

Vergütungsreglement



Gültig ab 01.01.2024

Gültig ab 01.01.2024

Vergütungsreglement

Inhalt

1	Lohn	3
1.1	Grundsatz	3
1.2	Lohnzahlung	3
1.3	13. Monatslohn	3
1.4	Prüfpflicht	3
1.5	Spesen	3
1.6	Pauschalspesen	3
1.7	Abkürzungen	3
2	Variable Lohnanteile	4
2.1	Grundsatz	4
2.2	Variables Vergütungsmodell 'Unterstützende Funktionen'	4
2.3	Variables Vergütungsmodell 'Mitarbeitende im Aussendienst'	4
2.3.1	Umsatz	5
2.3.2	Faktor abhängig von EBIT-Erreichung	5
2.3.3	Beispiel Bonusberechnung	5
2.4	Unterjährige Austritte	5
2.5	Transparenz & Kommunikation	6
2.6	Befristet Angestellte, Stundenlöhner, Praktikanten und Lernende	6
2.7	Weitere Lohnanteile	6
2.7.1	Schichtzulagen	6
2.7.2	Kontrollrundgänge	6
2.7.3	Sonderbereitschaftsdienst	6
2.7.4	Messen	6
2.7.5	Pumpenausgabe	7
3	Sozialversicherungen	7
3.1	AHV/IV/EO/ALV	7
3.2	Familienzulagen	7
3.3	Unfallversicherung	8
3.4	Krankenkollektivversicherung	8
3.5	Pensionskasse	8
4	Lohnfortzahlung	8
4.1	Unfall	8
4.2	Krankheit	9
4.3	Mutterschaft	9
4.4	Militärdienst	9
5	Schlussbestimmungen	10

1 Lohn

1.1 Grundsatz

Biral AG zahlt keine Löhne unter CHF 4'000.- brutto (Basis 100% Beschäftigungsgrad). Diese Regelung gilt für Mitarbeitende, welche mindestens 25 Jahre alt sind.

Mindestlöhne für Mitarbeitende unter 25 Jahren sind im GAV geregelt¹.

1.2 Lohnzahlung

Der Lohn wird jeweils am 25. jedes Monats überwiesen. Fällt der 25. auf einen Wochenend- oder Feiertag, so erfolgt die Überweisung am vorhergehenden Arbeitstag. Im Dezember erfolgt die Überweisung des Lohnes inkl. des 13. Monatslohnes am 18. Fällt dieser auf das Wochenende, erfolgt die Überweisung am vorhergehenden Arbeitstag.

1.3 13. Monatslohn

Der 13. Monatslohn wird einmal jährlich ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt mit dem Dezember-Lohn.

1.4 Prüfpflicht

Sämtliche Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, ihre Lohnabrechnungen monatlich auf ihre Richtigkeit zu überprüfen. Allfällige Missstände sind der HR Abteilung umgehend zu melden.

1.5 Spesen

Die Auszahlung von Spesen erfolgt gemäss dem von der kantonalen Steuerverwaltung genehmigten Spesenreglement.

1.6 Pauschalspesen

Der berechtigte Personenkreis erhält Pauschalspesen im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit. Während einer Freistellung entfällt der Anspruch auf Pauschalspesen ab dem Freistellungsdatum. Weitere Details sind im genehmigten Spesenreglement definiert.

1.7 Abkürzungen

MMT	Managementteam (Geschäftsleitung)
2. FE	Zweite Führungsebene
MA	Mitarbeitende (inkl. Servicetechniker)
ADM	Mitarbeitende im Aussendienst
Nettoumsatz	Umsatz ./ „Bonus & Commission“
DB	Deckungsbeitrag (Contribution Margin) = Nettoumsatz ./ direkte Materialkosten ./ direkte Lohnkosten
EBIT	Gewinn ohne Berücksichtigung von Zinsen und Steuern
Biral Gruppe	Biral AG & Biral GmbH

¹ Vgl. GAV Art. 15.2

2 Variable Lohnanteile

2.1 Grundsatz

Alle Mitarbeitenden der Biral Gruppe erhalten einen variablen Lohnanteil damit sie sich mit den Unternehmenszielen und deren Erreichung identifizieren.

Der variable Lohnanteil soll das zielgerichtete sowie unternehmerische Denken und Handeln und das Miteinander fördern.

2.2 Variables Vergütungsmodell 'Unterstützende Funktionen'

Für alle Mitarbeitenden, ausser Aussendienstmitarbeitern, ist der variablen Lohnanteil ein Prozentsatz des Bruttojahresgehalts, abhängig von der Funktionsklasse und Zielerreichung. Eine allfällige Auszahlung der finanziellen Ziele startet bei mindestens 95% Zielerreichung und endet bei 110% Zielerreichung, siehe Tabelle 1. Die Berechnung der Prämie folgt linear.

Tabelle 1: Prozent des Gehaltes, welches ausgezahlt wird, in Abhängigkeit von der EBIT-Erreichung.

EBIT-Erreichung:	≤95%	100%	105%	≥110%
Mitarbeitende	0	1,8%	3,6%	5,4%
2. FE	0	2,4%	4,8%	7,2%
Verkaufsleiter	0	6%	12%	18%
MMT	0	7,5%	15%	22.5%

Die EBIT-Erreichung wird wie folgt berechnet:

$$\text{EBIT-Erreichung} = \frac{\text{Erreichter EBIT am 31.12.}}{\text{EBIT in Target Letter}}$$

Erreichter EBIT am 31.12. des Kalenderjahres (absolute Zahl, welche an Grundfos berichtet wird), geteilt durch den EBIT (absolute Zahl) für das Kalenderjahr, welcher von Grundfos mittels Target Letter kommuniziert worden ist.

2.3 Variables Vergütungsmodell 'Mitarbeitende im Aussendienst'

Den Aussendienstmitarbeitenden 'ADM' der Biral AG wird ein variabler Lohnanteil ausgezahlt in Abhängigkeit von:

- Realisiertem IST Umsatz
- EBIT-Erreichung

Varibler Lohnanteil = IST Umsatz x Parameter (0.36%) x Faktor (abhängig EBIT-Erreichung).

2.3.1 Umsatz

Für die Berechnung wird der Umsatz genommen, der in der Tagesstatistik berichtet wird und damit täglich zu verfolgen ist.

Wenn in einer Verkaufsregion mit einem 'Ein-Topf' gearbeitet wird, wird der gesamte Umsatz der Verkaufsregion durch die Anzahl Mitarbeitenden geteilt.

2.3.2 Faktor abhängig von EBIT-Erreichung

Der Faktor liegt bis zu 100% EBIT-Zielerreichung bei 1.

Der Faktor steigt danach zwischen 100% und 110% EBIT-Realisierung linear an und kann wie folgt berechnet werden:

$$\text{Faktor (100\% bis 110\%)} = \frac{(\text{EBIT-Realisierung (in \%)} - 95\%)}{5\%}$$

Tabelle 2: Faktor in Abhängigkeit von der EBIT-Erreichung.

EBIT-Erreichung:	≤100%	105%	≥110%
Faktor	1	2	3

108% ergibt: $(108\% - 95\%) / 5\% = 2.6$

103% ergibt: $(103\% - 95\%) / 5\% = 1.6$

97% ergibt 1

2.3.3 Beispiel Bonusberechnung

Bei einem Umsatz von 2 Mio CHF und einer EBIT-Erreichung von 104% wird folgendes ausgezahlt:

$$\text{CHF } 2'000'000 \times 0,36\% \times 1,8 = \text{CHF } 12'960,-$$

2.4 Unterjährige Austritte

Für die Personenkreise MMT und AD bestehen Sonderregelungen. Bei einem allfälligen Austritt während des Beurteilungsjahres, werden die finanziellen Ziele per Austrittsmonat berücksichtigt und pro rata ausbezahlt.

Scheidet eine Person während des Jahres aus der Biral aus und hat sie gemäss ihrem Vertrag Anspruch auf eine variable Vergütung (z.B. ein Aussendienstmitarbeiter), wird der EBIT wie folgt berechnet:

$$\text{EBIT-Erreichung} = \frac{\text{Erreichter EBIT am Ende Vertragsperiode}}{\text{EBIT in Target Letter} \times (\text{Anzahl Monate bis Ende Vertragsperiode} / 12)}$$

Die Auszahlung der finanziellen Ziele erfolgt nach Kenntnis des Jahresresultats jeweils im Februar des Folgejahres. Die definitiven finanziellen Kennzahlen werden von der Finanzbuchhaltung, nach dem Jahresabschluss, an den CEO weitergeleitet.

Mitarbeitende müssen am 31.12. des entsprechenden Jahres zwingend auf der Lohnliste der Biral Gruppe sein, damit ein Anspruch auf die Auszahlung der finanziellen Ziele geltend gemacht werden kann. Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit oder aus wichtigen Gründen aufgelöst, entfällt der Anspruch auf variable Vergütung vollständig.

2.5 Transparenz & Kommunikation

Die Geschäftsleitung informiert pro Quartal über den aktuellen Stand der Kennzahlen und veröffentlicht diese Informationen im InfoNet.

2.6 Befristet Angestellte, Stundenlöhner, Praktikanten und Lernende

Befristet Angestellte und Praktikanten haben keinen Anspruch auf variable Vergütung. Stundenlöhner, welche über einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit Biral verfügen, partizipieren mit ihrem Bruttojahresgehalt an der variablen Vergütung. Lernende unterstehen dem Lernendenreglement² und werden im Vergütungsreglement nicht berücksichtigt.

2.7 Weitere Lohnanteile

2.7.1 Schichtzulagen

- Entschädigung für Frühschicht CHF 50.-
- Entschädigung für Spätschicht CHF 70.-
- Entschädigung für Nachtschicht CHF 90.-

Ergänzungen zur Schichtarbeit sind im Personalreglement integriert³.

2.7.2 Kontrollrundgänge

Für den abendlichen Kontrollrundgang erhalten Mitarbeitende des Betriebsunterhaltes CHF 35.- pro Einsatz. Für eine Auszahlung müssen die Einsätze vom direkten Vorgesetzten visiert sein.

2.7.3 Sonderbereitschaftsdienst

Von Sonderbereitschaft wird dann gesprochen, wenn während arbeitsfreien Tagen Bereitschaftsdienst geleistet werden muss. Entsprechende Mitarbeitende halten sich bereit, um auf Abruf einen konkreten Auftrag in der Firma zu erfüllen. Nebst der ordentlichen Arbeitszeit werden Sie mit einer Pauschale von CHF 50.- pro Tag entschädigt.

Das Anordnen von Sonderbereitschaftsdienst liegt in der Verantwortung der zuständigen Führungskraft des Managementteams.

Für Servicetechniker gelten Sonderbestimmungen gemäss entsprechendem Reglement⁴.

2.7.4 Messen

Die Messebetreuung sowie allfällige Messe-Besuche müssen von der zuständigen Person des Managementteams angeordnet werden. Pro Tag werden grundsätzlich maximal 8 Stunden gutgeschrieben (gilt auch für Mitarbeitende des Verkaufs).

Für Mitarbeitende, welche den Messeaufbau / -abbau unterstützen, gelten Sonderbestimmungen:

² Vgl. Lernendenreglement 10.2 Prämien

³ Vgl. Personalreglement

⁴ Vgl. Reglement für Servicetechniker

Bei diesen Einsätzen handelt es sich um angeordnete Arbeit. Es besteht kein Anspruch auf Kompensation der Zeit. Die geleisteten Stunden werden im Folgemonat an die entsprechenden Mitarbeitenden ausbezahlt. Stunden, welche die ordentliche Arbeitszeit übersteigen, werden mit folgenden Zuschlägen ausbezahlt:

- Wochentage: + 25%
- Samstage: + 25%
- Sonntage: + 50%

Vor Auszahlung ist die Belastung der jeweiligen Kostenstelle zu prüfen. Die anfallenden Beträge werden der Kostenstelle, über welche die übrigen Kosten der Messe verbucht werden, belastet.

Die für die Messe zuständige Person ist für die Arbeitsstunden des Personals sowie für die Produktivität während des Messebaus verantwortlich.

Für Mitarbeitende des Marketing- und des Produkt-Managements gelten Sonderbestimmungen. Über deren Arbeitszeit entscheidet der jeweils zuständige Direktvorgesetzte.

2.7.5 Pumpenausgabe

Für eine Pumpenausgabe ausserhalb der Präsenzzeiten – d.h. wenn Mitarbeitende speziell aufgeboden werden müssen - stehen den entsprechenden Mitarbeitenden folgende Entschädigungsvarianten zur Auswahl:

- Eine Geldentschädigung von CHF 70.-. Die Auszahlung erfolgt über die Lohnabrechnung und ist daher AHV- und steuerpflichtig.
- Bezug eines Gutscheines nach Wahl im Wert von CHF 75.-.

Die Entschädigung muss in beiden Fällen vom zuständigen Abteilungsleiter visiert werden.

Bei der Herausgabe eines S+I Produktes gilt der Einsatz, wenn dieser mit den notwendigen Montage-Arbeiten verbunden ist, als ordentliche Arbeitszeit.

3 Sozialversicherungen

3.1 AHV/IV/EO/ALV

Die Abzüge für AHV/IV/EO/ALV werden je zur Hälfte durch die Arbeitnehmenden und den Arbeitgeber getragen.

3.2 Familienzulagen

Den anspruchsberechtigten Mitarbeitenden wird monatlich, gemäss kantonaler Gesetzgebung, eine Zulage ausgerichtet. Dabei wird zwischen Kinder- (Kinder bis und mit dem Monat, in welchem ihr 16. Geburtstag ist) und Ausbildungszulage (bis max. zum 25. Altersjahr und nur gegen Vorweisung eines Lehrvertrages oder einer Studiums Bestätigung) unterschieden.

Die Auszahlung an die Mitarbeitenden erfolgt nach Erhalt des Zulagenentscheides der Ausgleichskasse und endet mit der Wegfallanzeige.

Bei den Familienzulagen handelt es sich um eine Holschuld der Mitarbeitenden. Das Formular kann im HR bezogen werden.

Die Prämie für die Familienausgleichskasse, welche die Familienzulagen leistet, wird von der Biral AG übernommen.

3.3 Unfallversicherung

Gegen Unfall sind alle Mitarbeitenden bei der SUVA versichert. Das normale Unfall-Risiko muss nicht mehr durch die persönliche Krankenkassenversicherung gedeckt werden.

- Die Prämie der Berufsunfall-Versicherung übernimmt die Biral AG
- Die Prämie der Nichtberufsunfall-Versicherung geht zu Lasten der Mitarbeitenden

3.4 Krankenkollektivversicherung

Die Biral AG übernimmt die Prämie der Krankentaggeldversicherung.

3.5 Pensionskasse

Die Abzüge werden je zur Hälfte durch die Arbeitnehmenden und die Biral AG getragen.

Im Rahmen unserer Pensionskasse, der Biral-Personalvorsorgestiftung, ist die Vorsorge der zweiten Säule geregelt. Folgende Leistungen sind darin versichert: Altersleistung, Invaliditätsleistung und Hinterlassenenleistung⁵.

4 Lohnfortzahlung

4.1 Unfall

Die Versicherung beginnt mit dem Datum des Eintritts in die Firma und endet nach dem Austritt, sobald eine neue Stelle angetreten wird oder spätestens 30 Tage nach dem Austritt aus der Biral AG. Ab diesem Zeitpunkt ist unter Umständen das Unfall-Risiko wieder im Rahmen der persönlichen Krankenkasse zu versichern.

Sowohl Berufs- wie auch Nichtberufsunfälle sind unverzüglich der direkten Führungskraft zu melden. Um die entsprechenden Leistungen geltend machen zu können, muss der definierte Prozess zwingend eingehalten werden.

Die Lohnfortzahlung ist gleich geregelt wie bei Abwesenheiten aufgrund Krankheit.

Biral AG richtet die Leistungen auf Basis des Nettolohnes aus (Nettolohnausgleich).

Arztbesuche und verordnete Therapien infolge Unfalls müssen nach Möglichkeit an die Randstunden gelegt werden. Falls dies nicht möglich ist, müssen die Arzt-/

⁵ Einzelheiten sind im Reglement Personalvorsorgestiftung geregelt

Therapeutenbesuche schriftlich von der behandelnden Person bestätigt werden. Die Ausfallzeiten werden der SUVA in Rechnung gestellt.

4.2 Krankheit

Alle Mitarbeitenden müssen Mitglied einer Krankenkasse sind.

Ein Arztzeugnis ist nach dem 3. Tag der krankheitsbedingten Abwesenheit⁶ abzugeben. Um die entsprechenden Leistungen geltend machen zu können, muss der definierte Prozess zwingend befolgt werden. Die 100%-Lohnfortzahlung ist wie folgt geregelt:

- | | |
|---|----------|
| • Vom 1. bis zum vollendeten 9. Dienstjahr | 3 Monate |
| • Ab dem 10. bis zum vollendeten 14. Dienstjahr | 4 Monate |
| • Ab dem 15. bis zum vollendeten 19. Dienstjahr | 5 Monate |
| • Ab dem 20. Dienstjahr | 6 Monate |

Anschliessend werden während max. 720 Tagen (ab Ereignisdatum) 80% des Lohnes entrichtet.

Sollte der Krankenversicherer seine Leistungen aus einem rechtlich haltbaren Grund nicht erbringen, wird auch die Lohnfortzahlung der Biral AG entsprechend gekürzt.

Biral AG richtet die Leistungen auf Basis des Nettolohnes aus (Nettolohnausgleich).

Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Eintritt in die Firma und endet mit dem Datum des Austritts aus der Firma.

Arztbesuche müssen nach Möglichkeit an die Randstunden gelegt werden. Die Zeit wird auf dem GLAZ-Konto als abwesend gebucht, d.h. sie wird nicht vom Arbeitgeber bezahlt.

Über die Bezahlung von Abwesenheiten infolge ärztlich verordneter Therapien entscheidet die zuständige Führungskraft.

Bei Kürzung der Leistungen durch den Versicherer infolge Selbstverschuldens, werden den Betroffenen nur die gekürzten Taggelder ausbezahlt. Die Arbeitgeberin übernimmt in diesem Fall keine darüberhinausgehenden Leistungen.

4.3 Mutterschaft

Die Lohnfortzahlung erfolgt gemäss GAV⁷.

4.4 Militärdienst

Die Entschädigung erfolgt gemäss GAV⁸.

Die EO-Entschädigung für Wochenend-Einsätze wird von Biral AG 1:1 an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter weitergegeben.

⁶ Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, in Ausnahmefällen ein Arztzeugnis bereits zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.

⁷ Vgl. GAV Art. 18.1 & 18.2

⁸ Vgl. GAV Art. 19

5 Schlussbestimmungen

Die Bestimmungen gelten als verbindlich und eine allfällige Nichteinhaltung wird sanktioniert.
Für Streitigkeiten aus den Arbeitsverhältnissen gilt Bern als ausschliesslicher Gerichtsstand.

Münsingen, Januar 2024 / sdb



Schweiz

Biral AG

Südstrasse 10
CH-3110 Münsingen
T +41 31 720 90 00
info@biral.ch
www.biral.ch