichi una distorsione del significato, è utilizzata la forma maschile («il lavoratore», «il superiore») e in tal caso le denominazioni impiegate comprendono entrambi i generi.

In caso di discordanze tra le diverse versioni linguistiche del presente Regolamento del personale fa stato la versione tedesca.



# 1. Ambito di validità

Questo regolamento sui bonus si applica a tutti i collaboratori di VebeGO SA aventi diritto. Il diritto al bonus è stabilito nel rispettivo contratto individuale di lavoro (RegolamentoP, art. 3.01) con il collaboratore interessato.

# 2. Finalità

VebeGO SA ha intenzione di riconoscere a dirigenti e collaboratori designati, aventi influenza diretta sui risultati economici aziendali, un bonus che si andrà a sommare al loro stipendio ordinario e che è stabilito in base a differenti criteri (3.3. o “accordo sui bonus individuale” annuale). Questa misura dovrebbe aiutarci a realizzare la nostra visione “Le aziende di successo lavorano con VebeGO – diventeremo l’organizzazione nel settore dei servizi preferita e raccomandata da tutti”.

# 3. Fondamenti

Il calcolo del bonus si basa sui seguenti criteri:

- Fatturato
- Margine
- Clienti
- Collaboratori

L’entità massima del bonus per un gruppo professionale ai sensi dell’art. 1 (di seguito: “potenziale di bonus”), viene definita dalla direzione. Il potenziale personale di bonus viene concordato e fissato individualmente.



## 4. Modalità di pagamento

Il versamento viene effettuato nell'aprile dell'esercizio finanziario successivo.

## 5. Criteri

I criteri sono definiti per gruppo professionale e possono essere adeguati alle ponderazioni su base annua dal CEO. Per criterio viene definita almeno una ponderazione minima, che può essere corretta al rialzo per tutti gli obiettivi fino a un massimo del 100%, laddove tutti i criteri devono essere considerati con la loro ponderazione minima.

Ai sensi dell'art. 1, ogni anno per i collaboratori del gruppo professionale f viene redatto un “accordo di bonus individuale” separato, che deve essere concordato con il membro della direzione competente e approvato dal CEO di Vebege SA.

### 5.1 Fatturato (ponderazione minima 25%):

Criteri	Descrizione	Gruppi professionali secondo cpv. 1				
		a)	b)	c)	d)	e)
<b>Fatturato</b>	Raggiungimento degli obiettivi rispetto al budget (al 31.12)	x	x	x	x	x
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Per la direzione si applica il livello Vebege SA</li><li>• Per gli altri collaboratori aventi diritto al bonus è valido il fatturato della rispettiva regione</li></ul>					
						<ul style="list-style-type: none"><li>• Livello direzione: Fatturato non raggiunto in base al budget: → nessun bonus</li><li>• Altri gruppi professionali: Raggiungimento degli obiettivi non conseguito in base a budget scorrevole (relativo o assoluto): → nessun bonus</li></ul>



## 5.2 Margine (ponderazione minima 25%):

Criteri	Descrizione	Gruppi professionali secondo cpv. 1				
		a)	b)	c)	d)	e)
<b>Margine</b>	Raggiungimento degli obiettivi rispetto a budget scorrevole (al 31.12, margine in percentuale)	Marge 5	Marge 3	Marge 1	Marge 3	Marge 3

---

- Margine in % non raggiunto in base a budget scorrevole: → nessun bonus
- Il margine 3 si riferisce al risultato (relativo o assoluto) di un'intera regione, ovvero di un intero segmento

## 5.3 Clienti (ponderazione minima 10%):

Criteri	Descrizione	Gruppi professionali secondo cpv. 1				
		a)	b)	c)	d)	e)
<b>Tasso di fidelizzazione clienti &gt; 95%</b>	Differenza fatturato dei clienti esistenti dell'anno precedente in confronto ai clienti ancora inclusi nel portafoglio (senza nuovi clienti anno in corso)	x	x	x	x	x

---

- Per la direzione si applica il livello Vebege SA
- Per le altre funzioni si applica il tasso di fidelizzazione per regione (per AD)
- Tasso di fidelizzazione ≥95%:  
→ bonus integrale
- Tasso di fidelizzazione inferiore a 95%:  
→ nessun bonus



## 5.4 Gestione del personale (ponderazione minima 10%, stessa ponderazione per obiettivi secondari):

Criteri	Descrizione	Gruppi professionali secondo cpv. 1				
		a)	b)	c)	d)	e)
<b>Fluttuazione &lt;20%</b>	Collaboratori salariati livello quadro, collaboratori a livello operativo, commerciale e amministrativo, assunti a tempo indeterminato e da oltre 3 mesi da Vebeo SA. Data di riferimento 31.12.	x	x	x	x	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Per la direzione si applica il livello Vebeo SA</li><li>Per le altre funzioni si applica la fluttuazione per regione/segmento</li></ul>					<ul style="list-style-type: none"><li>Fluttuazione &gt;20%: → nessun bonus</li></ul>
<b>Tasso di assenza &lt;4%</b>	Malattia, infortunio professionale e non professionale (senza maternità, servizio militare ecc.). È rilevante la media nel corso dell'intero anno.	x	x	x	x	x
	<ul style="list-style-type: none"><li>Per la direzione si applica il livello Vebeo SA</li><li>Per le altre funzioni si applica il tasso di assenza per regione/segmento</li></ul>					<ul style="list-style-type: none"><li>Tasso di assenza &gt;4%: → nessun bonus</li></ul>



## 6. Requisiti per il bonus

- In caso di assunzione o passaggio a una funzione avente diritto al bonus, ad anno già iniziato (cambiamento interno) ed entro l'1.7, il diritto al bonus viene calcolato pro rata temporis
- In caso di assunzione o passaggio a una funzione avente diritto al bonus, ad anno già iniziato (cambiamento interno) e oltre l'1.7, il diritto al bonus decade per i primi sei mesi di assunzione/di svolgimento della nuova funzione
- In caso di una variazione di funzione con cambiamento all'interno dei livelli di bonus durante l'anno di esercizio, il diritto al bonus per funzione viene concesso pro rata temporis.
- Il bonus viene concesso solo se il rapporto di lavoro non viene risolto al 31.12 del rispettivo anno
- In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro a causa di misure disciplinari, il bonus non viene corrisposto per il relativo anno di esercizio
- Per i collaboratori assunti con un orario di lavoro ridotto il bonus corrisponde al grado di occupazione in percentuale
- In caso di assenze per malattia, infortunio, gravidanza, rispetto di obblighi giuridici, ferie non retribuite ecc. il bonus può essere ridotto di conseguenza
- Se l'obiettivo prioritario di margine di Vebege SA (EBIT in %) non viene raggiunto entro la fine dell'esercizio, il diritto al bonus si riduce come segue per tutti i collaboratori beneficiari:

Scostamento negativo del margine EBIT (in %) rispetto a budget	Riduzione diritto di bonus
0.01%-0.1%	-20%
0.11%-0.2%	-40%
0.21%-0.3%	-60%
0.31%-0.4%	-80%
>0.4%	-100%

## 7. Entrata in vigore

Il presente regolamento sui bonus entra in vigore dal 1° gennaio 2021 e sostituisce tutte le disposizioni precedenti. Esso è parte integrante del contratto di lavoro individuale stipulato tra le parti. Il presente regolamento può essere modificato in qualsiasi momento.

# Great work

