

Weisung zum Lohnsystem

mit Bezug auf das Personalreglement – Kapitel 7

Aktualisiert am : 27.10.2020

Gültig ab : 01.01.2021

1. Anwendungsbereich

Diese Weisung regelt die Handhabung des Lohnsystems und steht in direktem Bezug mit dem Kapitel 7 «Lohn und Sozialversicherungen » des Personalreglements von BMS Building Materials Suisse. Die Weisung betrifft alle Mitarbeitenden, die über einen unbefristeten oder einen befristeten Vertrag von mehr als 3 Monaten verfügen.

Das variable Vergütungssystem wird in einer separaten Weisung zur variablen Vergütung geregelt.

Die Weisung zum Lohnsystem kann von der Gruppe geändert werden, ohne dass es einer Korrektur der Einzelarbeitsverträge bedarf, sofern der Lohnbetrag nicht geändert wird.

2. Lohnkomponenten

2.1. Basislohn

Als Basislohn wird der garantierte Jahresbruttolohn bezeichnet. Die Höhe des Basislohnes wird im Arbeitsvertrag festgelegt.

2.2. Variabler Anteil

Beim variablen Anteil handelt es sich um eine Lohnkomponente, welche in Abhängigkeit von den erreichten Zielvorgaben für das gesamte Jahr bezahlt wird. Der variable Anteil kann weder als Gewinnbeteiligung (OR322a) noch als Provision oder Kommission (OR322b) betrachtet werden.

Die Höhe des variablen Anteils wird bei Aufnahme des Arbeitsverhältnisses durch den Einzelarbeitsvertrag geregelt, indem ein variabler Anteil bei 100 % Zielerreichung als Referenzgrösse festgehalten wird. Die resultierende effektive variable Vergütung ist nicht garantiert und kann zwischen 0 % und 200 % der Referenzgrösse im Arbeitsvertrag ausmachen.

2.3. Ziellohn

Der Ziellohn entspricht dem budgetierten Jahreslohn bei 100 %-iger Erreichung der Zielvorgaben. Der Ziellohn setzt sich aus dem Basislohn und einem variablen Anteil von 100 % zusammen. Der Ziellohn dient insbesondere als Referenzlohn für die Erstellung der Budgets und der Ermittlung des Lohnrichtwertes sowie als Referenzlohn für die BVG.

Besitzt der Mitarbeitende keinen variablen Anteil, entspricht der Ziellohn dem Jahresbruttolohn.

2.4. Maximallohn

Der Maximallohn setzt sich aus dem Basislohn und dem variablen Anteil von maximal 200 % zusammen. Besitzt der Mitarbeitende keinen variablen Anteil, entspricht der Maximallohn dem Jahresbruttolohn.

2.5. BVG-versicherter Lohn

Der BVG-Referenzlohn entspricht dem Basislohn zuzüglich 100 % des variablen Anteils bzw. dem Ziellohn. Der den Ziellohn überschreitenden Betrag ist nicht BVG-versichert. Vom BVG-Referenzlohn wird gemäss Pensionskassenverordnung ein Koordinierungsbetrag abgezogen.

2.6. Effektiver Lohn – AHV-Lohn

Der effektive Lohn entspricht dem laut Lohnausweis tatsächlich bezahlten Jahreslohn. Er umfasst den Basislohn, den variablen Anteil sowie sämtliche sonstigen AHV-pflichtigen Prämien und Vergütungen.

Es gilt zu beachten, dass für Inhaber von Dienstwagen der finanzielle „Dienstwagen“- Anteil dem AHV-Lohn hinzugerechnet wird. Da dieser Anteil jedoch kein Lohnbestandteil ist, wird er bei der BVG-Berechnung nicht berücksichtigt.

3. Vergütung

3.1. Vergütungsbasis

Für sämtliche Funktionen der Gruppe werden standardisierte Funktionsbeschriebe erstellt und die Funktionen einheitlich gemäss der Korn Ferry HAY Methode bewertet. Eine Gleichstellung der verschiedenen Funktionen mit gleichem Einfluss auf den Unternehmenserfolg sowie eine interne Gerechtigkeit als Basis für die Vergütung ist damit sichergestellt.

Die Funktionen werden in ein Funktionsraster eingeordnet, das aus folgenden Kategorien besteht (Anhang 1):

- Employee (Mitarbeitender)
- Coordinator/Specialist (Koordinator/Spezialist)
- Manager
- Director
- Vice President
- Senior Vice President

Interne Lohnrichtwerte werden von nach Korn Ferry Hay gleich bewerteten Funktionen erstellt, basierend auf Marktdaten und den internen Gegebenheiten. Diese Richtwerte werden periodisch revidiert.

3.2. Bestimmung der Vergütung

Der Basislohn und ein allfälliger variabler Anteil werden unter Berücksichtigung folgender Kriterien bestimmt:

- Position auf dem internen Lohnrichtwert der Funktion
- Leistung
- Kompetenzen/Erfahrung/Potential
- Interne Gegebenheiten
- Geographische Lage
- Markt

3.3. Lohnanpassungen

Es besteht weder ein formeller noch ein stillschweigender Anspruch auf eine jährliche Lohnanpassung.

Eine Lohnanpassung kann den Basislohn oder den variablen Lohnanteil betreffen oder auf beide Lohnkomponenten aufgeteilt sein.