Reglement zum Short-Term Incentive Plan (kurzfristige Erfolgsbeteiligung, kurz: STIP) für Mitarbeitende

Dokumenteninformation

Autor	Meike Boekelmann, CHRO
Dokument	Reglement zum Short-Term Incentive Plan (kurzfristige Erfolgsbeteiligung, kurz: STIP) für Mitarbeitende
Fassung	2024/01
Erstellt	1. Juli 2024
Freigegeben	Durch den Verwaltungsrat

Verweise

[1] Statuten der Comet Holding AG
[2] Reglement zum Long-Term Incentive Plan (LTIP) der Comet Holding AG
[3] Allgemeine Anstellungsbedingungen (AAB)
[4] Konsolidierte Jahresrechnung der Comet Group
[5] Pensionskassenreglemente der Comet Holding AG und der einzelnen Gesellschaften der Gruppe

Inhalt

1 Allgemeine Bestimmungen 3

1.1 Zweck 3
1.2 Struktur 3
1.3 Verwaltung des Short-Term Incentive Plans (STIP) 3
1.4 Geltungsbereich 3
1.5 Berechnungsgrundlage 4
1.6 Auszahlung 4
1.7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses 4
1.8 Sozialversicherungsbeiträge 5

2 Berechnung der individuellen Erfolgsbeteiligung 5

2.1 Höhe des für die Zwecke des STIP zur Verfügung stehenden Gewinns der Comet Group 5
2.2 Verteilungsschlüssel 6
2.3 Prozentsatz der individuellen Erfolgsbeteiligung 6
2.4 Berechnung der individuellen Erfolgsbeteiligung 6

3 Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis 7
4 Vertraulichkeit 7
5 Länderspezifische Reglemente 7
6 Inkrafttreten und Änderungen 8
Anhang I: Beispielsrechnung 9
Anhang II: Kompensationsgruppen 10

1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Zweck

Mitarbeitende aller Ebenen können die Ergebnisse des Gesamtunternehmens beeinflussen. Ihre direkte Beteiligung am Erfolg der Comet Group erhöht den Anreiz, mit vollem Einsatz auf eine Steigerung des Unternehmenswerts hinzuarbeiten. Zudem sollen unternehmerisches Denken und Handeln gefördert und belohnt werden.

1.2 Struktur

Das Gehalt der Mitarbeitenden richtet sich nach ihren Zuständigkeiten und Aufgaben sowie nach den lokalen Marktbedingungen. Darüber hinaus können die Mitarbeitenden im Einklang mit diesem Reglement und vorbehaltlich der hierin festgelegten Bedingungen am jährlichen Short-Term Incentive Plan («STIP» oder «kurzfristige Erfolgsbeteiligung») teilnehmen.

1.3 Verwaltung des Short-Term Incentive Plans (STIP)

Der Verwaltungsrat der Comet Holding AG (der «Verwaltungsrat») ist für die Verwaltung des STIP zuständig. Es obliegt allein dem Verwaltungsrat, den Plan auszulegen, seine Bedingungen anzuwenden, seine Regeln und Vorschriften ganz oder teilweise festzulegen, zu ergänzen, zu ändern, auszusetzen oder von ihnen abzuweichen, den STIP zu beenden oder einen neuen Plan aufzustellen, der an Stelle des STIP tritt, und alle sonstigen Entscheidungen zu treffen und Massnahmen zu ergreifen, die er nach eigenem Ermessen für die Durchführung des STIP als notwendig oder wünschenswert erachtet. Insbesondere fällt auch die Festlegung zusätzlicher oder sonstiger Zulassungskriterien für die Teilnahme am STIP in den Aufgabenbereich des Verwaltungsrats.

Der Verwaltungsrat kann seine Aufgaben und Befugnisse teilweise oder vollständig an einen Ausschuss delegieren, der sich aus Mitgliedern des Verwaltungsrats und/oder des Managements oder anderen vom Verwaltungsrat als geeignet erachteten Personen zusammensetzt (der «Ausschuss»). Alle im STIP enthaltenen Verweise auf den Verwaltungsrat beziehen sich auf den Verwaltungsrat oder, sofern die Befugnisse oder Vollmachten des Verwaltungsrats an den Ausschuss delegiert wurden, auf diesen Ausschuss.

Alle Entscheidungen, die der Verwaltungsrat im Zusammenhang mit dem STIP, mit seiner Auslegung und mit Dokumenten, die sich auf Streitigkeiten in Verbindung mit dem STIP beziehen, sind abschliessend und bindend.

1.4 Geltungsbereich

Mitarbeitende sowie Führungskräfte, die bei einer Mitgliedsgesellschaft der Comet Group (zu der die Comet Holding AG und einzelne Gesellschaften der Gruppe gehören) auf Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags beschäftigt sind, sind zur Teilnahme an diesem STIP berechtigt. Nicht teilnahmeberechtigt sind hingegen Auszubildende, temporär Beschäftigte, Tarifbeschäftigte und ähnliche Mitarbeitendenkategorien. Mitarbeitende und Führungskräfte, die an einem anderen Short-Term Incentive Plan der Comet Group oder an einem anderen allgemeinen oder lokalen Erfolgsbeteiligungsplan (wie z. B. einem Sales-Incentive-Plan) teilnehmen, sind nur dann zur Teilnahme am STIP berechtigt, wenn der betreffende andere Plan dies ausdrücklich so vorsieht.

1.5 Berechnungsgrundlage

Der STIP ermöglicht eine jährliche Beteiligung am konsolidierten Reingewinn gemäss den geprüften und von der ordentlichen Generalversammlung der Comet Holding AG genehmigten konsolidierten Jahresrechnung (gemäss Ziffer 2.1) der Comet Group.

Für alle teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden wird eine individuelle Gewinnbeteiligung auf der Grundlage der Zuordnung zu einer Kompensationsgruppe (siehe Anhang II) und des individuellen Bruttojahresgehalts berechnet.

Im Rahmen dieses STIP versteht man unter «individuellem Bruttojahresgehalt» den jährlichen Gesamtbetrag der fixen Monatsgehälter (brutto, d. h. vor Abzug des Arbeitnehmeranteils der Lohnnebenkosten), die an die betreffende Person ausgezahlt werden.

In Ziffer 1.5.1 bis 1.5.3 unten wird der Umgang mit Sonderfällen beschrieben.

1.5.1 Teilzeitbeschäftigung

Bei teilnahmeberechtigten Teilzeitmitarbeitenden wird die Erfolgsbeteiligung entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad berechnet.

1.5.2 Eintritt während des Jahres

Bei teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden, die ihre Stelle während des Jahres antreten, wird die Erfolgsbeteiligung pro rata temporis berechnet.

1.5.3 Änderung des Bruttojahresgehalts während des Jahres

Ändert sich das Bruttojahresgehalt während des Jahres, wird die Erfolgsbeteiligung pro rata temporis nach der Höhe des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts berechnet.

1.6 Auszahlung

Auszahlungen im Rahmen dieses STIP erfolgen nach der ordentlichen Generalversammlung der Comet Holding AG, die üblicherweise im April/Mai nach dem Leistungsjahr stattfindet.

Für die Mitglieder der Geschäftsleitung der Comet Holding AG stellt der Anspruch auf die Erfolgsbeteiligung und ihre Auszahlung gemäss den Statuten eine Vergütung dar, die der Genehmigung der Generalversammlung der Comet Holding AG bedarf.

1.7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

In Ziffer 1.7.1 bis 1.7.2 wird der Umgang mit Sonderfällen beschrieben.

1.7.1 Fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber

Im Falle einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Comet Holding AG oder eine Gesellschaft der Gruppe aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 des Schweizerischen Obligationenrechts (oder entsprechenden Artikeln der für das betreffende Arbeitsverhältnis geltenden Rechtsgrundlagen) verfallen alle Ansprüche auf die Auszahlung von Erfolgsbeteiligungen. Dementsprechend erfolgt in diesem Fall keine Auszahlung einer Erfolgsbeteiligung.

1.7.2 Beendigung aus anderen Gründen

Wird das Arbeitsverhältnis aus einem anderen als den in Ziffer 1.7.1 genannten Gründen beendet, und endet dieses Arbeitsverhältnis vor der endgültigen Berechnung der STIP-Prämien im Rahmen dieses Plans, wird die individuelle Erfolgsbeteiligung wie folgt berechnet:

Kategorie	Berechnungsgrundlage	Auszahlung
Mitglieder der Geschäftsleitung der Comet Holding AG	Die individuelle Erfolgsbeteiligung wird gemäss Ziffer 1.5 und 2.1 berechnet.	Auszahlungen im Rahmen dieses STIP erfolgen gemäss Ziffer 1.6, sofern sie gemäss den Statuten von der Generalversammlung der Comet Holding AG als Vergütung genehmigt werden.
Alle anderen teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden	Die individuelle Erfolgsbeteiligung wird wie in Ziffer 1.5 und 2.1 beschrieben berechnet, jedoch auf 70 % der individuellen Erfolgsbeteiligung reduziert. Wenn jedoch zum Zeitpunkt der Berechnung der individuellen Erfolgsbeteiligung die geprüfte und von der Generalversammlung der Comet Holding AG genehmigte konsolidierte Jahresrechnung der Comet Group noch nicht vorliegt, basiert die individuelle Erfolgsbeteiligung auf der dem Verwaltungsrat zuletzt vorgelegten Quartalsprognose.	Abweichend von Ziffer 1.6 erfolgen die STIP-Auszahlungen mit der letzten Gehaltsabrechnung am Ende des Arbeitsverhältnisses.

1.8 Sozialversicherungsbeiträge

Die anwendbaren Steuerabzüge und Sozialversicherungsbeiträge werden in Übereinstimmung mit dem Gesetz und dem Arbeitsvertrag vorgenommen.

2 Berechnung der individuellen Erfolgsbeteiligung

2.1 Höhe des für die Zwecke des STIP zur Verfügung stehenden Gewinns der Comet Group

Die Gesamthöhe des für diesen STIP zur Verfügung stehenden Gewinns bemisst sich aus einem Prozentsatz des konsolidierten Reingewinns der Gruppe gemäss der geprüften und von der ordentlichen Generalversammlung der Comet Holding AG genehmigten konsolidierten Jahresrechnung, d. h. nach Berücksichtigung der mit diesem STIP verbundenen Aufwendungen. Dieser Prozentsatz ist abhängig von der Wachstumsrate des Umsatzes der Comet Group im Vergleich zum Vorjahr und wird nach folgendem Modell festgelegt:

Umsatzwachstum	Prozentsatz des Reingewinns
< 5%	15%
5% -15%	Linearer Anstieg zwischen 15% und 25%
> 15%	25%

Inwieweit die finanziellen Zielvorgaben für die Erfolgsbeteiligung erreicht wurden, wird nach der ordentlichen Generalversammlung kommuniziert.

2.2 Verteilungsschlüssel

Der Betrag des für die Zwecke dieses STIP verfügbaren Gewinns der Comet Group wird den berechtigten Mitarbeitenden auf der Grundlage ihrer Zuordnung zu einer Kompensationsgruppe zugeteilt.

Der Verwaltungsrat der Comet Holding AG überprüft die Kompensationsgruppen regelmässig und passt sie bei Bedarf – prospektiv für das folgende Leistungsjahr – so an, dass sie der Entwicklung des Unternehmens und dem Zweck entsprechen (Ziffer 1.1). Ergeben sich aus einer solchen Überprüfung Änderungen, werden diese den berechtigten Mitarbeitenden ordnungsgemäss mitgeteilt (siehe Anhang II).

2.3 Prozentsatz der individuellen Erfolgsbeteiligung

Jeder Kompensationsgruppe wird ein Multiplikator zugeordnet. Anhand dieses Multiplikators wird der individuelle Prozentsatz der Erfolgsbeteiligung wie folgt berechnet:

$$\text{Individuelle Gewinnbeteiligungsquote} = \frac{\text{Individuelles Bruttojahresgehalt x Multiplikator}}{\text{Summe der gewichteteten Bruttojahresgehälter}}$$

Die Summe der gewichteten Bruttojahresgehälter entspricht dem Gesamtbetrag der anhand der jeweiligen Multiplikatoren gewichteten Bruttojahresgehälter aller berechtigten Mitarbeitenden.

Der Verwaltungsrat überprüft diese Multiplikatoren regelmässig (in der Regel alle drei Jahre) und passt sie bei Bedarf – prospektiv für den folgenden Leistungszeitraum – so an, dass sie der Entwicklung des Unternehmens und dem Zweck entsprechen (Ziffer 1.1). Der Verwaltungsrat stellt dabei eine für alle Beteiligten faire Anpassung sicher. Ergeben sich aus einer solchen Überprüfung Änderungen, werden diese den berechtigten Mitarbeitenden ordnungsgemäss mitgeteilt (siehe Anhang II).

2.4 Berechnung der individuellen Erfolgsbeteiligung

Für die Berechnung der individuellen Erfolgsbeteiligung wird ein Betrag des der Comet Group für die Zwecke dieses STIP zur Verfügung stehenden Gewinns (Ziffer 2.1) mit dem individuellen Anteilssatz multipliziert.

Bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung der Comet Holding AG gilt für die individuelle Erfolgsbeteiligung eine für die jährliche variable Gesamtvergütung definierte Obergrenze. Beim CEO beträgt diese 200% des fixen Bruttogehalts, bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung 150% des jeweiligen fixen Bruttogehalts. Ob die jährliche Obergrenze für die variable Gesamtvergütung erreicht ist, wird durch einen Vergleich der prozentualen Obergrenze mit der Summe der in einem bestimmten Jahr verdienten individuellen Erfolgsbeteiligung (d. h. der im Jahr X+1 für das Jahr X ausgezahlten Erfolgsbeteiligung) und dem individuellen LTIP-Zuteilungsbetrag für dieses Jahr (d. h. dem LTIP-Zuteilungsbetrag im Jahr X) ermittelt.
Ein allfälliger Überschuss wird daher vom STIP-Anteil der variablen Vergütung abgezogen.

3 Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Die Teilnahme an diesem STIP oder die darin enthaltenen Bedingungen oder Bestimmungen begründen weder einen Anspruch der teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden auf eine Beschäftigung bei der Comet Holding AG oder einer Gesellschaft der Gruppe noch beeinträchtigen sie das Recht des Unternehmens, den teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden zu einem beliebigen Zeitpunkt zu entlassen oder Disziplinarmassnahmen gegen ihn zu verhängen, oder das Recht des berechtigten Mitarbeitenden, sein Beschäftigungsverhältnis zu einem beliebigen Zeitpunkt zu beenden.

Durch die Annahme von Zahlungen im Rahmen dieses STIP erklären sich die berechtigten Mitarbeitenden damit einverstanden, dass die Vornahme von Auszahlungen im Rahmen dieses STIP nach den in diesem Dokument festgelegten Bedingungen und nur in dem gesetzlich vorgeschriebenen Umfang erfolgt. Der Erhalt einer Zahlung im Rahmen dieses STIP in einem bestimmten Geschäftsjahr bedeutet nicht, dass ein Anspruch auf Zahlungen in einem zukünftigen Geschäftsjahr besteht oder zugesichert wird.

Die Mitarbeitenden erkennen an, dass der Erhalt einer Zahlung kein Recht auf weitere Zahlungen im Rahmen des STIP oder anderer Pläne begründet, die von der Comet Holding AG oder einer anderen Gesellschaft der Gruppe oder anderweitig durchgeführt werden.

Weder die Vornahme von Zahlungen im Rahmen dieses STIP noch die in diesem STIP enthaltenen Bestimmungen oder Bedingungen begründen irgendeine Art von Partnerschaft oder Beschäftigungsverhältnis mit der Comet Holding AG noch dürfen sie dahin ausgelegt werden.

4 Vertraulichkeit

Soweit gesetzlich nicht anders vorgeschrieben, dürfen die Mitarbeitenden die ihnen im Zusammenhang mit diesem STIP zur Kenntnis gebrachten Unterlagen und Vergütungssätze weder ganz noch teilweise gegenüber Dritten offenlegen.

5 Länderspezifische Reglemente

Das Recht auf abweichende länderspezifische Reglemente bleibt vorbehalten.

6 Inkrafttreten und Änderungen

Das Reglement tritt rückwirkend zum 1. Januar 2024 für alle Gesellschaften der Comet Group in Kraft.

Das Vergütungssystem gemäss diesem Reglement dient auch als länderspezifische Grundlage für die Vergütungsreglemente der nicht-schweizerischen Gesellschaften der Comet Group.

Dieses Reglement ist nur als Ganzes wirksam. Die Bestimmungen eines bestimmten Teils des Reglements müssen stets unter Bezugnahme auf das Reglement als Ganzes ausgelegt werden.

Sollten Bestimmungen des Reglements im Widerspruch zu zwingendem lokalen Recht stehen, so sind diese Bestimmungen so auszulegen und umzusetzen (die «Änderung»), dass die Umsetzung (i) nicht gegen zwingendes lokales Recht verstösst und (ii) keine finanziellen Auswirkungen hat, durch die die Begünstigten gegenüber anderen Begünstigten, für die dieses Reglement unverändert gilt, benachteiligt werden.

Flamatt, 1. Juli 2024

Comet Holding AG

Paul Boudre Präsident des Verwaltungsrats	Dr. Mariel Hoch Vizepräsidentin des Verwaltungsrats und Vorsitzende des Nominierungs- und Vergütungsausschusses

Das vorliegende Dokument stellt eine Übersetzung des rechtlich gültigen und unterzeichneten Reglements in englischer Sprache dar. Aufgrund des Übersetzungscharakters enthält dieses Dokument keine rechtsgültigen Unterschriften.

Anhang I: Beispielsrechnung

Angaben zum Mitarbeitenden:

Name:	Monika Mustermann
Bruttojahresgehalt:	100'000 CHF
Kompensationsgruppe:	Stufe 13
Multiplikator:	250

Höhe des der Comet Group für die Zwecke des STIP zur Verfügung stehenden Gewinns

Umsatzwachstum:	10.0%
% des Reingewinns	20%
Reingewinn der Comet Group:	25'000'000 CHF
Gesamtbetrag des zuteilbaren Gewinns	20% von 25'000'000 CHF = 5'000'000 CHF

Individuelle Erfolgsbeteiligung für Monika Mustermann

Summe der gewichteten Bruttojahresgehälter	170'000'000 CHF

Prozentsatz der individuellen Erfolgsbeteiligung = $\frac{100'000 \text{ CHF x } 2.50}{170'000'000 \text{ CHF}} = 0.0014706 = 0.14706\%$

Individuelle Erfolgsbeteiligung = 0,14706% x 5'000'000 CHF = 7'353 CHF

Monika Mustermann erhält im Folgejahr eine Zahlung von CHF 7’353.

Anhang II: Kompensationsgruppen

Die folgenden Kompensationsgruppen werden vom Verwaltungsrat der Comet Holding AG festgelegt:

Kompensationsgruppe gemäss Global Job Grade von Comet	STIP-Multiplikator
20	11.8
18-19	7.25
16-17	6.90
14-15	2.70
13	2.50
10-12	1.20
05-09	1.00