

Directive sur la rémunération variable relative au Règlement du personnel – Chapitre 7

Actualisé le : 10.03.2026
Valable dès : 01.01.2026

Table des matières

1.	Champ d'application	2
2.	Part variable - Bonus	2
3.	Paie de la part variable - Bonus	2
4.	Plans de bonus et méthodes de calcul de la part variable	3
4.1	Short Term Incentive (STI) Plan (plan d'incitation à court terme) pour les fonctions hors vente	3
4.1.1	Champ d'application	3
4.1.2	Niveau de détermination	3
4.1.3	Matrice des objectifs STI	3
4.1.4	Evaluation de l'atteinte des indicateurs financiers et versement du bonus	3
4.1.5	Evaluation de l'atteinte de l'objectif personnel	4
4.1.6	Date de paiement	4
4.2	Sales Incentive Plans (SIP) (Plans d'incitation à la vente) pour les fonctions de vente	5
4.2.1	Champ d'application	5
4.2.2	Niveau de détermination	5
4.2.3	Matrice des objectifs	5
4.2.3	Evaluation de l'atteinte des indicateurs financiers et versement du bonus	7
5.	Annexe	9

1. Champ d'application

Cette directive règle la rémunération variable et se réfère directement au chapitre 7 « Salaire et assurances sociales » du Règlement du personnel de BMS Building Materials Suisse. La directive concerne tous les collaborateurs au bénéfice d'une part variable contractuellement convenue.

La directive sur la rémunération variable peut être modifiée par le Comité de direction sans qu'il soit nécessaire de modifier les contrats de travail individuels, à condition que ces modifications n'entraînent pas une réduction du potentiel de la part variable. Le document annexé établi par BME, le « BMS Plan de Bonus – Règlement général », fait également partie intégrante de cette directive.

2. Part variable - Bonus

Il s'agit d'un élément de salaire payé en une fois pour l'année entière en fonction de l'atteinte des objectifs fixés. La période de performance pour laquelle la part variable peut être accordée est l'année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre. Cette part variable ne peut être considérée ni comme participation aux résultats (CO 332a) ni comme provision ou commission (CO 322b).

Le montant de la part variable est défini à l'engagement dans le contrat de travail individuel en ce sens qu'il représente la valeur de référence de la part variable si les objectifs sont atteints à 100 %, appelé le bonus cible. La rémunération variable effective qui en résulte n'est pas garantie et peut être comprise entre 0 % et 150 % du bonus cible spécifié dans le contrat de travail individuel. Le dépassement de 150 % du potentiel du bonus cible peut être possible pour certains plans de bonus dans une période de performance donnée, mais cela ne donne pas droit à un potentiel de bonus plus élevé dans une période de performance ultérieure.

3. Paiement de la part variable - Bonus

Le paiement de la part variable dépend des performances de la Société, respectivement de l'unité commerciale, et pour certains plans de bonus de la performance individuelle. Les objectifs sont fixés annuellement par le Groupe dans les plans de bonus (cf. point 4) et communiqués dès que possible en début de l'année. La part variable est versée une fois par an après la fin de l'exercice financier, normalement en avril de l'année suivante, mais peut également être payée en plusieurs versements pour certains plans de bonus (mensuels, trimestriels).

Les distinctions suivantes existent pour les collaborateurs entrant et sortant ;

- **Entrée en service durant l'année :** La part variable sera calculée au prorata temporis depuis la date d'entrée. Pour les entrées en service à partir du 1^{er} octobre, il n'existe aucun droit à la part variable pour l'année en cours.
- **Sortie durant la période d'essai :** En cas de résiliation du contrat de travail durant la période d'essai, il n'existe aucun droit à la part variable.
- **Départs en cours d'année pour cause de résiliation de contrat, départ à la retraite ou invalidité :** La part variable sera calculée prorata temporis en fonction de la date de sortie.
 - **Catégorie Employee:** En principe, le paiement est effectué dans le mois de sortie, mais au plus tard dans le mois suivant le départ. Pour le calcul des objectifs quantitatifs, le degré de réalisation jusqu'au mois de départ est pris en compte et projeté sur l'année. Les objectifs personnels sont mesurés en fonction du degré réel de réalisation et ne sont pas adaptés à la date de départ.
 - **Catégories Coordinator/Specialist, Manager, Director, VP, SVP :** la part variable est versée à la fin du mois d'avril de l'année suivante, basée sur l'atteinte des objectifs quantitatifs au 31 décembre de l'année de sortie. Les éventuels objectifs personnels sont mesurés en fonction du degré réel de réalisation et ne sont pas adaptés à la date de départ.
 - **Départs entre janvier et mars :** La part variable est versée à la fin du mois d'avril. Si possible, le calcul de l'objectif est basé sur la moyenne de l'atteinte des objectifs des trois dernières années ou de l'année précédente, mais au maximum 100 %.
- **En cas de décès :** selon la catégorie Employee ci-dessus.
- **Changement de fonction ou transfert en cours d'année :** L'évaluation des objectifs est faite par rapport à la durée exercée de la fonction et un nouveau plan de bonus est créé. Si la période d'exercice d'une fonction est très courte, la période d'emploi plus longue doit être prise en compte pour le calcul de l'année entière. Chaque situation est à clarifier individuellement.

4. Plans de bonus et méthodes de calcul de la part variable

4.1 Short Term Incentive (STI) Plan (plan d'incitation à court terme) pour les fonctions hors vente

4.1.1 Champ d'application

Tous les collaborateurs avec une part variable contractuellement convenue, à l'exception des collaborateurs dans des unités organisationnelles suivantes :

- Business Unit SPT
- Business Unit GBM

4.1.2 Niveau de détermination

1^{er} niveau :

Indicateurs financiers mesurables au niveau de BME/BMS. Ils sont établis chaque année sur la base des directives de BME et approuvés par la direction de BMS.

2^{ème} niveau :

Objectif personnel

4.1.3 Matrice des objectifs STI

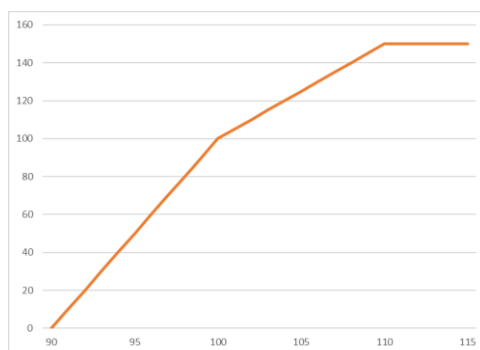
Objectif	Pondération	Progression	Versement
EBITDA BMS	52%	90%-110%	0%-150%
OCF BMS	28%	90%-110%	0%-150%
Cashguard BMS	5%	Voir 4.1.4	0%-150%
ESG BMS	5%	Voir 4.1.4	0%-150%
Objectif personnel	10%	Voir 4.1.5	0%-150%

4.1.4 Evaluation de l'atteinte des indicateurs financiers et versement du bonus

1. EBITDA (pondération 52%) et OCF (pondération 28%) BMS

Progression 90%-110 %:

- Seuil : l'atteinte de l'objectif égal ou en dessous du seuil de performance de 90 % ne déclenche pas de paiement de bonus
- Valeur cible : l'atteinte de l'objectif au niveau de performance visé (100%) déclenche un versement du bonus à 100 %
- Maximum : l'atteinte ou le dépassement du niveau maximum de performance de 110 % déclenche un versement du bonus à 150 %. Le niveau de performance maximal étant déterminé par la valeur la plus élevée entre i) 110 % de l'objectif de performance EBITDA ou OCF ou ii) l'objectif de performance EBITDA ou OCF plus 0,5 % du chiffre d'affaires net budgété.
- Entre ces différents seuils l'atteinte et calculée de manière linéaire :
 - Progression plus raide entre 90 % et 100 %
 - Progression plus faible entre 100 % et 110 %



2. Cashguard BMS (pondération 5%)

CashGuard, c'est le programme du groupe BME qui veille à ce qu'on ait toujours une bonne situation de trésorerie. Chaque boîte a des initiatives SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, pertinentes, limitées dans le temps) approuvées qui aident à améliorer la trésorerie. Le service financier du groupe BME vérifie et suit ces initiatives tous les mois.

La performance est évaluée en fonction de l'impact réel et vérifié sur la trésorerie, en lien avec les efforts de la société opérationnelle pour mettre en œuvre les initiatives. L'impact validé sur la trésorerie par rapport à l'objectif détermine si l'objectif a été atteint. Les points couverts par CashGuard comprennent le factoring, le reverse factoring, la vente/monétisation/sous-location de biens immobiliers, les coûts ponctuels, les impôts, etc.

Le paiement varie entre 0 % et 150 % en fonction du degré de réalisation des sous-objectifs.

5. ESG BMS (pondération 5%)

L'objectif ESG comprend une série d'indicateurs clés de performance (KPI) à atteindre dans les domaines environnemental, social et de la gouvernance d'entreprise :

ESG	Theme	KPIs	2026 target
E	Carbon emissions scope 1 & 2	CO ₂ emission reduction Data quality of scope 1 & 2 reporting	-5% ≥95%
E	Resource use - packaging	Data quality of packaging bought	A full qualitative waste reporting by the end of 2026 ≥95%
E	Responsible building solutions	Transparent and accurate reporting in scope 3 category 1 Started supplier outreach on EPD gathering (Tracera)	≥95% Yes/No
S	Health & Safety	Frequency ratio Severity ratio	≤0.6 ≤12.00
S	Diversity, Equity & Inclusion	Leadership team diversity Inclusion score	≥20% ≥7.5
S	Employee engagement	Well-being score Employee engagement score	≥7.5 ≥7.5
G	Supply Chain accountability	Signed Supplier Code of Conduct Suppliers with valid ESG ratings	≥84% of supplier spend signed SCoC ≥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

- Le directoire de la BME évalue si les objectifs ESG ont été atteints.
- Le paiement varie entre 0 % et 150 %, selon à quel point les objectifs partiels ont été atteints.

4.1.5 Evaluation de l'atteinte de l'objectif personnel

L'atteinte de l'objectif personnel correspond à l'évaluation de la performance et à l'atteinte des objectifs (processus interne avec outil Astra) selon l'échelle d'évaluation suivante. Le versement de l'objectif personnel correspond à l'atteinte et l'évolution de l'objectif selon l'évaluation du manager.

Evaluation des performances validée	Réalisation des Objectifs
1. Ne répond pas aux attentes	0 %
2. Répond partiellement aux attentes	0 % - 50 %
3. Répond aux attentes	50 % - 100 %
4. Dépasse souvent les attentes	100 % - 150 %
5. Dépasse systématiquement les attentes	150 %

4.1.6 Date de paiement

Le paiement des objectifs a lieu annuellement.

4.2 Sales Incentive Plans (SIP) (Plans d'incitation à la vente) pour les fonctions de vente

4.2.1 Champ d'application

Tous les collaborateurs avec une part variable contractuellement convenue, dans des unités organisationnelles suivantes :

- Business Unit SPT
- Business Unit GBM

4.2.2 Niveau de détermination

Indicateurs financiers mesurables selon les différentes fonctions de vente. Ils sont établis chaque année sur la base des directives de BME et approuvés par la direction de BMS.

4.2.3 Matrice des objectifs

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 sans IFRS 15
= Cash+: Sales incl. IFRS 15 (pour Regional Sales Manager somme Cash+ des Sales Reps)
= POS (w/o Region/BL Manager) D-CH/TI: 30% Region; F-CH: 10% Region, 20% Sous-région
- Trade Margin = GBM total Sales incl. Transit and Agency Sales (for Cash+, aussi incl. SPT Sales la plateforme client correspondante)
= Regional Sales Manager: somme Cash+ des Sales Reps
= POS (sans Region/BL Manager) D-CH/TI: 30% Region; F-CH: 10% Region, 20% Sous-région
- Private Label = Sales Private Label (pas de IFRS15 chez ProOne)
- Region = 6 régions: 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 = Seul Customer Care: GBM-F-Wood, GBM-F-Matériaux (excl. M-Box), GBM-F-Outillage (incl. M-Box, excl. Ferrement & 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)

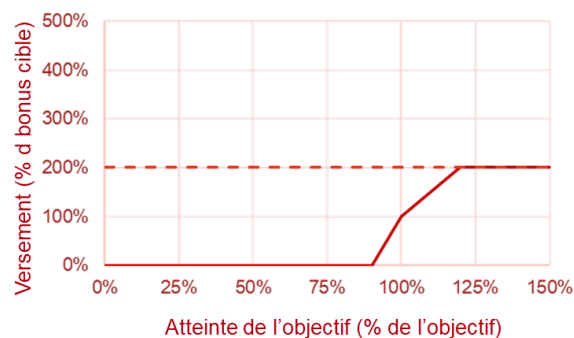
*** Threshold Level 95 (pays 0%), Excellence level 110% (pays 200%)

- Inventory Turn = Intervall: 95-110%
- Private Label = Sales Private Label (Procasa, ProOne)
- KPI Showroom = KPI Digital Tools
 - % des visualisations par rapport aux consultations
 - % Utiliser la « Wish List » pendant les consultations
- KPI KAM = KPI connect2win
 - Nombre de nouveaux clients clés (entreprises)
 - Nombre de contacts établis avec des décideurs
 - Nombre d'offres de base (SPT) pour les contacts KAM
- KPI Plumbing = selon définition séparée
- KPI Digital Tools = selon définition séparée
- Kitchen = 10%-Target (Inventory Turn/Private Label etc.) est ajouté à
« Sales Region »
- Region = 7 régions 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 = Seulement pour Kitchen + Tiles/Sanitary chez Customer Care

4.2.3 Evaluation de l'atteinte des indicateurs financiers et versement du bonus

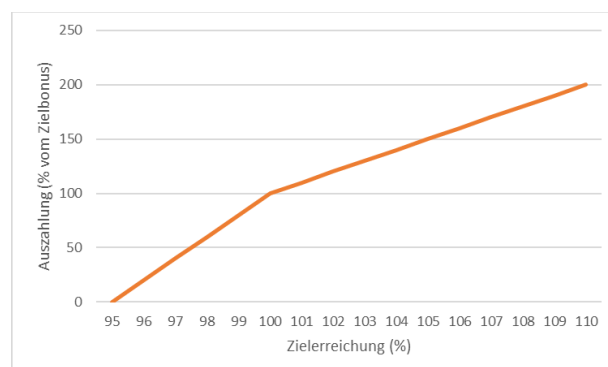
Progression 90 % – 120 %:

- Ce qui est décisif, c'est le degré de réalisation de l'objectif en %
- Seuil : l'atteinte de l'objectif égal ou en dessous du seuil de performance de 90 % ne déclenche pas de paiement de bonus
- Valeur cible : l'atteinte de l'objectif au niveau de performance visé (100%) déclenche un versement du bonus à 100 %
- Maximum : l'atteinte ou le dépassement du niveau maximum de performance de 120 % déclenche un versement du bonus à 200 %
- Entre ces différents seuils l'atteinte est calculée de manière linéaire :
 - Progression plus raide entre 90 % et 100 %
 - Progression plus faible entre 100 % et 120 %



Progression 95 % – 110 % (Inventory Turn):

- Ce qui est décisif, c'est le degré de réalisation de l'objectif en %
- Seuil: l'atteinte de l'objectif égal ou en dessous du seuil de performance de 95 % ne déclenche pas de paiement de bonus
- Valeur cible : l'atteinte de l'objectif au niveau de performance visé (100%) déclenche un versement du bonus à 100 %
- Maximum: l'atteinte ou le dépassement du niveau maximum de performance de 110 % déclenche un versement du bonus à 200 %
- Entre ces différents seuils l'atteinte est calculée de manière linéaire :
 - Progression plus raide entre 95 % et 100 %
 - Progression plus faible entre 100 % et 110 %



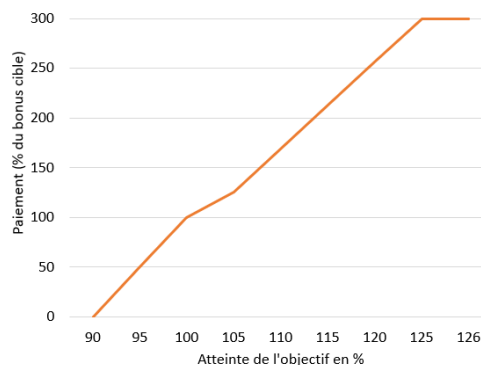
KPI Digital Tools, Showroom, Plumbing, connect2win

Définition précise des objectifs selon le document interne BU SPT. L'évaluation est effectuée par le responsable BU SPT.

Evaluation des performances	Atteinte des objectifs/Paiement
1.	0%
2.	50%
3.	100%
4.	150%
5.	200%

Progression 90 % – 125 % (pour les collaborateurs occupant les fonctions de Sales Representative et Senior Account Manager) :

- Ce qui est décisif, c'est le degré de réalisation de l'objectif en %
- Seuil : l'atteinte de l'objectif égal ou en dessous du seuil de performance de 90 % ne déclenche pas de paiement de bonus
- Valeur cible : l'atteinte de l'objectif au niveau de performance visé (100%) déclenche un versement du bonus à 100 %
- Maximum : l'atteinte ou le dépassement du niveau maximum de performance de 125 % déclenche un versement du bonus à 300 %
- Entre ces différents seuils l'atteinte est calculée de manière linéaire :
 - Progression plus raide entre 90 % et 100 %
 - Progression plus faible entre 100 % et 105 %
 - Progression plus raide entre 105 % et 125%



5. Annexe

PLAN DE BONUS

Règlement général

Organisation:	BME Building Materials Europe	Valable dès:	1er janvier 2021
Propriétaire:	Group Human Resources Total Rewards	Modifié le:	1er janvier 2025
No de police:	BMGR001.v3CH/DE	Date de fin:	N/A

BMS | Building Materials Suisse

PLAN BMS BONUS Règlements

Section 1 Objectif

BMS | Building Materials Suisse (ci-après "**BMS**") propose ce plan de bonus BMS (ci-après "**le plan**") à partir du 1er janvier 2025. Ce plan remplace tous les plans d'incitation et de bonus à court terme précédents de BMS. Les droits dérivés de ce plan constituent une composante variable de la rémunération totale à laquelle les collaborateurs qui contribuent de manière décisive à la réussite globale de BMS peuvent prétendre si une part de salaire variable a été définie dans leur contrat de travail.

Ce plan doit y contribuer :

- créer une culture forte, uniforme et axée sur la performance dans les entreprises BMS
- d'encourager et de récompenser les performances de BMS et de certains collaborateurs au cours de la période de performance,
- valoriser, en tant que reconnaissance significative, le dépassement des objectifs fixés,
- d'exploiter une opportunité de marché pour les rémunérations totales en espèces, et
- permettre à BMS de recruter et de fidéliser des collaborateurs de haut niveau.

Section 2 Définitions

Aux fins du présent plan, les termes suivants sont définis comme suit :

(a)

"gains éligibles" : le salaire de base brut du salarié effectivement versé au cours de la période de prestation, sur la base des heures de travail prévues par le contrat, c'est-à-dire y compris les congés payés et, le cas échéant, le treizième ou le quatorzième mois de salaire, c'est-à-dire également y compris les déductions salariales pour congé parental, travail à temps partiel et congés sabbatiques (recherche ou études). Les gains éligibles n'incluent pas d'autres éléments de rémunération tels que les heures supplémentaires, les primes de travail posté, les allocations d'invalidité, les compléments de rémunération, les primes de recommandation, les exonérations, les paiements incitatifs, la rémunération variable, les acomptes, y compris les indemnités de licenciement et le maintien de salaire contractuel, ainsi que toute rémunération exclue du plan à la seule discrétion du conseil d'administration et en toute équité.

(b)

"Comité" : le conseil de surveillance du groupe BME ou son représentant désigné, par exemple le conseil d'administration ou la direction de l'employeur local/de l'entreprise.

(c)

Par **"handicap"**, on entend une incapacité physique ou mentale permanente et totale qui empêche le participant de s'acquitter de ses obligations en tant que travailleur. C'est le cas en tout état de cause si le participant ne peut pas remplir ses obligations pendant une période de deux ans.

(d)

"BMS" se réfère à toutes les entreprises appartenant à Building Materials Suisse.

(e)

"prime" désigne la prime du participant acquise dans le cadre du régime au cours de la période de prestations applicable, sous réserve de l'approbation du comité.

(f)

"**versement de bonus**" désigne, pour chaque participant et chaque période de performance le montant versé à ce participant sur la base de son bonus cible - multiplié par les gains éligibles (uniquement en pourcentage pour les bonus cibles), la réalisation des objectifs par objectif de performance pondéré.

(g)

Par "**entreprise**", on entend toute entreprise appartenant directement ou indirectement à BMS, qui a été autorisée par le comité à participer à ce plan et qui emploie l'employé sous contrat. Il est généralement admis qu'aux fins du plan, cela inclut l'employeur local/l'entreprise locale.

(h)

"**période de performance**" : la période pour laquelle une prime peut être accordée, à partir du 1er janvier de l'année civile concernée ou de la date d'emploi du collaborateur la plus tardive jusqu'au 31 décembre inclus de l'année civile concernée ou de la date de fin de contrat de travail du collaborateur la plus précoce.

(i)

Les "**objectifs de performance**" pour chaque période de performance sont les objectifs de performance, qui peuvent être quantitatifs ou qualitatifs, élaborés/définis à la discrétion du comité pour la période de performance concernée. Les objectifs de performance peuvent être pondérés à la discrétion du comité avant le début de la période de performance ou dès que possible après le début de la période de performance. Les objectifs de performance définis par le comité peuvent (mais ne doivent pas) être différents pour chaque période de performance et/ou être mesurés différemment pour différentes entreprises, participants ou catégories de participants.

(j)

"**Collaborateur**" désigne la personne employée par l'entreprise en possession d'un contrat de travail.

(k)

"**plan**", le présent plan de bonus BMS et les règles qui y sont définies, qui peuvent être modifiées périodiquement.

(l)

"**Participant**" : tout collaborateur de chaque période de prestations qui participe à ce plan.

(m)

"**comité**" : la direction de BMS.

(n)

"**Raison importante**" signifie qu'un participant (i) a commis une tromperie, une fraude ou une autre faute grave, (ii) a commis un abus intentionnel, une faute intentionnelle ou tout autre comportement préjudiciable à l'entreprise, à ses activités commerciales ou à sa réputation, (iii) a été reconnu coupable d'un acte criminel (à l'exception d'une infraction au code de la route non passible d'une peine d'emprisonnement), (iv) a commis un autre acte ou une infraction qui, conformément à son contrat de travail ou à la loi, oblige l'entreprise à le licencier sans préavis. (v) a violé de manière substantielle ses obligations professionnelles.

(o)

"**réalisation des objectifs**" : le résultat (en pourcentage) obtenu par rapport à chaque objectif de performance, à la seule discrétion du comité.

(p)

"**prime cible**" désigne, pour chaque participant, le pourcentage des gains éligibles du participant pouvant être atteint au cours de chaque période de prestation, ou un montant fixe convenu pouvant être atteint dans le cadre du présent plan en cas de réussite à 100 %.

Section 3 Éligibilité et participation

(a)

Éligibilité - Sous réserve des restrictions énoncées à la section 3 et sauf si le contrat de travail le prévoit, le comité détermine, à sa seule discrétion, quels sont les employés qui ont le droit de participer à ce plan. Cela est déterminé avant le début ou dès que possible après le début de la période de prestations ou après l'entrée en fonction de l'employé, à condition que son ancienneté dans l'entreprise commence pendant la période de prestations. En cas d'entrée dans l'entreprise à partir du 1er octobre au cours d'une période de prestations, le droit au bonus n'existe qu'à partir de la période de prestations suivante. Un départ pendant la période d'essai ne donne pas non plus droit à un bonus. Sauf autorisation expresse dans le plan concerné, les participants ne peuvent faire valoir un bonus ou un versement de bonus que pour une période de prestations pendant laquelle ils étaient employés par une entreprise de BMS.

(b)

Notification - L'entreprise notifiera à chaque employé, dès que possible après le début de la période de performance concernée, (i) sa ou ses primes cibles, (ii) les objectifs de performance applicables qui doivent être atteints pour avoir droit au versement d'une prime dans le cadre du plan pour la période de performance concernée, et (iii) la pondération de chaque objectif de performance.

(c)

Participation à d'autres plans d'incitation et de bonus - Les collaborateurs ne sont autorisés à participer qu'à un seul plan d'incitation ou de bonus à la fois pendant chaque période de performance. Toutefois, à la suite d'une promotion ou d'une mutation, les collaborateurs peuvent participer à ce plan et à d'autres.

participer par la suite à un autre plan, à condition que la participation à chacun d'eux

Les plans d'incitation ou de bonus peuvent être calculés au prorata et refléter la durée de participation à chacun des plans.

(d)

Modification de la prime cible - Si la prime cible d'un participant change pendant la période de prestation, la prime cible totale pour la période de prestation complète sera calculée au prorata du nombre de mois pour les primes cibles respectives.

(e)

Exercice des droits - Sans préjudice des autres dispositions du plan, tout droit est subordonné à la condition que le participant reconnaisse, par la signature de son contrat de travail, que toutes les décisions du comité sont définitives et contraignantes pour le participant, ses bénéficiaires ou toute autre personne ayant ou faisant valoir un intérêt dans ce bonus. Il n'est pas nécessaire que les bonus soient calculés de manière uniforme pour tous les participants.

Section 4 Paiement des bonus

(a)

Atteinte des objectifs - En général, un participant reçoit un paiement de bonus pour une période de performance basée sur l'atteinte des objectifs. Le comité déterminera en toute équité le niveau de réalisation des objectifs.

(b)

Performance - Le Comité peut décider, à sa seule discrétion, qu'un participant dont la performance est classée en dessous de la norme ou du seuil applicable continue à avoir droit au versement d'une prime (partielle).

(c)

Talents - Le Comité peut décider, à sa seule discrétion, que le versement éventuel d'un bonus pour un participant peut être augmenté de 20 % maximum après que l'entreprise a déterminé,

en collaboration avec BMS, dans le cadre d'un examen complet de la gestion des talents, que ce participant est considéré comme un talent.

Section 5 Paiement du bonus

(a)

Forme de paiement - Tous les paiements sont effectués conformément aux termes et conditions de ce plan, sous la forme d'un paiement monétaire unique après le 1er janvier, mais au plus tard le 30 avril de l'année civile suivant la période de performance pour laquelle cette prime est accordée, à condition que chaque entreprise ait déterminé sa performance financière et (le cas échéant) que le service des ressources humaines de BMS ait transformé la performance individuelle de chaque participant en une évaluation validée de la performance. Pour certains participants, plusieurs versements monétaires peuvent être accordés au cours de la période de performance (par exemple, trimestriellement ou mensuellement).

(b)

Licenciement, retraite, décès et invalidité - Le paiement du bonus est basé - si applicable - sur les éléments suivants :

- En cas de résiliation :
 - Participants des catégories de fonction Coordinateur/Spécialiste, Manager, Directeur, Vice-président et Senior Vice-président : selon le point 5 (a).
 - Participants des catégories de fonction Employee : le paiement a lieu en principe le mois de la sortie, mais au plus tard le mois suivant la sortie. Pour le calcul des objectifs de performance financière, le niveau de performance jusqu'au mois de départ est pris en compte et extrapolé à l'année entière. Les objectifs de prestations personnelles (le cas échéant) sont mesurés en fonction du niveau de prestations effectif et ne sont pas adaptés à la date de sortie.
- En cas de retraite et d'invalidité : selon le point 5 (a).
- En cas de décès : le versement a lieu en principe le mois du décès, mais au plus tard le mois suivant. Pour le calcul des objectifs de prestations financières, on prend le niveau de prestations jusqu'au mois de sortie et on l'extrapole à l'année entière. Les objectifs de prestations personnelles (le cas échéant) sont mesurés selon le niveau de prestations effectif et ne sont pas adaptés à la date de sortie.
- En cas de cessation du contrat de travail pour cause de licenciement, de départ à la retraite, de décès ou d'invalidité entre le 1er janvier et le 31 mars d'une période de prestations : le versement a lieu fin avril et le calcul des objectifs se base si possible sur la moyenne de la réalisation des objectifs des trois dernières années ou sur le taux de réalisation de l'année précédente, avec un maximum de 100 %.

(c)

Récupération - Tout avantage dont bénéficie un participant dans le cadre de ce plan peut être récupéré par l'employeur si le droit à la prime ou au versement de la prime a été déduit ou effectué, en tout ou partie, sur la base d'informations ou d'hypothèses erronées.

Section 6 Gestion du plan

(a)

Comité - Le plan est placé sous la surveillance du Comité. Le Comité supervise la mise en œuvre du Plan conformément à son objet et à ses dispositions. Sous réserve des dispositions du régime, le comité a tous les pouvoirs pour (i) désigner les participants, (ii) établir, modifier, suspendre ou abroger les règles et règlements et désigner les représentants qu'il juge appropriés pour la bonne administration du régime, (iii) établir les primes cibles et décider de l'atteinte des objectifs de chaque participant, (iv) approuver les primes ; (v) de mener toute autre enquête, y compris des enquêtes factuelles, et de prendre toute autre mesure que le comité juge nécessaire ou souhaitable pour la bonne administration et la mise en œuvre du plan, y compris la délégation de ces pouvoirs ou de cette autorité, le cas échéant ; à condition que seul le comité soit

habilité à modifier ou à mettre fin au plan. Tout pouvoir ou toute autorité du Comité sera exercé(e) à sa seule discrétion, dans le meilleur intérêt de BMS et de l'entreprise, et conformément aux objectifs du Plan, et ne devra pas être uniforme pour des personnes se trouvant dans une situation similaire. La supervision du Plan par le Comité, y compris toutes les règles et réglementations, interprétations, sélections, dispositions, approbations, décisions, délégations, modifications, résiliations et toutes autres mesures y afférentes, est définitive et contraignante pour BMS, la Société et tous les employés, y compris les participants et leurs bénéficiaires.

(b)

Contrats de travail - En plus des dispositions précédentes, le comité a le pouvoir de modifier ou de renoncer à toute disposition du régime concernant des participants individuels afin de respecter les conditions du contrat de travail de ce participant avec la société et d'éliminer tout conflit entre ce contrat et les dispositions du régime, le cas échéant.

Section 7 : Résiliation, modifications et ajouts

Le comité a le droit de modifier ou de résilier unilatéralement le plan, de s'écarter du plan et de prendre toute autre décision qu'il juge appropriée ou nécessaire et qui est déterminée à sa seule discrétion, en tenant dûment compte des principes de caractère raisonnable et équitable. Le comité avisera les participants par écrit et en temps utile de toute modification ou annulation de ce type du plan, ainsi que de toute autre décision relative à la présente clause.

Section 8 Autres

(a)

Déductions - La Société a le droit, dans la mesure prescrite, de retenir sur tous les paiements dus dans le cadre du Plan toutes les déductions obligatoires dues en rapport avec le Plan, ainsi que de prendre toute autre mesure nécessaire, à la discrétion de la Société, pour satisfaire à toutes les obligations de paiement de ces déductions (par exemple, tout impôt, toute cotisation de sécurité sociale et/ou toute autre cotisation imputable à ou en rapport avec le bonus, le paiement du bonus et/ou le Plan en Suisse ou dans toute autre juridiction applicable). Dans la mesure où une retenue obligatoire n'est pas déjà retenue par la société, le participant est tenu soit (i) de s'acquitter lui-même de cette obligation de paiement, le cas échéant, soit (ii) d'indemniser la société concernée, le cas échéant, en cas de demande de paiement. L'entreprise concernée peut, le cas échéant, établir des procédures appropriées pour fournir un tel paiement.

(b)

Aucun droit à l'emploi - Aucune personne (y compris le collaborateur) n'a droit ou ne peut prétendre à l'octroi d'une prime, à moins que cela ne soit convenu dans le contrat de travail, et le plan ne doit pas être interprété comme conférant à un participant le droit de rester dans une relation d'emploi ou autre avec la société. En outre, l'entreprise se réserve expressément le droit de licencier un participant à tout moment, sans aucune responsabilité et sans aucun droit dans le cadre du plan, sauf comme prévu dans les présentes.

(c)

Droit applicable - Le plan est soumis à la loi applicable au contrat de travail du participant. Tout litige survenant dans le cadre de ce plan, y compris les litiges relatifs à son existence et à sa validité, sera exclusivement tranché par le tribunal territorialement compétent en Suisse.

(d)

Clause de sauvegarde - Le plan doit être conforme à tous égards aux lois et réglementations en vigueur. Si l'une des dispositions du plan est invalide, illégale ou inapplicable, les autres dispositions du plan resteront valables et seront interprétées et appliquées comme si la disposition invalide, illégale ou inapplicable n'existait pas.

(e)

Non transférable - Les droits et les parts d'un participant dans le cadre du plan ne peuvent être cédés ou transférés. Toute tentative de cession ou de transfert de ces droits et parts est nulle et non avenue.

(f)

Contrôles des accords - En cas de conflit réel ou supposé, constaté par le comité, entre les dispositions du plan, d'une part, et d'autres directives ou accords de l'entreprise, d'autre part, les dispositions du plan prévalent et sont déterminantes.

(g)

Soumissions - Pour les communications ou les soumissions requises ou autorisées par le Plan au Comité, il suffit qu'elles soient envoyées par courrier postal ou électronique au service des ressources humaines de l'entreprise ou à tout autre organisme désigné par le Comité de temps à autre. Une telle soumission est réputée faite à la date de l'envoi ou, si l'envoi est fait par la poste, à la date du cachet de la poste, par le récépissé d'enregistrement ou de certification.

=====