

Weisung zur variablen Vergütung mit Bezug auf das Personalreglement – Kapitel 7

Aktualisiert am : 10.03.2026
Gültig ab : 01.01.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Anwendungsbereich	2
2. Variabler Anteil - Bonus	2
3. Auszahlung variabler Anteil - Bonus	2
4. Bonuspläne und Berechnungsmethoden des variablen Anteils	3
4.1 Short Term Incentive (STI) Plan (kurzfristiger Incentive-Plan) für nicht-Verkaufsfunktionen.....	3
4.1.1 <i>Anwendungsbereich</i>	3
4.1.2 <i>Bestimmungsstufen</i>	3
4.1.3 <i>Zielmatrix STI 2026</i>	3
4.1.4 <i>Bewertung der Zielerreichung der Unternehmenskennzahlen und Auszahlung</i>	3
4.1.5 <i>Bewertung der Zielerreichung des persönlichen Ziels</i>	4
4.1.6 <i>Zeitpunkt der Auszahlung</i>	4
4.2 Sales Incentive Plans (SIP) (Verkaufsförderungspläne) für Verkaufsfunktionen	5
4.2.1 <i>Anwendungsbereich</i>	5
4.2.2 <i>Bestimmungsstufe</i>	5
4.2.3. <i>Zielmatrix</i>	5
4.2.3 <i>Bewertung der Zielerreichung und Auszahlung</i>	7
5. Anhang	9

1. Anwendungsbereich

Diese Weisung regelt die Handhabung des variablen Vergütungssystems und steht in direktem Bezug mit dem Kapitel 7 «Lohn und Sozialversicherungen» des Personalreglements von BMS Building Materials Suisse und der Weisung zum Lohnsystem. Diese Weisung betrifft alle Mitarbeitenden, die über einen vertraglich vereinbarten variablen Lohnbestandteil verfügen.

Die Weisung zur variablen Vergütung kann von der Geschäftsleitung geändert werden, ohne dass es einer Korrektur der Einzelarbeitsverträge bedarf, sofern die Änderungsmaßnahmen keine Verringerung des Potentials des variablen Lohnes zur Folge haben. Das angehängte von BME erstellte Dokument „BMS Bonus-Plan – Allgemeine Regelungen“ ist ebenfalls integrierender Bestandteil dieser Weisung.

2. Variabler Anteil - Bonus

Beim variablen Anteil handelt es sich um eine Lohnkomponente, welche in Abhängigkeit von den erreichten Zielvorgaben für das gesamte Jahr bezahlt wird. Als Leistungszeitraum, für welche der variable Anteil erteilt werden kann, gilt das Kalenderjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember. 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, der sogenannte Zielbonus. Die resultierende effektive variable Vergütung ist nicht garantiert und kann zwischen 0 % und 150 % des Zielbonus im Arbeitsvertrag ausmachen. Ein 150 % überschreitendes Potential des Zielbonus kann für gewisse Bonuspläne in einem gegebenen Leistungszeitraum sein, es entsteht dadurch jedoch kein Anrecht auf ein höheres Bonuspotential in einem nächsten Leistungszeitraum.

3. Auszahlung variabler Anteil - Bonus

Die Auszahlung eines variablen Anteils hängt von der Leistung der Gruppe, resp. dessen Geschäftseinheit ab sowie in bestimmten Bonusplänen von der individuellen Leistung. Die Zielvorgaben werden vom Arbeitgeber in den Bonusplänen jährlich festgelegt (siehe Punkt 4) und so bald wie möglich nach Jahresbeginn mitgeteilt. Der variable Anteil wird einmal jährlich nach Abschluss des Geschäftsjahres bezahlt, normalerweise im April des Folgejahres, kann aber für gewisse Bonuspläne auch in mehreren Raten ausbezahlt werden (monatlich, vierteljährlich).

Bei Ein- und Austritten bestehen folgende Abgrenzungen:

- Unterjähriger Eintritt: Berechnung des variablen Anteils pro-rata temporis ab Eintrittsdatum. Kein Anspruch auf einen variablen Anteil besteht bei Eintritt nach dem 1. Oktober des laufenden Jahres.
- Austritt während der Probezeit: Bei Vertragskündigung während der Probezeit besteht kein Anspruch auf den variablen Anteil.
- Unterjähriger Austritt durch Kündigung, Pensionierung oder Invalidität: Berechnung des variablen Anteils pro rata temporis gemäss Austrittsdatum.
 - **Kategorie Employee:** Die Auszahlung erfolgt im Prinzip im Austrittsmonat, spätestens jedoch im Folgemonat des Austritts. Für die Zielberechnung der quantitativen Ziele wird der Erreichungsgrad bis zum Austrittsmonat berücksichtigt und auf das Jahr hochgerechnet. Etwaige persönlichen Ziele werden gemäss dem effektiven Erreichungsgrad gemessen und nicht ans Austrittsdatum angepasst.
 - **Kategorien Coordinator/Specialist, Manager, Director, VP, SVP:** die Auszahlung erfolgt im April des Folgejahres, gemäss dem Erreichungsgrad der quantitativen Ziele per 31. Dezember des Austrittsjahres. Etwaige persönliche Ziele werden gemäss dem effektiven Erreichungsgrad gemessen und nicht an das Austrittsdatum angepasst.
 - **Austritte zwischen Januar und März:** der variable Anteil wird Ende April ausbezahlt. Die Zielberechnung beruht auf dem Durchschnitt der letzten drei Jahre oder auf dem Erreichungsgrad vom Vorjahr, jedoch maximal 100 %.
- Unterjähriger Austritt durch Todesfall: gemäss der Kategorie Employee
- Unterjähriger Funktionswechsel oder Versetzung: Die Bemessung erfolgt im zeitlichen Verhältnis zur ausgeübten Funktion, und es wird ein neuer Bonusplan erstellt. Falls die Ausübungsdauer einer Funktion sehr kurz ist, ist die Zeit der längeren Einsatzdauer für die Berechnung des ganzen Jahres zu nehmen, dies ist individuell zu klären.

4. Bonuspläne und Berechnungsmethoden des variablen Anteils

4.1 Short Term Incentive (STI) Plan (kurzfristiger Incentive-Plan) für nicht-Verkaufsfunktionen

4.1.1 Anwendungsbereich

Alle Mitarbeitende mit einem vertraglich vereinbarten variablen Lohnbestandteil, ausser den Mitarbeitenden in den folgenden Organisationseinheiten:

- Business Unit SPT
- Business Unit GBM

4.1.2 Bestimmungsstufen

1. Stufe:

Messbare Kennzahlen auf Ebene BME/BMS. Diese werden jährlich anhand der Vorgaben von BME erstellt und von der Geschäftsleitung von BMS verabschiedet.

2. Stufe:

Persönliches Ziel

4.1.3 Zielmatrix STI 2026

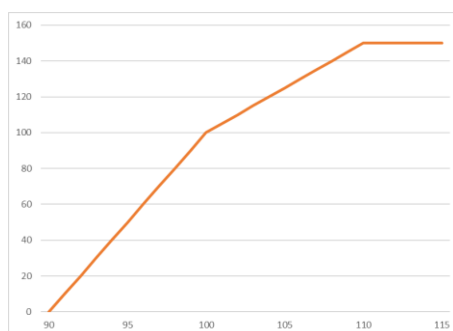
Leistungsziel	Gewichtung	Spanne (Progression)	Auszahlung
EBITDA BMS	52%	90%-110%	0%-150%
OCF BMS	28%	90%-110%	0%-150%
Cashguard BMS	5%	Siehe 4.1.4	0%-150%
ESG BMS	5%	Siehe 4.1.4	0%-150%
Persönliches Ziel	10%	Siehe 4.1.5	0%-150%

4.1.4 Bewertung der Zielerreichung der Unternehmenskennzahlen und Auszahlung

1. EBITDA (Gewichtung 52%) und OCF (Gewichtung 28%) BMS

Progression 90 % – 110 %:

- Schwellenwert: Bei einem Ergebnis unter oder auf dem minimalen Leistungsniveau von 90% erfolgt keine Bonusauszahlung
- Zielwert: Bei Erreichung des festgelegten Leistungsniveaus (100 %) erfolgt eine Bonusauszahlung von 100 %
- Höchstwert: Bei einem Ergebnis auf oder über dem gesetzten maximum Leistungsniveau beträgt die Bonusauszahlung 150 %, wobei das maximale Leistungsniveau bestimmt wird als der höhere Wert von i) 110% des EBITDA- oder OCF-Leistungsziels oder ii) dem EBITDA- oder OCF-Leistungsziel plus 0,5% des budgetierten Nettoumsatzes.
- Dazwischen wird das Resultat linear bestimmt:
 - Steilere Progression zwischen 90 % und 100 %
 - Flachere Progression zwischen 100 % und 110 %
- Die Ziele für EBITDA und OCF werden bei Übernahmen und/oder Veräußerungen während des Berichtszeitraums angepasst.



2. Cashguard BMS (Gewichtung 5%)

CashGuard ist das Programm der BME-Gruppe, das für eine solide und nachhaltige Liquiditätslage sorgt. Jede operative Gesellschaft hat eine Reihe von genehmigten, SMART-Initiativen (spezifisch, messbar, erreichbar, relevant, zeitgebunden), die direkt mit der Verbesserung der Liquidität zusammenhängen. Diese Initiativen werden von der Finanzabteilung der BME-Gruppe überprüft und monatlich verfolgt.

Die Leistung wird anhand der tatsächlichen, geprüften Auswirkungen auf die Liquidität in Verbindung mit den Bemühungen der operativen Gesellschaft zur Umsetzung der Initiativen bewertet. Die validierten Auswirkungen auf die Liquidität im Vergleich zum Ziel bestimmen, ob das Ziel erreicht wurde. Zu den Punkten, die unter CashGuard fallen, gehören Factoring, Reverse Factoring, Veräußerung/Monetarisierung/Untervermietung von Immobilien, einmalige Kosten, Steuern usw.

Auszahlung zwischen 0 % und 150 %, je nachdem, wie gut die Teilziele erreicht wurden.

3. ESG BMS (Gewichtung 5%)

Das ESG Ziel beinhaltet eine Reihe von KPIs für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, die erreicht werden müssen:

ESG	Theme	KPIs	2026 target
E	Carbon emissions scope 1 & 2	CO ₂ emission reduction	-5%
		Data quality of scope 1 & 2 reporting	≥95%
E	Resource use - packaging		A full qualitative waste reporting by the end of 2026
		Data quality of packaging bought	≥95%
E	Responsible building solutions	Transparent and accurate reporting in scope 3 category 1	≥95%
		Started supplier outreach on EPD gathering (Tracera)	Yes/No
S	Health & Safety	Frequency ratio	≤0.6
		Severity ratio	≤12.00
S	Diversity, Equity & Inclusion	Leadership team diversity	≥20%
		Inclusion score	≥7.5
S	Employee engagement	Well-being score	≥7.5
		Employee engagement score	≥7.5
G	Supply Chain accountability	Signed Supplier Code of Conduct	≥84% of supplier spend signed SCoC
		Suppliers with valid ESG ratings	≥50% periodically audited by Ecovadis or equivalent, and all Far East suppliers covered by BSCI score higher or equal than C (except for Child Labour higher or equal than B)
G	Code of Business Conduct	Employees trained in Code of Business Conduct	≥80% of employees are periodically trained in CoBC

- Die Erreichung der ESG-Ziele wird vom Board der BME bewertet
- Auszahlung zwischen 0 % und 150 %, je nachdem, wie gut die Teilziele erreicht wurden.

4.1.5 Bewertung der Zielerreichung des persönlichen Ziels

Der Erreichungsgrad des persönlichen Ziels entspricht der Bewertung des Performance Management Systems (Prozess Kompetenz- und Zielvereinbarung) mit folgender Bewertungsskala. Die Auszahlung des persönlichen Ziels entspricht der Zielerreichung innerhalb der Performance Management Ziele gemäss Manager-Beurteilung.

Leistungsbewertung	Zielerreichung
1. Nicht den Erwartungen entsprechend	0%
2. Teilweise den Erwartungen entsprechend	0% bis 50%
3. Erfüllt die Erwartungen	50% bis 100%
4. Übertrifft die Erwartungen häufig	100% bis 150%
5. Übertrifft die Erwartungen konstant	150%

4.1.6 Zeitpunkt der Auszahlung

Die Auszahlung der Ziele erfolgt jährlich.

4.2 Sales Incentive Plans (SIP) (Verkaufsförderungspläne) für Verkaufsfunktionen

4.2.1 Anwendungsbereich

Alle Mitarbeitende mit einem vertraglich vereinbarten variablen Lohnbestandteil in folgenden Geschäftsbereichen:

- Business Unit SPT
- Business Unit GBM

4.2.2 Bestimmungsstufe

Messbare Kennzahlen gemäss der verschiedenen Verkaufsfunktionen. Diese werden jährlich anhand der Vorgaben von BME erstellt und von der Geschäftsleitung von BMS verabschiedet.

4.2.3 Zielmatrix

Business Unit GBM

Category / Fuctions	BL Manager Business Line / BL Manager Customer Care / BL Manager POS / BU Staff functions	BL Manager Business Line Manager External Sales	Regional Sales Management Regional Manager External Sales, Sales Teamleader Representatives	Regional POS Management Regional Sales Manager POS	POS All Functions except Region/BL Manager	Customer Care + Expo (Ticino) All Functions except BL Manager	External Sales with Cash+- Portfolio
Number of Targets	4	4	4	6	6	4	4
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
EBITDA BMS	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%
SALES							
Sales BU GBM	30%	20%		10%		30% *	
Sales region or product group				20%	30%		
Sales accounts (Cash+)			20%				20%
TRADE MARGIN CHF							
Trade margin BU	30%	40%		10%			
Trade margin region or product group				20%	30%	30%	
Trade margin accounts (Cash+)			40%				40%
Private label (Pro One) BU or region (Ticino: ProOne&Procasa) Wood: Sales Wood	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Threshold level	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)
Excellence level	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	125% (pays 300%)
Cap as % of target bonus	200%	200%	200%	200%	200%	200%	300%
Goal cycle	Annual	Annual	Annual	Annual	Annual	Annual	Annual
Pay cycle	Annually	Annually	Annually	Annually	Annually	Annually	Annually

* Ticino = Regusci Reco

- Sales = Sales Stock & Transit ohne IFRS 15
= Cash+: Sales incl. IFRS 15 (für Regional Sales Manager
Cash+ Summe ihrer Sales Reps)
= POS (ohne Region/BL Manager) D-CH/TI: 30% Region;
F-CH: 10% Region, 20% Subregion
- Trade Margin = GBM total Sales incl. Transit & Agency Sales (für Cash+,
auch incl. SPT Sales der jeweiligen Kundenplattform)
= Regional Sales Manager: Cash+ Summe der Sales Reps
= POS (ohne Region/BL Manager) D-CH/TI: 30% Region;
F-CH: 10% Region, 20% Subregion
- Private Label = Sales Private Label (keine IFRS15 bei ProOne Produkten)
- Region = 6 Regionen: Genève-Lausanne, Fribourg-Neuchâtel Nord
Vaudois, Valais-Riviera-Chablais, Zentral, Zürich-Obersee,
Ost-Graubünden
- Subregions POS F-CH = Riviera-Chablais, Valais Central, Oberwallis, Genève,
Lausanne, Fribourg Sud, Fribourg Nord, Yverdon, Payerne,
Neuchâtel
- Product Group = Nur Customer Care: GBM-F-Wood, GBM-F-Matériaux
(excl. M-Box), GBM-F-Outillage (incl. M-Box, excl. Ferre-
ment & contrôle d'accès)

Business Unit SPT

Category / Fuctions	BL Manager BL Manager POS/ BU Staff functions	BL Manager BL Manager Customer Care	BL Manager Business Line Manager External Sales / Sales Coordinator External Sales	Regional Sales Management Regional Manager External Sales, Sales Teamleader Representatives	Key Account Manager SPT <i>New</i>	Regional POS Management Regional Sales Manager POS	POS All Functions except Region/BL Manager	Customer Care All Functions except BL Manager	Showroom All Functions except BL Manager	External Sales with Cash+ Portfolio
Number of Targets	4	4	4	6	6	6	6	4	4	4
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
EBITDA BMS	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%
SALES										
Sales BU	30%	30%	40%	5%	5%	10%				
Sales region* or product group**				35%	30%	20%	10%	30%	30%	
Sales POS							20%			
Sales accounts (Cash+)										40%
TRADE MARGIN CHF										
Trade margin BU	30%	30%	20%	5%	5%	10%				
Trade margin region* or product group**				15%	10%	20%	10%	30%	30%	
Trade margin POS							20%			
Trade margin accounts (Cash+)										20%
Inventory turn BU SPT *** / KPI Digital Tools	10%					10%	10%			
Private label BU or region / KPI Plumbing		10%	10%	10%				10%		10%
KPI Showroom									10%	
KPI KAM					20%					
Threshold level	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)	90% (pays 0%)
Excellence level	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	120% (pays 200%)	125% (pays 300%)
Cap as % of target bonus	200%	200%	200%	200%	200%	200%	200%	200%	200%	300%
Goal cycle	Annual	Annual	Annual	Annual	Annual	Annual	Annual	Annual	Annual	Annual
Pay cycle	Annually	Annually	Annually	Annually	Annually	Annually	Annually	Annually	Annually	Annually

* Region = greater Region, defined by Business. Eg. SPT East, Central, West

** only for Product Line Kitchen and Wood + Tiles/Sanitary for Customer Care SPT

⇒ no smaller regions, sub-products or single POS (e.g. SPT East, SH-WI-SG-AI-AR, Kitchen OW, POS GBM-F NE, GBM-F-Doors)

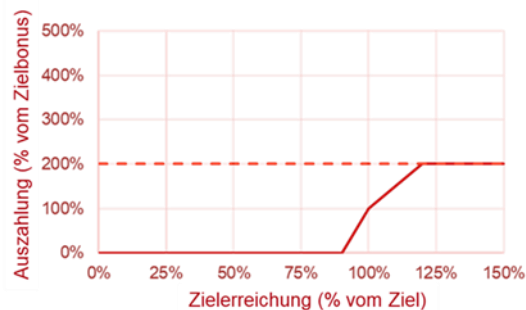
*** Threshold Level 95 (pays 0%), Excellence level 110% (pays 200%)

- Inventory Turn = Intervall: 95-110%
- Private Label = Sales Private Label (Procasa, ProOne)
- KPI Showroom = KPI Digital Tools
 - % der Visualisierungen in Relation zu den Beratungen
 - % der Nutzung der "Wish List" in Beratungen
- KPI KAM = KPI connect2win
 - Anzahl neuer Key Customer (Firmen)
 - Anzahl der hergestellten Kontakte zu Entscheidungsträgern
 - Anzahl der Baisofferten (SPT) für KAM Kontakte
- KPI Plumbing = gemäss separater Definition
- KPI Digital Tools = gemäss separater Definition
- Kitchen = 10%-Target (Inventory Turn/Private Label etc.) wird zu "Sales Region" addiert
- Region = 7 Regionen GE-LS-NY, VRC-OW, FR-NVD-NE-JU, BS-AG, BE-SO-ZS, ZH-WI-SH-TG, GR-FL-OST OR SPT-D-CH, SPT-F-CH
- Product Group = Nur für Product Line Kitchen + Tiles/Sanitary bei Customer Care

4.2.3 Bewertung der Zielerreichung und Auszahlung

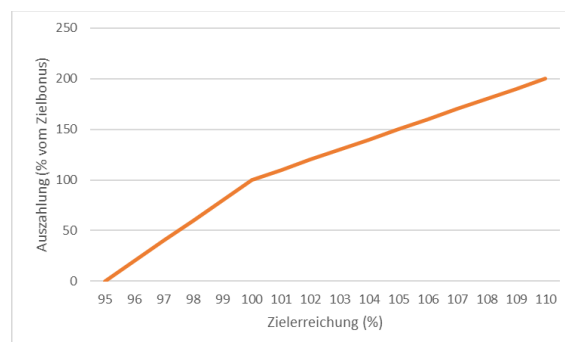
Progression 90 % – 120 %:

- Entscheidend ist der Erreichungsgrad des Ziels in %.
- Schwellenwert: Bei einem Ergebnis unter oder auf dem minimalen Leistungsniveau von 90% erfolgt keine Bonusauszahlung
- Zielwert: Bei Erreichung des festgelegten Leistungsniveaus (100%) erfolgt eine Bonusauszahlung von 100%
- Höchstwert: Bei einem Ergebnis auf oder über dem gesetzten maximalen Leistungsniveau von 120 % beträgt die Bonusauszahlung 200 %.
- Dazwischen wird das Resultat linear bestimmt:
 - Steilere Progression zwischen 90 % und 100 %
 - Flachere Progression zwischen 100 % und 120 %



Progression 95 % – 110 % (Inventory Turn):

- Entscheidend ist der Erreichungsgrad des Ziels in %.
- Schwellenwert: Bei einem Ergebnis unter oder auf dem minimalen Leistungsniveau von 95% erfolgt keine Bonusauszahlung
- Zielwert: Bei Erreichung des festgelegten Leistungsniveaus (100%) erfolgt eine Bonusauszahlung von 100%
- Höchstwert: Bei einem Ergebnis auf oder über dem gesetzten maximalen Leistungsniveau von 110 % beträgt die Bonusauszahlung 200 %.
- Dazwischen wird das Resultat linear bestimmt:
 - Steilere Progression zwischen 95 % und 100 %
 - Flachere Progression zwischen 100 % und 110 %



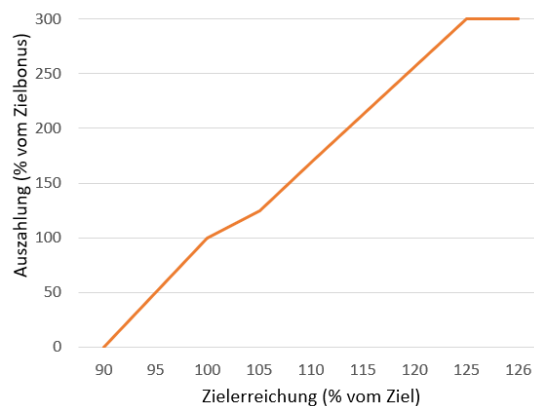
KPI Digital Tools, Showroom, Plumbing, connect2win

Genaue Zieldefinitionen gemäss internem Dokument BU SPT. Die Bewertung erfolgt durch den Head BU SPT

Leistungsbewertung	Zielerreichung/Auszahlung
1.	0%
2.	50%
3.	100%
4.	150%
5.	200%

Progression 90 % – 125 % (für Mitarbeiter in den Funktionen Sales Representative und Senior Account Manager mit Kundenzuteilung gemäss Cash+-System):

- Entscheidend ist der Erreichungsgrad des Ziels in %.
- Schwellenwert: Bei einem Ergebnis unter oder auf dem minimalen Leistungsniveau von 90 % erfolgt keine Bonusauszahlung
- Zielwert: Bei Erreichung des festgelegten Leistungsniveaus (100 %) erfolgt eine Bonusauszahlung von 100 %
- Höchstwert: Bei einem Ergebnis auf oder über dem gesetzten maximalen Leistungsniveau von 125 % beträgt die Bonusauszahlung 300 %.
- Dazwischen wird das Resultat linear bestimmt:
 - Steilere Progression zwischen 90 % und 100 %
 - Flachere Progression zwischen 100 % und 105 %
 - Steilere Progression zwischen 105 % und 125 %



5. Anhang

BMS BONUS-PLAN

Allgemeine Regelungen

Organisation:	BME Building Materials Europe	Startdatum:	1. Januar 2021
Eigentümer:	Group Human Resources Total Rewards	Revision:	1. Januar 2025
Polizzenummer:	BMGR001.v3CH/DE	Enddatum:	N/A

BMS | Building Materials Suisse

BMS BONUS-PLAN Regelungen

Abschnitt 1. Zielsetzung

BMS | Building Materials Suisse (im Folgenden „**BMS**“) bietet diesen BMS Bonus-Plan (im Folgenden „**Plan**“) ab 1. Januar 2025 an. Dieser Plan ersetzt sämtliche vorherigen kurzfristigen Incentive- und Bonuspläne der BMS. Aus diesem Plan abgeleitete Ansprüche sind eine variable Komponente der Gesamtvergütung, auf die Mitarbeitende, die entscheidend zum Gesamterfolg der BMS beitragen, Anspruch haben können wenn ein variabler Lohnanteil im Arbeitsvertrag definiert wurde.

Dieser Plan soll dazu beitragen:

- eine starke, einheitliche, leistungsorientierte Kultur in den BMS Firmen zu schaffen,
- die Leistung der BMS und einzelner Mitarbeitender im Laufe des Leistungszeitraums zu fördern und zu belohnen,
- als signifikante Anerkennung das Überschreiten der gesetzten Ziele zu würdigen,
- eine marktgängige Chance für Gesamtbarvergütungen zu erschliessen, und
- der BMS zu ermöglichen, hochkarätige Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden.

Abschnitt 2. Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieses Plans werden die folgenden Begriffe wie nachstehend definiert:

(a)

„**Anrechenbare Einkünfte**“ sind das tatsächlich im Leistungszeitraum basierend auf dem für die vertraglich festgelegten Arbeitsstunden bezahlte Bruttogrundgehalt des Mitarbeiters, d. h., einschließlich Urlaubsgeld und ggf. das dreizehnte oder vierzehnte Monatsgehalt, also auch inklusive Gehaltsabzügen für Elternzeit, Teilzeitarbeit und Sabbaticals (Forschungs- oder Studienurlaub). Anrechenbare Einkünfte beinhalten nicht andere Vergütungskomponenten wie Überstunden, Schichtzulagen, Behindertenzulagen, Zuzahlungen, Empfehlungsboni, Freibeträge, Anreizzahlungen, variable Vergütung, Abschlagszahlungen einschließlich Abfindungen und vertraglich festgelegte Gehaltsfortzahlungen sowie jegliche nach eigenem billigem Ermessen des Vorstands vom Plan ausgeschlossene Vergütungen.

(b)

„**Ausschuss**“ ist der Aufsichtsrat der BME Gruppe oder dessen benannte Vertretung, beispielsweise der Vorstand oder die Firmenleitung des lokalen Arbeitgebers/der Firma.

(c)

„**Behinderung**“ ist ein permanentes und vollständiges körperliches oder geistiges Unvermögen, das den Teilnehmer daran hindert, seine Pflichten als Arbeitnehmer nachzukommen. Dies trifft in jedem Fall zu, falls der Teilnehmer seine Pflichten für einen Zeitraum von zwei Jahren nicht erfüllen kann.

(d)

„**BMS**“ bezieht sich auf sämtliche der Building Materials Suisse angehörende Firmen.

(e)

„**Bonus**“ ist der im Rahmen des Plans im jeweiligen Leistungszeitraum erworbene Bonus des Teilnehmers vorbehaltlich der Zustimmung des Ausschusses.

(f)

„**Bonusauszahlung**“ ist für jeden Teilnehmer und jeden Leistungszeitraum der diesem Teilnehmer basierend auf seinem Zielbonus – multipliziert mit den anrechenbaren Einkünften (nur bei Zielboni als Prozentsatz), der Zielerreichung pro Leistungsziel gewichteten Leistungsziele – ausbezahlte Betrag.

(g)

„**Firma**“ ist jedes direkt oder indirekt zu BMS gehörige Unternehmen, das vom Ausschuss zur Teilnahme an diesem Plan berechtigt wurde, und bei dem der Mitarbeitende vertraglich beschäftigt ist. Laut allgemeinen Verständnis schliesst dies für die Zwecke des Plans den örtlichen Arbeitgeber/das örtliche Unternehmen ein.

(h)

„**Leistungszeitraum**“ ist die Periode für die ein Bonus erteilt werden kann, ab dem 1. Januar des betreffenden Kalenderjahres oder des späteren Beschäftigungsdatums des Mitarbeiters bis einschliesslich dem 31. Dezember des betreffenden Kalenderjahres oder das frühere Enddatum des Arbeitsverhältnisses des Mitarbeiters.

(i)

„**Leistungsziele**“ für jeden Leistungszeitraum sind die Leistungsziele, wobei es sich sowohl um quantitative wie auch qualitative Ziele handeln kann, die vom Ausschuss für den jeweiligen Leistungszeitraum nach eigenem Ermessen entwickelt/festgelegt wurden. Die Leistungsziele können vom Ausschuss nach eigenem Ermessen vor Beginn oder so bald wie möglich nach Beginn des Leistungszeitraums beliebig gewichtet werden. Die vom Ausschuss festgelegten Leistungsziele können (müssen aber nicht) in jedem Leistungszeitraum unterschiedlich sein und/oder für verschiedene Unternehmen, Teilnehmer oder Teilnehmerkategorien unterschiedlich bemessen werden.

(j)

„**Mitarbeitender**“ bedeutet die bei der Firma beschäftigte Person im Besitz eines Arbeitsvertrags.

(k)

„**Plan**“ ist dieser BMS Bonus-Plan mit den hierin festgelegten Regelungen, die periodisch geändert werden können.

(l)

„**Teilnehmer**“ ist jeder Mitarbeitende in jedem Leistungszeitraum, der an diesem Plan teilnimmt.

(m)

„**Vorstand**“ ist die Geschäftsleitung der BMS.

(n)

„**Wichtiger Grund**“ bedeutet, ein Teilnehmer (i) hat Täuschung, Betrug oder ein anderes schwerwiegendes Fehlverhalten begangen, (ii) vorsätzlichen Missbrauch, vorsätzliches Fehlverhalten oder ein sonstiges Verhalten, das der Firma, seiner Geschäftstätigkeit oder seinem Ruf abträglich ist, begangen, (iii) wurde einer kriminellen Handlung (ausgenommen eines nicht mit Freiheitsentzug geahndeten Vergehens gegen die Strassenverkehrsordnung) schuldig befunden, (iv) hat eine sonstige Handlung oder einen Verstoß begangen, der die Firma gemäss seines Arbeitsvertrags bzw. des anwendbaren Arbeitsrechts zu einer fristlosen Kündigung berechtigt, oder (v) hat wesentlich gegen seine arbeitsrechtlichen Pflichten verstossen.

(o)

„**Zielerreichung**“ ist der nach eigenem Ermessen des Ausschusses in Bezug auf jedes Leistungsziel erreichte Erfolg (in Prozent).

(p)

„**Zielbonus**“ ist für jeden Teilnehmer der in jedem Leistungszeitraum erreichbare Prozentsatz der anrechenbaren Einkünfte des Teilnehmers, oder ein fest vereinbarter Betrag, der im Rahmen dieses Plans bei einem Erfolg von 100 Prozent erzielbar ist.

Abschnitt 3. Teilnahmeberechtigung und Teilnahme

(a)

Teilnahmeberechtigung — Vorbehaltlich der in Abschnitt 3 genannten Einschränkungen und sofern nicht im Arbeitsvertrag enthalten, bestimmt der Ausschuss nach eigenem Ermessen, welche Mitarbeiter zur Teilnahme an diesem Plan berechtigt sind. Dies wird vor Beginn oder so bald wie möglich nach Beginn des Leistungszeitraums oder nach Beschäftigungsantritt des Mitarbeiters festgelegt, sofern dessen Betriebszugehörigkeit während des Leistungszeitraums beginnt. Bei einem Firmeneintritt ab dem 1. Oktober in einem Leistungszeitraum besteht das Anrecht auf den Bonus erst ab dem folgenden Leistungszeitraum. Bei einem Austritt während der Probezeit besteht ebenfalls kein Anspruch auf einen Bonus. Ausser dies ist ausdrücklich im jeweiligen Plan zugelassen, können Teilnehmer nur einen Bonus oder eine Bonusauszahlung für einen Leistungszeitraum geltend machen, während dessen sie bei einer Firma der BMS beschäftigt waren.

(b)

Benachrichtigung — Das Unternehmen benachrichtigt jeden Mitarbeiter so bald wie möglich nach Beginn des jeweiligen Leistungszeitraums über (i) seine oder ihre Zielbonus, (ii) die geltenden Leistungsziele, die erfüllt werden müssen, um Anspruch auf eine Prämienauszahlung im Rahmen des Plans für den jeweiligen Leistungszeitraum zu haben, und (iii) die Gewichtung jedes Leistungsziels.

(c)

Teilnahme an anderen Incentive- und Bonusplänen — Die Mitarbeitenden sind in jedem Leistungszeitraum nur zur Teilnahme an jeweils einem Incentive- oder Bonusplan berechtigt. Infolge einer Beförderung oder Versetzung können Mitarbeitende jedoch an diesem Plan und nachfolgend an einem anderen Plan teilnehmen, vorausgesetzt die Teilnahme an jedem dieser Incentive- oder Bonuspläne kann anteilig berechnet werden und die Teilnahmedauer an jedem der Pläne reflektieren.

(d)

Änderung des Zielbonus — Sollte sich der Zielbonus eines Teilnehmers während des Leistungszeitraums ändern, wird die gesamte Zielprämie für den kompletten Leistungszeitraum anteilig nach Anzahl an Monaten für die jeweiligen Zielprämien errechnet.

(e)

Geltendmachung von Ansprüchen — Unbeschadet der anderen Bestimmungen des Plans werden alle Ansprüche davon abhängig gemacht, dass der Teilnehmer durch die Unterschrift seines Arbeitsvertrages anerkennt, dass alle Entscheidungen des Ausschusses für den Teilnehmer, seine Begünstigten oder jede andere Person, die ein Interesse an diesem Bonus hat oder geltend macht, endgültig und bindend sind. Die Boni müssen nicht für alle Teilnehmer einheitlich bemessen sein.

Abschnitt 4. Bonusauszahlung

(a)

Zielerreichung — Im Allgemeinen erhält ein Teilnehmer eine Bonusauszahlung für einen Leistungszeitraum auf Grundlage der Zielerreichung. Der Ausschuss wird nach eigenem billigem Ermessen der Zielerreichungsgrad feststellen.

(b)

Leistung — Der Ausschuss kann nach eigenem Ermessen entscheiden, dass ein Teilnehmer, dessen Leistung unter dem Standard bzw. unter dem anwendbaren Schwellenwert eingestuft wird, weiterhin Anspruch auf eine (teilweise) Bonusauszahlung hat.

(c)

Talente — Der Ausschuss kann nach eigenem Ermessen entscheiden, dass die eventuelle Bonusauszahlung für einen Teilnehmer um maximal 20 Prozent erhöht werden kann, nachdem die Firma in Zusammenarbeit mit der BMS im Rahmen einer umfassenden Talentmanagement-Prüfung festgestellt hat, dass dieser Teilnehmer als Talent angesehen wird.

Abschnitt 5. Auszahlung des Bonus

(a)

Form der Auszahlung — Alle Auszahlungen erfolgen gemäss den Bestimmungen und Bedingungen dieses Plans in Form einer einzigen monetären Auszahlung nach dem 1. Januar, jedoch nicht später als am 30. April des Kalenderjahres, das auf den Leistungszeitraum folgt, für den dieser Bonus gewährt wird, unter der Bedingung, dass jede Firma ihre finanzielle Leistung ermittelt hat und (falls zutreffend) die BMS Personalabteilung die individuelle Leistung jedes Teilnehmers in eine validierte Leistungsbewertung umgewandelt hat. Für gewisse Teilnehmer können mehrere monetäre Auszahlungen im Leistungszeitraum gewährt werden (z.B. vierteljährlich oder monatlich).

(b)

Kündigung, Pensionierung, Tod und Invalidität — Die Auszahlung des Bonus basiert – falls anwendbar – wie folgt:

- Bei Kündigung:
 - Teilnehmer der Funktionskategorien Coordinator/Specialist, Manager, Director, Vice President und Senior Vice President: gemäss Punkt 5 (a).
 - Teilnehmer der Funktionskategorien Employee: Die Auszahlung erfolgt im Prinzip im Austrittsmonat, spätestens jedoch im Folgemonat des Austritts. Für die Zielberechnung der finanziellen Leistungsziele wird das Leistungsniveau bis zum Austrittsmonat genommen und auf das ganze Jahr hochgerechnet. Die persönlichen Leistungsziele (falls zutreffend) werden gemäss dem effektiven Leistungsniveau gemessen und werden nicht an das Austrittsdatum angepasst.
- Bei Pensionierung und Invalidität: gemäss Punkt 5 (a).
- Bei Todesfall: Die Auszahlung erfolgt im Prinzip im Todesmonat, spätestens jedoch im Folgemonat. Für die Zielberechnung der finanziellen Leistungsziele wird das Leistungsniveau bis zum Austrittsmonat genommen und auf das ganze Jahr hochgerechnet. Die persönlichen Leistungsziele (falls zutreffend) werden gemäss dem effektiven Leistungsniveau gemessen und werden nicht an das Austrittsdatum angepasst.
- Bei Beendigungen des Arbeitsvertrags durch Kündigung, Pensionierung, Tod und Invalidität zwischen dem 1. Januar und dem 31. März eines Leistungszeitraums: Die Auszahlung erfolgt Ende April und die Zielberechnung beruht wenn möglich auf dem Durchschnitt der Zielerreichung der letzten drei Jahre oder auf dem Erreichungsgrad des Vorjahres, jedoch maximal 100%.

(c)

Rückforderung — Jeder Vorteil, der einem Teilnehmer aus diesem Plan entsteht, kann vom Arbeitgeber zurückgefordert werden, wenn der Anspruch auf den Bonus oder die Bonusauszahlung gänzlich oder teilweise auf der Grundlage falscher Informationen oder falscher Annahmen abgeleitet wurde bzw. erfolgt ist.

Abschnitt 6. Verwaltung des Plans

(a)

Ausschuss — Der Plan untersteht der Aufsicht des Ausschusses. Der Ausschuss beaufsichtigt die Durchführung des Plans in Übereinstimmung mit dessen Zweck und Bestimmungen. Vorbehaltlich der Bestimmungen des Plans ist der Ausschuss uneingeschränkt befugt, (i) Teilnehmer zu benennen, (ii) Regeln und Vorschriften aufzustellen, zu ändern, auszusetzen oder aufzuheben und Vertreter zu benennen, die er für die ordnungsgemäße Verwaltung des Plans für angemessen hält, (iii) die Zielboni festzulegen und über die Zielerreichung jedes Teilnehmers zu befinden, (iv) Boni zu genehmigen; (v) sämtliche andere Ermittlungen, einschliesslich sachlicher Ermittlungen, durchzuführen und alle anderen Massnahmen zu ergreifen, die der Ausschuss für die ordnungsgemässe Verwaltung und Durchführung des Plans für notwendig oder wünschenswert hält, einschliesslich der Delegierung solcher Befugnisse oder Vollmachten, wo dies angemessen ist; vorausgesetzt, dass ausschliesslich der Ausschuss befugt ist, den Plan zu ändern oder zu beenden. Alle Befugnisse oder Vollmachten des Ausschusses werden nach dessen eigenem Ermessen im besten Interesse der BMS und der Firma sowie in Übereinstimmung mit den Zielen des Plans ausgeübt bzw. geltend gemacht und müssen für Personen in ähnlicher Lage nicht einheitlich sein. Die Aufsicht des Ausschusses über den Plan, einschliesslich aller diesbezüglichen Regeln und Vorschriften, Auslegungen, Auswahlen, Bestimmungen, Genehmigungen, Entscheidungen, Delegationen, Änderungen, Kündigungen und sämtlicher sonstiger Massnahmen, ist endgültig und bindend für die BMS, die Firma und alle Mitarbeitenden, einschliesslich der Teilnehmer und ihrer Begünstigten.

(b)

Arbeitsverträge — Zusätzlich zu den vorstehenden Bestimmungen ist der Ausschuss befugt, jede Bestimmung des Plans in Bezug auf individuelle Teilnehmer zu ändern oder auf sie zu verzichten, um die Bedingungen des Arbeitsvertrags dieses Teilnehmers mit der Firma zu erfüllen und etwaige Konflikte zwischen diesem Vertrag und den Bestimmungen des Plans, soweit anwendbar, auszuräumen.

Abschnitt 7. Beendigung, Änderungen und Ergänzungen

Der Ausschuss ist berechtigt, den Plan einseitig zu ändern oder zu beenden, vom Plan abzuweichen und alle sonstigen Entscheidungen zu treffen, die er für angemessen oder notwendig erachtet und die nach seinem eigenen Ermessen und unter gebührender Beachtung des Prinzips der Angemessenheit und Fairness festgelegt werden. Der Ausschuss benachrichtigt die Teilnehmer rechtzeitig schriftlich über eine derartige Änderung oder Aufhebung des Plans sowie sämtliche anderen Entscheidungen in Bezug auf diese Klausel.

Abschnitt 8. Sonstiges

(a)

Abzüge — Die Firma ist soweit vorgeschrieben berechtigt, von allen im Rahmen des Plans fälligen Zahlungen sämtliche obligatorischen Abzüge, die in Bezug auf den Plan fällig sind, einzubehalten, sowie andere Massnahmen zu ergreifen, die im Ermessen der Firma notwendig sind, um alle Verpflichtungen zur Zahlung solcher Abzüge zu erfüllen (z. B. etwaige Steuern, Sozialversicherungs- und/oder andere Beiträge, die in der Schweiz oder einer anderen anwendbaren Gerichtsbarkeit im Zusammenhang mit dem Bonus, der Bonusauszahlung und/oder dem Plan zu rechnenbar oder in Verbindung mit diesen zu leisten sind). Soweit ein obligatorischer Abzug nicht bereits von der Firma einbehalten wurde, ist der Teilnehmer verpflichtet, entweder (i) dieser Zahlungsverpflichtung gegebenenfalls selbst nachzukommen oder (ii) die betreffende Firma gegebenenfalls bei Zahlungsanforderungen schadlos zu halten. Die betreffende Firma kann gegebenenfalls geeignete Verfahren zur Bereitstellung einer solchen Zahlung festlegen.

(b)

Kein Recht auf Beschäftigung — Keine Person (einschliesslich der Mitarbeitende) hat einen Anspruch oder ein Recht auf die Gewährung eines Bonus, sofern dies nicht im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, und der Plan darf nicht so ausgelegt werden, dass er einem Teilnehmer das Recht einräumt, in einem Beschäftigungsverhältnis oder in einer anderen Beziehung zur Firma zu verbleiben. Darüber hinaus behält sich die Firma ausdrücklich das Recht vor, einen Teilnehmer jederzeit frei von jeglicher Haftung und ohne jeglichen Anspruch im Rahmen des Plans, ausser wie hierin vorgesehen, zu entlassen.

(c)

Anwendbares Recht — Der Plan unterliegt dem Arbeitsvertrag des Teilnehmers geltenden Gesetzes. Alle im Zusammenhang mit diesem Plan entstehenden Streitigkeiten, einschliesslich Streitigkeiten über dessen Existenz und Gültigkeit, werden ausschliesslich vom örtlich zuständigen Gericht in der Schweiz entschieden.

(d)

Salvatorische Klausel — Der Plan soll in jeder Hinsicht den geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Sollte eine der in diesem Plan enthaltenen Bestimmungen ungültig, rechtswidrig oder nicht durchsetzbar sein, bleiben die anderen Bestimmungen dieses Plans gültig und werden so ausgelegt und durchgesetzt, als sei die ungültige, rechtswidrige oder nicht durchsetzbare Bestimmung nicht vorhanden.

(e)

Nicht übertragbar — Die Rechte und Anteile eines Teilnehmers im Rahmen des Plans können nicht abgetreten oder übertragen werden. Jeder Versuch einer Abtretung oder Übertragung dieser Rechte und Anteile ist nichtig.

(f)

Vereinbarungskontrollen — Im Falle eines vom Ausschuss festzustellenden tatsächlichen oder vermeintlichen Konflikts zwischen den Bestimmungen des Plans einerseits und anderen Firmenrichtlinien oder -vereinbarungen andererseits haben die Bestimmungen des Plans Vorrang und sind massgebend.

(g)

Eingaben — Für Mitteilungen oder Eingaben, die gemäss dem Plan an den Ausschuss erforderlich oder zulässig ist, ist ausreichend, wenn sie per Post oder E-Mail an die Personalabteilung der Firma oder an eine andere vom Ausschuss von Zeit zu Zeit benannte Stelle geschickt werden. Eine solche Eingabe gilt mit dem Datum der Zustellung oder, falls die Zustellung per Post erfolgt, mit dem Datum des Poststempels, durch die Empfangsbescheinigung für die Registrierung oder Zertifizierung als erfolgt.

=====