

Direttiva sulla remunerazione variabile con riferimento al Regolamento del Personale - Capitolo 7	Aggiornato il : 10.03.2026 Valido da : 01.01.2026
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------

Indice

1. Campo di applicazione	2
2. Parte variabile - bonus	2
3. Pagamento della parte variabile - bonus.....	2
4. Piani bonus e metodi di calcolo della parte variabile	3
4.1 Short Term Incentive (STI) Plan (piano di incentivi a breve termine) per le funzioni non di vendita.....	3
4.1.1 Campo di applicazione	3
4.1.2 Livelli di determinazione	3
4.1.3 Matrice obiettivo STI.....	3
4.1.4 Valutazione del raggiungimento delle cifre chiave aziendali e pagamento del bonus.....	3
4.1.5 Valutazione del raggiungimento dell'obiettivo personale	4
4.1.6 Data del pagamento	4
4.2 Sales Incentive Plans (SIP) Piani di incentivi delle vendite (SIP) per le funzioni di vendita	5
4.2.1 Campo di applicazione	5
4.2.2 Livello di determinazione	5
4.2.3. Matrice degli obiettivi	5
4.2.3 Valutazione del raggiungimento dell'obiettivo e del pagamento del bonus.....	6
5. Allegati	9

1. Campo d'applicazione

Questa direttiva regola la gestione del sistema di retribuzione variabile ed è direttamente collegata al capitolo 7 "Retribuzione e assicurazioni sociali" del regolamento del personale di BMS Building Materials Suisse. Questa direttiva si applica a tutti i dipendenti che hanno una parte variabile concordata contrattualmente.

La direttiva sulla remunerazione variabile può essere modificata dal Consiglio di amministrazione senza la necessità di modificare i contratti di lavoro individuali, a condizione che le modifiche non comportino una riduzione del potenziale della parte variabile. Il documento allegato "BMS Bonus Plan - Regolamento generale", redatto da BME, costituisce parte integrante della presente direttiva.

2. Parte variabile - bonus

La componente variabile è una componente salariale che viene corrisposta una volta all'anno a seconda degli obiettivi raggiunti. Il periodo di performance per il quale la parte variabile può essere concessa è l'anno civile dal 1° gennaio al 31 dicembre. La componente variabile non può essere considerata una partecipazione agli utili (CO322a) o una commissione (CO322b).

L'importo della parte variabile è statuito nel contratto di lavoro individuale all'inizio del rapporto di lavoro, è definita come un valore di riferimento per il raggiungimento del 100% degli obiettivi, il cosiddetto bonus target. Il compenso variabile effettivo che ne deriva non è garantito ed è compreso tra lo 0 % e il 150 % del bonus target previsto dal contratto di lavoro. Il superamento del bonus target potenziale 150% può essere possibile per alcuni piani di bonus in un determinato periodo di performance, ma ciò non dà diritto a un bonus potenziale superiore in un periodo di performance successivo.

3. Pagamento della parte variabile - bonus

Il pagamento della parte variabile dipende dalla performance della Società o della sua Business Unit e, in alcuni piani di bonus, dalla performance individuale. Gli obiettivi sono fissati annualmente dal Gruppo nei piani di bonus (vedi punto 4) e comunicati il prima possibile dopo l'inizio dell'anno. La componente variabile viene pagata una volta all'anno dopo la fine dell'anno finanziario, di solito nel mese di aprile dell'anno successivo, ma per alcuni piani di bonus può anche essere pagata in più rate (mensili, trimestrali).

Per i collaboratori in entrata o uscita si applicano le seguenti distinzioni:

- **Entrata in servizio nel corso dell'anno:** calcolo della componente variabile pro rata temporis a partire dalla data di ingresso. Non vi è diritto alla componente variabile in caso di ingresso dopo il 1° ottobre dell'anno in corso.
- **Dimissioni durante il periodo di prova:** se il contratto viene concluso durante il periodo di prova, non si ha diritto alla componente variabile.
- **Uscita durante l'anno per cessazione del rapporto di lavoro, pensionamento o invalidità:** calcolo della parte variabile pro rata temporis in base alla data di uscita.
 - **Categoria Employee:** in linea di principio, il pagamento avviene nel mese in cui il collaboratore lascia l'azienda, ma al più tardi il mese successivo la partenza. Per il calcolo degli obiettivi quantitativi, si tiene conto del grado di raggiungimento fino al mese di partenza e lo si riporta sull'arco dell'anno. Eventuali obiettivi personali vengono misurati in base all'effettivo grado di raggiungimento e non vengono adeguati alla data di uscita.
 - **Categorie Coordinator/Specialist, Manager, Director, VP, SVP:** il pagamento viene effettuato nell'aprile dell'anno successivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi quantitativi al 31 dicembre dell'anno di uscita. Eventuali obiettivi personali sono misurati in base all'effettivo grado di raggiungimento e non vengono adeguati alla data di uscita.
 - **Partenze tra gennaio e marzo:** la componente variabile viene pagata alla fine di aprile. Il calcolo dell'obiettivo si basa, se possibile, sulla media degli ultimi tre anni o sul grado di raggiungimento dell'anno precedente, ma non più del 100%.
- **In caso di decesso:** in base alla categoria Employee di cui sopra.
- **Cambio di funzione o trasferimento durante l'anno:** il calcolo si basa sul tempo trascorso nella funzione e viene redatto un nuovo piano di bonus. Se la durata di una funzione è molto breve, per il calcolo dell'intero anno si utilizza il tempo del periodo di lavoro più lungo; Ogni situazione deve essere chiarita individualmente.

4. Piani di bonus e metodi di calcolo della parte variabile

4.1 Short Term Incentive (STI) Plan (piano di incentivi a breve termine) per le funzioni non di vendita

4.1.1 Campo di applicazione

Tutti i dipendenti con una componente salariale variabile concordata contrattualmente, ad eccezione dei dipendenti delle seguenti unità organizzative:

- Business Unit SPT
- Business Unit GBM

4.1.2 Livelli di determinazione

1° livello:

Cifre chiave misurabili a livello di BME/BMS. Questi vengono stabiliti annualmente sulla base delle direttive BME e approvati dalla direzione BMS.

2° livello:

Obiettivo personale

4.1.3 Matrice degli obiettivi STI 2026

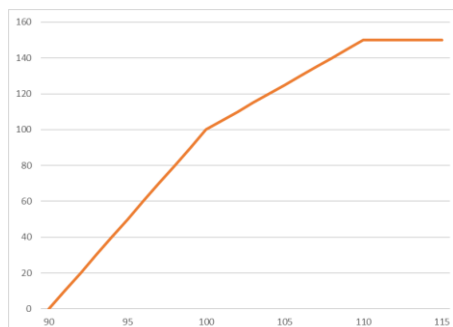
Obiettivo	Ponderazione	Intervallo (Progressione)	Pagamento
EBITDA BMS	52%	90%-110%	0%-150%
OCF BMS	28%	90%-110%	0%-150%
Cashguard BMS	5%	Vedi 4.1.4	0%-150%
ESG BMS	5%	Vedi 4.1.4	0%-150%
Obiettivo personale	10%	Vedi 4.1.5	0%-150%

4.1.4 Valutazione del raggiungimento degli indici finanziari dell'azienda e versamento del bonus

1. EBITDA (ponderazione 52%) e OCF (ponderazione 28%) BMS

Progressione 90 % - 110 %:

- Valore soglia: se il risultato è inferiore o pari al livello minimo di performance del 90%, non viene erogato alcun bonus.
- Valore target: se viene raggiunto il livello di performance definito (100 %), viene corrisposto un bonus del 100 %.
- Valore massimo: se il risultato è pari o superiore al livello massimo di performance stabilito, l'erogazione del bonus è pari al 150%, laddove il livello massimo di performance è determinato come il maggiore tra i) 110% dell'obiettivo di performance EBITDA o OCF o ii) l'obiettivo di performance EBITDA o OCF più lo 0,5% della cifra d'affari netta preventivata.
- Tra le due soglie il risultato è determinato in modo lineare:
 - Progressione più ripida tra il 90 % e il 100 %.
 - Progressione più piatta tra il 100 % e il 110 %



2. Cashguard BMS (ponderazione 5%)

CashGuard è il programma del gruppo BME che garantisce una situazione di liquidità solida e sostenibile. Ogni società operativa ha una serie di iniziative SMART (specifiche, misurabili, raggiungibili, rilevanti, limitate nel tempo) approvate che sono direttamente collegate al miglioramento della liquidità. Queste iniziative vengono controllate dal reparto finanziario del gruppo BME e monitorate mensilmente.

Le prestazioni vengono valutate in base all'impatto effettivo e verificato sulla liquidità, insieme agli sforzi della società operativa per mettere in atto le iniziative. L'impatto verificato sulla liquidità rispetto all'obiettivo determina se l'obiettivo è stato raggiunto. Tra i punti che rientrano in CashGuard ci sono il factoring, il reverse factoring, la vendita/monetizzazione/sublocazione di immobili, i costi una tantum, le imposte, ecc.

Pagamento compreso tra lo 0% e il 150%, a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi parziali.

3. ESG BMS (ponderazione 5%)

L'obiettivo ESG include una serie di indicatori chiave di prestazione (KPI) per l'ambiente, il sociale e la governance aziendale che devono essere raggiunti:

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

- Il raggiungimento degli obiettivi ESG viene valutato dalla direzione della BME
- Il pagamento va dallo 0% al 150%, a dipendenza del grado di raggiungimento degli obiettivi parziali.

4.1.5 Valutazione del raggiungimento dell'obiettivo personale

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo personale corrisponde alla valutazione della performance e al raggiungimento degli obiettivi (processo interno con Astra) secondo la seguente scala di valutazione. Il pagamento dell'obiettivo personale corrisponde al raggiungimento e all'evoluzione dell'obiettivo secondo la valutazione del manager.

Valutazione delle prestazioni	Raggiungimento dell'obiettivo
1. Non in linea con le aspettative	0%
2. Parzialmente in linea con le aspettative	0% a 50%
3. Soddisfa le aspettative	50% al 100%
4. Spesso supera le aspettative	100% al 150%
5. Supera costantemente le aspettative	150%

4.1.6 Data di pagamento

Gli obiettivi vengono pagati annualmente.

4.2 Piani di incentivazione delle vendite (SIP) per le funzioni di vendita

4.2.1 Ambito di applicazione

Tutti i dipendenti con una componente salariale variabile concordata contrattualmente nelle seguenti aree di business:

- Business Unit SPT
- Business Unit GBM

4.2.2 Livelli di determinazione

Cifre chiave misurabili in base alle varie funzioni di vendita. Questi vengono stabiliti annualmente sulla base delle direttive BME e approvati dalla direzione di BMS.

4.2.3. Matrice degli obiettivi

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 senza IFRS 15
= Cash+: Sales incl. IFRS 15 (per Regional Sales Manager Totale Cash+ dei loro Sales Reps)
= POS (senza Region/BL Manager) D-CH/TI: 30% Region; F-CH: 10% Region, 20% Subregion
- Trade Margin = GBM total Sales incl. Transit & Agency Sales (per Cash+, anche incl. SPT Sales della piattaforma del cliente)
= Regional Sales Manager: Totale Cash+ delle Sales Reps
= POS (senza Region/BL Manager) D-CH/TI: 30% Region; F-CH: 10% Region, 20% Subregion
- Private Label = Sales Private Label (niente IFRS15 per i prodotti ProOne)
- Region = 6 regione: 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 = solo 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)

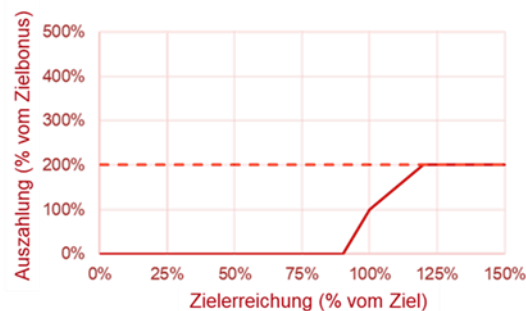
*** Threshold Level 95 (pays 0%), Excellence level 110% (pays 200%)

- Inventory Turn = Intervallo: 95-110%
- Private Label = Sales Private Label (Procasa, ProOne)
- KPI Showroom = KPI Digital Tools
 - % le visualizzazioni in relazione alle consulenze
 - % l'uso della "Wish List" nelle consulenze
- KPI KAM = KPI connect2win
 - Numero di nuovi clienti chiave (aziende)
 - Numero di contatti stabiliti con i responsabili delle decisioni
 - Numero di offerte di base (SPT) per i contatti KAM
- KPI Plumbing = secondo una definizione a parte
- KPI Digital Tools = secondo una definizione a parte
- Kitchen = 10%-Target (Inventory Turn/Private Label etc.) viene aggiunto a "Sales Region"
 - = 7 regione 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 = Solo per Kitchen + Tiles/Sanitary nel Customer Care

4.2.3 Valutazione del raggiungimento dell'obiettivo e del pagamento del bonus

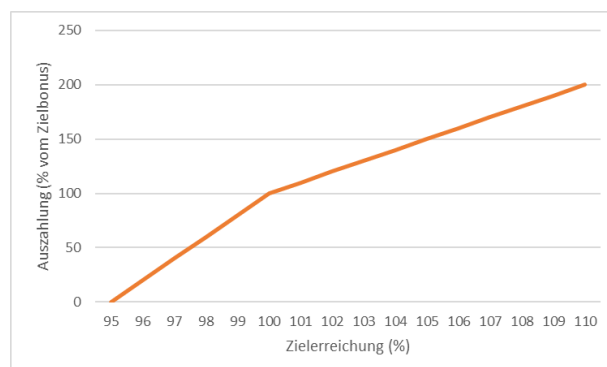
Progressione 90 % - 120 %:

- Il fattore decisivo è il grado di raggiungimento dell'obiettivo in %.
- Valore soglia: se il risultato è inferiore o pari al livello minimo di performance del 90%, non viene erogato alcun bonus.
- Valore target: se viene raggiunto il livello di performance definito (100%), viene corrisposto un bonus del 100%.
- Valore massimo: se il risultato è pari o superiore al livello di performance massimo stabilito del 120%, il bonus viene erogato al 200%.
- Nel mezzo, il risultato è determinato in modo lineare:
 - Progressione più ripida tra il 90 % e il 100 %.
 - Progressione più piatta tra il 100 % e il 120 %



Progressione 95%-110% (Inventory Turn)

- Il fattore decisivo è il grado di raggiungimento dell'obiettivo in %.
- Soglia: se il risultato è inferiore o pari al livello minimo di performance del 95%, non viene erogato alcun bonus.
- Valore target: se viene raggiunto il livello di performance definito (100 %), viene corrisposto un bonus del 100 %.
- Valore massimo: se il risultato è pari o superiore al livello massimo di performance stabilito del 110%, il bonus viene erogato al 200%.
- Nel mezzo, il risultato è determinato in modo lineare:
 - Progressione più ripida tra il 95 % e il 100 %.
 - Progressione più piatta tra il 100 % e il 110 %



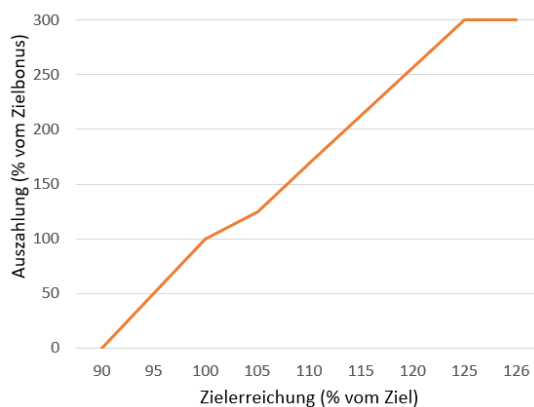
KPI Digital Tools, Showroom, Plumbing, connect2win

Definizione precisa degli obiettivi secondo il documento interno BU SPT. La valutazione viene fatta dal responsabile BU SPT.

Valutazione delle prestazioni	Raggiungimento dell'obiettivo/ pagamento
1.	0%
2.	50%
3.	100%
4.	150%
5.	200%

Progressione 90 % - 125 % (per i dipendenti nelle funzioni di Sales Representative e Senior Account Manager con assegnazione dei clienti secondo il sistema Cash+):

- Il fattore decisivo è il grado di raggiungimento dell'obiettivo in %.
- Soglia: se il risultato è inferiore o pari al livello minimo di performance del 90%, non viene erogato alcun bonus.
- Valore target: se viene raggiunto il livello di performance definito (100 %), viene corrisposto un bonus del 100 %.
- Valore massimo: se il risultato è pari o superiore al livello massimo di performance stabilito del 125%, il bonus viene erogato al 300%.
- Nel mezzo, il risultato è determinato in modo lineare:
 - Progressione più ripida tra il 90 % e il 100 %.
 - Progressione più piatta tra il 100 % e il 105 %
 - Progressione più ripida tra il 105 % e il 125 %.



5. Appendice

PIANO BONUS BMS

Regolamenti generali

Organizzazione:	BME Building Materials Europe	Data di inizio:	1° gennaio 2021
Proprietario:	Gruppo Risorse Umane Ricompense totali	Revisione:	1° gennaio 2025
Numero di polizza:	BMGR001.v3CH/IT	Data di scadenza:	N/D

BMS | Building Materials Suisse

PIANO BONUS BMS Regolamenti

Sezione 1 Obiettivo

BMS | Building Materials Suisse (di seguito "**BMS**") introduce il presente BMS Bonus Plan (di seguito "**Piano**") a partire dal 1° gennaio 2025. Questo piano sostituisce tutti i precedenti piani di incentivi e bonus a breve termine di BMS. I diritti derivanti da questo piano sono una componente variabile della retribuzione totale a cui possono avere diritto i dipendenti che contribuiscono in modo decisivo al successo complessivo di BMS, se nel contratto di lavoro è stata definita una componente salariale variabile.

Il presente piano intende contribuire ai seguenti obiettivi:

- creare una cultura forte, uniforme e orientata alla performance nelle società BMS,
- promuovere e premiare la performance di BMS e dei singoli dipendenti durante il periodo di performance,
- valorizzare con un riconoscimento significativo il superamento degli obiettivi fissati,
- sviluppare un'opportunità di mercato per un compenso totale in denaro, e
- consentire a BMS di attrarre e fidelizzare dipendenti di alto livello.

Sezione 2 Definizioni

Ai fini del presente piano, i seguenti termini sono definiti come segue:

(a)

Per "**reddito ammissibile**" si intende il salario di base lordo del dipendente effettivamente corrisposto nel periodo di prestazione, sulla base delle ore di lavoro contrattualmente stabilite, ovvero comprensiva dell'indennità di ferie e, se del caso, della tredicesima o quattordicesima mensilità, come pure comprese le deduzioni salariali per congedi parentali, lavoro part-time e periodi sabbatici (congedi di ricerca o di studio). Il reddito ammissibile non comprende altre componenti retributive quali ore straordinarie, indennità per lavoro a turno, indennità di invalidità, pagamenti aggiuntivi, premi per raccomandazione, indennità, pagamenti di incentivazione, retribuzione variabile, pagamenti di avanzamento, compresi i pagamenti di fine rapporto e i pagamenti di continuazione dello stipendio concordati contrattualmente, nonché qualsiasi retribuzione esclusa dal piano a ragionevole discrezione del Consiglio di Amministrazione.

(b)

"**Comitato**" indica il Consiglio di Sorveglianza del Gruppo BME o il suo rappresentante designato, ad esempio il Consiglio di Gestione o la direzione del datore di lavoro/società locale.

(c)

Per "**invalidità**" si intende un'incapacità fisica o mentale permanente e totale che impedisce al diretto interessato di svolgere le sue mansioni di dipendente. Ciò vale in ogni caso se la persona in questione non è in grado di svolgere le proprie mansioni per un periodo di due anni.

(d)

"BMS" si riferisce a tutte le società appartenenti a Building Materials Suisse.

(e)

Per "**Bonus**" si intende il Bonus del partecipante maturato nell'ambito del Piano durante il Periodo di Performance applicabile, previa approvazione del Comitato.

(f)

Il "**pagamento del bonus**" è l'importo erogato a ciascun partecipante per ciascun periodo di performance in base al bonus target del partecipante moltiplicato per il reddito ammissibile (solo in percentuale per i bonus target), il raggiungimento degli obiettivi di performance secondo gli obiettivi di performance ponderati

(g)

Per "**Società**" si intende qualsiasi entità direttamente o indirettamente di proprietà di BMS che sia stata autorizzata dal Comitato a partecipare al presente piano e con la quale il Dipendente sia contrattualmente impiegato. Ai fini del piano, si intende generalmente il datore di lavoro/società locale.

(h)

Per "**periodo di performance**" si intende il periodo per il quale può essere concesso un bonus, dal 1° gennaio dell'anno solare di riferimento o dalla data successiva di assunzione del dipendente fino al 31 dicembre incluso dell'anno solare di riferimento o alla data precedente di fine del rapporto di lavoro del dipendente.

(i)

"**Obiettivi di Performance**" per ogni periodo di Performance sono gli obiettivi di performance, che possono essere quantitativi o qualitativi, sviluppati/stabiliti dalla Commissione a sua esclusiva discrezione per il periodo di Performance applicabile. Gli obiettivi di rendimento possono essere ponderati come la Commissione ritiene opportuno prima dell'inizio o non appena possibile dopo l'inizio del Periodo di performance. Gli obiettivi di rendimento stabiliti dalla Commissione possono (ma non necessariamente) essere diversi per ogni periodo di rendimento e/o misurati in modo diverso per le diverse Società, partecipanti o categorie di artecipanti.

(j)

Per "**dipendente**" si intende la persona impiegata dall'azienda con un contratto di lavoro.

(k)

"**Piano**" indica il presente piano Bonus di BMS con le disposizioni ivi contenute, che possono essere modificate periodicamente.

(l)

Per "**partecipante**" si intende qualsiasi dipendente che, in qualsiasi periodo di performance, partecipi a questo piano.

(m)

Il "**Comitato esecutivo**" è la direzione di BMS.

(n)

"**Motivi gravi**" significa che un Partecipante (i) ha commesso inganno, frode o altre gravi scorrettezze, (ii) ha commesso un abuso intenzionale, un errore intenzionale o ogni altro comportamento dannoso per l'Azienda, alla sua attività o alla sua reputazione, (iii) è stato riconosciuto colpevole di un reato penale (diverso da un'infrazione al codice della strada non detentiva), (iv) ha commesso qualsiasi altro atto o reato che obbliga l'Azienda a porre fine al suo rapporto di lavoro senza preavviso ai sensi del suo contratto di lavoro o della legge applicabile in materia di lavoro. (v) ha violato in modo sostanziale i suoi obblighi professionali.

(o)

Per "**raggiungimento dell'obiettivo**" si intende il raggiungimento dell'obiettivo di performance, a discrezione del Comitato.

(p)

Per "**Bonus Target**" si intende, per ciascun Partecipante, la percentuale del guadagno ammissibile del Partecipante raggiungibile in ciascun periodo di Performance, o un importo fisso concordato raggiungibile nell'ambito del presente Piano con un successo del 100%.

Sezione 3 Ammissibilità e partecipazione

(a)

Ammissibilità - Fatte salve le limitazioni di cui alla Sezione 3 e salvo quanto previsto dal Contratto di lavoro, il Comitato determinerà, a sua esclusiva discrezione, quali dipendenti sono ammessi a partecipare al presente Piano. Ciò sarà determinato prima dell'inizio o non appena possibile dopo l'inizio del Periodo di performance o dopo l'inizio del rapporto di lavoro del dipendente, a condizione che il servizio del dipendente inizi durante il Periodo di performance. Se un dipendente entra in azienda il 1° ottobre o dopo un periodo di performance, il diritto al bonus si applica solo a partire dal periodo di performance successivo. Anche i dipendenti che lasciano l'azienda durante il periodo di prova non hanno diritto al bonus. A meno che non sia espressamente autorizzato nel piano in questione, i partecipanti possono richiedere un bonus o un pagamento di bonus solo per un periodo di performance durante il quale sono stati impiegati da una società BMS.

(b)

Notifica - L'Azienda comunicherà a ciascun dipendente, non appena possibile dopo l'inizio del periodo di performance applicabile, (i) il suo bonus target, (ii) gli obiettivi di performance applicabili che devono essere raggiunti per poter ricevere un premio nell'ambito del Piano per il periodo di performance applicabile e (iii) la ponderazione di ciascun obiettivo di performance.

(c)

Partecipazione ad altri piani di incentivazione e bonus - I dipendenti hanno diritto a partecipare a un solo piano di incentivazione o bonus per ogni periodo di performance. Tuttavia, a seguito di una promozione o di un trasferimento, i dipendenti possono partecipare a questo piano e successivamente a un altro piano, a condizione che la partecipazione a ciascuno di questi piani di incentivazione o bonus possa essere calcolata pro rata per corrispondere alla durata della partecipazione a ciascuno di essi.

(d)

Variazione del bonus target - Se il bonus target di un partecipante cambia durante il periodo di performance, il bonus target totale per l'intero periodo di performance viene calcolato pro rata in base al numero di mesi per i rispettivi bonus target.

(e)

Rivendicazione delle richieste di indennizzo - In deroga a qualsiasi altra disposizione del Piano, tutte le richieste di indennizzo sono subordinate al riconoscimento da parte del partecipante, mediante la firma del contratto di lavoro, che tutte le decisioni del Comitato saranno definitive e vincolanti per il partecipante, i suoi beneficiari o qualsiasi altra persona che abbia o rivendichi un interesse in tale bonus. Non è necessario che i bonus siano uniformi per tutti i partecipanti.

Sezione 4 Pagamento del bonus

(a)

Raggiungimento degli obiettivi - In genere, un partecipante riceverà un bonus per un periodo di performance basato sul raggiungimento degli obiettivi. Il Comitato si avvarrà del proprio ragionevole giudizio per determinare il livello di raggiungimento dell'obiettivo.

(b)

Performance - Il Comitato può, a sua discrezione, decidere che un partecipante la cui performance sia classificata al di sotto dello standard o della soglia applicabile abbia comunque diritto a un pagamento (parziale) del bonus.

(c)

Talento - Il Comitato può, a sua esclusiva discrezione, stabilire che l'erogazione di un bonus per un Partecipante possa essere aumentata fino a un massimo del 20 % dopo che la Società, in collaborazione con BMS, ha stabilito, attraverso un esame completo della gestione dei talenti, che tale Partecipante è considerato un talento.

Sezione 5 Pagamento del bonus

(a)

Forma di pagamento - Tutti i pagamenti saranno effettuati in conformità con i termini e le condizioni del presente Piano sotto forma di un unico pagamento in denaro dopo il 1° gennaio e non oltre il 30 aprile dell'anno solare successivo al periodo di performance per il quale è stato concesso il Bonus, a condizione che ciascuna Società abbia determinato la propria performance finanziaria e (se applicabile) che BMS Human Resources abbia convertito la performance individuale di ciascun Partecipante in una valutazione di performance convalidata. Per alcuni partecipanti, possono essere concessi pagamenti monetari multipli durante il periodo di performance (ad esempio, trimestralmente o mensilmente).

(b)

Licenziamento, pensionamento, decesso e invalidità - Il pagamento del bonus, se applicabile, si basa su quanto segue:

- In caso di licenziamento o dimissioni:
 - Partecipanti alle categorie di funzioni Coordinator/Specialist, Manager, Direttore, Vicepresidente e Vicepresidente senior: in conformità al punto 5 (a).
 - Partecipanti alle categorie di funzione Employee: in linea di principio, il pagamento viene effettuato nel mese di partenza, ma non oltre il mese successivo alla partenza. Per calcolare gli obiettivi di performance finanziaria, viene utilizzato il livello di performance fino al mese di partenza ed estrapolato per l'intero anno. Gli obiettivi di prestazione personale (se applicabili) sono misurati in base al livello di prestazione effettivo e non vengono adeguati alla data di partenza.
- In caso di pensionamento e invalidità: in conformità al punto 5 (a).
- In caso di decesso: in linea di principio, il pagamento viene effettuato nel mese del decesso, ma non oltre il mese successivo. Per il calcolo degli obiettivi di prestazione finanziaria, viene utilizzato il livello di prestazione fino al mese di partenza ed estrapolato per l'intero anno. Gli obiettivi di prestazione personale (se applicabili) sono misurati in base al livello di prestazione effettivo e non vengono adeguati alla data di partenza.
- Se il contratto di lavoro termina per licenziamento, dimissioni, pensionamento, decesso o invalidità tra il 1° gennaio e il 31 marzo di un periodo di prestazioni: il pagamento viene effettuato alla fine di aprile e il calcolo dell'obiettivo si basa, se possibile, sulla media degli obiettivi raggiunti negli ultimi tre anni o sul grado di raggiungimento dell'anno precedente, fino a un massimo del 100%.

(c)

Clawback - Qualsiasi beneficio maturato da un partecipante nell'ambito di questo piano può essere reclamato dal datore di lavoro se il diritto al bonus o al pagamento del bonus è stato derivato o realizzato, in tutto o in parte, sulla base di informazioni o ipotesi errate.

Sezione 6 Gestione del piano

(a)

Comitato - Il piano è soggetto alla supervisione del Comitato. Il Comitato supervisiona il funzionamento del Piano in conformità con le sue finalità e disposizioni. In base alle disposizioni del piano, il Comitato avrà piena autorità per (i) designare i Partecipanti, (ii) stabilire, modificare, sospendere o annullare norme e regolamenti e designare gli agenti che riterrà opportuni per la corretta gestione del Piano, (iii) stabilire i bonus target e determinare il raggiungimento di ciascun Partecipante, (iv) approvare i bonus; (v) condurre qualsiasi altra indagine, comprese le indagini fattuali, e intraprendere qualsiasi altra azione che il Comitato ritenga necessaria o auspicabile per la corretta gestione e il funzionamento del Piano, compresa la delega di tali poteri o autorità, ove opportuno; a condizione che solo il Comitato abbia l'autorità di modificare o porre fine al Piano. Tutti i poteri o le autorità della Commissione saranno esercitati o invocati a sua esclusiva discrezione nel migliore interesse di BMS e della Società e coerentemente con gli obiettivi del piano e non dovranno essere necessariamente uniformi per persone con posizione analoga. La supervisione del Piano da parte del Comitato, comprese tutte le norme e i regolamenti relativi, le interpretazioni, le selezioni, le determinazioni, le approvazioni, le decisioni, le deleghe, le modifiche, le cessazioni e tutte le altre azioni, saranno definitive e vincolanti per BMS, la Società e tutti i dipendenti, compresi i partecipanti e i loro beneficiari.

(b)

Contratti di lavoro - In aggiunta a quanto sopra, il Comitato avrà l'autorità di modificare o rinunciare a qualsiasi disposizione del Piano in relazione a singoli Partecipanti al fine di soddisfare i termini dell'accordo di lavoro di tale Partecipante con la Società e di risolvere eventuali conflitti tra tale accordo e le disposizioni del Piano qualora fosse il caso.

Sezione 7 Cessazione, modifiche e integrazioni

Il Comitato è autorizzato a modificare o annullare unilateralmente il Piano, a discostarsene e a prendere qualsiasi altra decisione ritenuta opportuna o necessaria, secondo quanto stabilito a sua esclusiva discrezione e nel rispetto del principio di ragionevolezza ed equità. Il Comitato comunicherà tempestivamente per iscritto ai Partecipanti qualsiasi modifica o annullamento del Piano e qualsiasi altra decisione relativa alla presente clausola.

Sezione 8 Varie

(a)

Deduzioni - La Società avrà il diritto, nella misura richiesta, di trattenere da tutti i pagamenti dovuti in base al Piano qualsiasi deduzione obbligatoria dovuta in relazione al Piano e di intraprendere qualsiasi altra azione che possa essere necessaria a discrezione della Società per soddisfare qualsiasi obbligo di pagamento di tali deduzioni (ad esempio, qualsiasi imposta, previdenza sociale e/o altri contributi attribuibili o dovuti in Svizzera o in qualsiasi altra giurisdizione applicabile in relazione al Bonus, al pagamento del Bonus e/o al Piano). Nella misura in cui una detrazione obbligatoria non sia già stata trattenuta dalla Società, il Partecipante dovrà (i) adempiere personalmente a tale obbligo di pagamento, se del caso, oppure (ii) indennizzare la Società interessata, se del caso, da eventuali richieste di pagamento. La società interessata può stabilire procedure appropriate per l'erogazione di tale pagamento.

(b)

Nessun diritto all'impiego - Nessuna persona (incluso il Dipendente) avrà alcuna pretesa o diritto alla concessione di un bonus, a meno che non sia stato concordato nel contratto di lavoro, e il Piano non deve essere interpretato come una concessione a un partecipante del diritto di rimanere in servizio o in qualsiasi altro rapporto con la Società. Inoltre, la Società si riserva espressamente il diritto di licenziare un Partecipante in qualsiasi momento, senza alcuna responsabilità e senza alcuna pretesa ai sensi del Piano, ad eccezione di quanto previsto nel presente documento.

(c)

Diritto applicabile - Il Piano è disciplinato dalle leggi applicabili al contratto di lavoro del Partecipante. Tutte le controversie che dovessero sorgere in relazione al presente Piano, comprese quelle relative alla sua esistenza e validità, saranno decise esclusivamente dal tribunale competente in Svizzera.

(d)

Clausola di esclusione - Il Piano è inteso come conforme a tutti gli aspetti delle leggi e dei regolamenti applicabili. Se una qualsiasi disposizione contenuta nel presente Piano non è valida, illegale o inapplicabile, le altre disposizioni del presente Piano rimarranno valide e saranno interpretate e applicate come se la disposizione illegale, non valida o inapplicabile non esistesse.

(e)

Non trasferibile - I diritti e gli interessi di un Partecipante nell'ambito del Piano non possono essere assegnati o trasferiti. Qualsiasi tentativo di cedere o trasferire tali diritti e interessi è nullo.

(f)

Controllo degli accordi - In caso di conflitto, reale o percepito, che deve essere determinato dal Comitato, tra le disposizioni del Piano, da un lato, e qualsiasi altra politica o accordo della Società, dall'altro, prevarranno le disposizioni del Piano.

(g)

Comunicazioni - Per gli avvisi o le comunicazioni richiesti o consentiti alla Commissione ai sensi del Piano, sarà sufficiente l'invio per posta o per e-mail al Dipartimento Risorse Umane della Società o ad altro ufficio designato di volta in volta dalla Commissione. Tale invio sarà considerato effettuato alla data di consegna o, se la consegna avviene per posta, alla data del timbro postale, dalla ricevuta di registrazione o certificazione.

=====