



## **Reglement**

### **Gewinnbeteiligungsmodell (GBM)**

**für Mitarbeitende  
mit Schweizer Arbeitsvertrag**

**der Swiss International Air Lines AG  
und  
Swiss European Air Lines AG**

**(beide nachfolgend „SWISS“ genannt)**

gültig ab 1. Juli 2007

(Ausgabe Oktober 2007)

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>0</b>	<b>Einführung</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Teilnahmeberechtigung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>3</b>
	2.1 <i>Einführung</i>	3
	2.2 <i>Anspruch</i>	3
	2.3 <i>Auszahlung</i>	4
<b>3</b>	<b>Ergänzende Ausführungsbestimmungen</b>	<b>5</b>
	3.1 Auszahlungsmodus	5
	3.2 Sonstige Bestimmungen	6
	3.2.1 Vorrang der deutschen Sprachversion	6
	3.2.2 Anwendbares Recht	6
	3.2.3 Inkrafttreten und Gültigkeit des Reglements	6

## 0 Einführung

Die Geschäftsleitung und die Personalverbände haben gemeinsam ein innovatives und zukunftsweisendes Gewinnbeteiligungsmodell (nachfolgend GBM genannt) entwickelt. Dieses soll für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter substanziell, fair und spürbar sein.

### 1 Teilnahmeberechtigung

Folgende Mitarbeitende von SWISS sind am Gewinnbeteiligungsmodell teilnahmeberechtigt:

- Alle Mitarbeitenden in der Schweiz in gültigen GAV Verträgen
- Mitarbeitende im Ausland mit lokalen Arbeitsverträgen<sup>1</sup> (ohne Kader)

Die Geschäftsleitung kann zusammen mit dem Verwaltungsrat weitere teilnahmeberechtigten Personen bezeichnen.

### 2 Allgemeine Bestimmungen

Der nachstehende, kursiv gedruckte Text ist Inhalt der gültigen Schweizer GAV Verträge. Bei abweichenden Formulierungen hat der Text im jeweiligen GAV Vorrang.

#### 2.1 Einführung

*Es besteht ein GBM im Sinne von Art. 322a Obligationenrecht. Die Höhe der Gewinnbeteiligung richtet sich nach der Umsatzrendite (EBIT-Marge). Soweit es zur Nachprüfung der Ansprüche aus dem GBM erforderlich ist, wird SWISS den Verbänden die notwendige Einsicht in die Geschäftstätigkeit gewähren. Die Umsetzungsbestimmungen sind Gegenstand dieses GBM Reglements. Das GBM endet mit Ablauf des jeweiligen GAV (inkl. allfälligem Verlängerungsjahr) ohne Nachwirkung.*

#### 2.2 Anspruch

*Die Ansprüche aus dem GBM gelten ab dem Eintrittstag des Mitarbeitenden und werden nachfolgend verbindlich und abschliessend geregelt.*

*Ist der Mitarbeitende während eines Kalenderjahres aus Gründen wie Krankheit, Unfall oder Militärdienst insgesamt für mehr als 60 Kalendertage an der Arbeitsleistung verhindert, entfällt für die 60 Tage übersteigende Abwesenheitsdauer der Anspruch auf die GBM Auszahlung.*

*Der GBM-Anspruch richtet sich nach Massgabe des effektiv ausbezahlten Basislohnes (ohne jegliche Zulagen). Bei allen Pensenkürzungen (wie zB. TZV, etc.) sind die entsprechend reduzierten Basissaläre massgebend.*

*Der GBM-Anspruch berechnet sich gemäss der nachstehenden Tabelle. Alle Werte verändern sich linear zur ausgewiesenen EBIT-Marge.*

	EBIT Marge								
	<5	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	>=12%
<b>Auszahlung in % des Basislohnes (ohne Zulagen)</b>	0%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%
<b>Min. Auszahlung (CHF)</b>	0	2'000	2'700	3'400	4'100	4'800	5'500	6'200	7'000
<b>Max. Auszahlung (CHF)</b>	0	4'500	6'000	7'500	9'000	10'500	12'000	13'500	15'000

<sup>1</sup> Für Mitarbeitende im Ausland werden separate GBM Reglemente erstellt.

Die vorstehend erwähnten Minimal- und Maximalauszahlungen finden bei ununterbrochenem Arbeitsverhältnis ausschliesslich in der Jahresschlussabrechnung ihre Anwendung. Die Minimal- als auch Maximalauszahlung werden bei allen Pensumskürzungen (z.B. TZV, UBU, MUBU etc.) sowie bei Ein- und Austritten pro rata temporis angepasst.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Gewinnbeteiligung pro rata temporis bis zum Vertragsende bzw. per Ereignisdatum. Die abschliessende EBIT-Marge stützt sich dabei auf die letzten verfügbaren Messgrössen. Die GBM-Auszahlung erfolgt in der Regel im Austritts-, spätestens aber im Folgemonat.

Bei Austritt beziehungsweise Kündigung durch SWISS während der Probezeit oder bei einer fristlosen Entlassung besteht kein Anspruch auf Gewinnbeteiligung. Im Fall von Freistellung von der Arbeit, unabhängig der Tatsache durch wen die Kündigung erfolgte, besteht für die Freistellungsperiode kein Anspruch auf eine GBM-Auszahlung.

### **2.3 Auszahlung**

Pro Quartal (ab 2. Quartal kumulative Betrachtung der EBIT-Marge) erfolgt eine Akontozahlung (Modalitäten gem. GBM Reglement Kapitel 3.1). Die endgültige Abrechnung erfolgt nach Abschluss des Geschäftsjahres (1. Januar bis 31. Dezember) auf Basis der von der Revisionsstelle SWISS testierten Gruppen-Jahresrechnung.

Die Jahresschlusszahlung erfolgt im Folgemonat nach der Publikation der Jahreszahlen durch Lufthansa und SWISS.

Die ausgerichteten GBM Auszahlungen unterliegen vollumfänglich der Einkommenssteuer. Von den GBM Auszahlungen werden die Arbeitnehmerbeiträge für die obligatorischen Sozialversicherungen abgezogen. Die ausgerichtete GBM Auszahlung ist nicht Pensionskassen versichert.

Beim Eintritt einer der folgenden Ereignisse erfolgt keine quartalsweise GBM-Akontozahlung:

- a.) Einbruch der EBIT-Marge von einem Quartal auf das nächste um  $\geq 50\%$   
oder
- b.) EBIT-Marge im vergangenen Quartal  $< 5\%$   
oder
- c.) Einbruch der vorliegenden Buchungsstände um 30% gegenüber Budget.  
(z.B. ausgelöst durch Epidemien, etc.)

Die Jahresschlussabrechnung wird dadurch nicht tangiert.

Bereits ausbezahlte Anteile der Gewinnbeteiligung können vom Arbeitgeber nicht zurückgefordert werden.

### 3 Ergänzende Ausführungsbestimmungen

#### 3.1 Auszahlungsmodus

Auszahlung mit Salär	Messgrösse	Anteilige Auszahlung im Bezug auf das gesamte Jahr	Davon effektive Auszahlung
<b>Mai</b>	Ø EBIT Marge der Monate Januar - März	25%	80%
<b>August</b>	Ø EBIT Marge der Monate Januar - Juni	25%	80%
<b>November</b>	Ø EBIT Marge der Monate Januar - September	25%	80%
<b>April</b>	Ø EBIT Marge der Monate Januar - Dezember	Die Jahresschlussabrechnung berechnet sich nach der effektiven EBIT Marge und den bereits getätigten quartalsweisen Anzahlungen	
		100%	100%

Im nachfolgendem Beispiel erhält ein Mitarbeitender mit CHF 60'000.— Basissalär\*) und einem ganzjährigen Arbeitspensum von 100% eine Gewinnbeteiligung von Total CHF 5'311.--.

Auszahlung mit Salär	Messgrösse	Anteilige Auszahlung in Bezug auf das gesamte Jahr (CHF)	Davon effektive Auszahlung (CHF)
Mai	Ø EBIT Marge Jan - Mär 10.00%	$60'000^{*}) \times 8\% = 4'800$ , wovon 25% = 1'200	<b>Akontozahlung 1</b> $1'200 \times 80\% = 960$
August	Ø EBIT Marge Jan - Jun 8.50%	$60'000 \times 6.5\% = 3'900$ , wovon 25% = 975.--	<b>Akontozahlung 2</b> $975 \times 80\% = 780$
November	Ø EBIT Marge Jan - Sep 9.50%	$60'000 \times 7.5\% = 4'500$ , wovon 25% = 1'125	<b>Akontozahlung 3</b> $1'125 \times 80\% = 900$
Total Akontozahlungen 1 bis 3			<b>= 2'640</b>
April	Ø EBIT Marge Jan - Dez 9.73%	$60'000 \times 9.73\% = 5'838$	Jahresschlusszahlung (ohne Einbezug min./max. Auszahlungen) $5'838 - 2'640 = 3'198$
	Min Zahlung bei Ø EBIT Marge Jan - Dez 9.73%	5'311	Gerechnete Auszahlung von 3'198 ist kleiner als Minimum, Min. Auszahlung = 5'311 <b>Jahresschlusszahlung: 5'311 - 2'640 = 2'671</b>

\*)Hinweis: Bei der Berechnung jeder Auszahlung kommt immer das *effektiv ausbezahlte Basisgehalt* ohne jegliche Zulagen zur Anwendung (vgl. Punkt 2.2 oben). Die Minimum- und Maximum-Auszahlungen gem. Tabelle im Punkt 2.2 basiert immer auf einem 100% Pensum.

Mitarbeitende haben ab dem Jahr 2008 die Möglichkeit, anstatt einer quartalsweisen Auszahlung einmalig auf eine jährlichen Auszahlungsmodus zu wechseln. Der schriftliche Antrag muss jeweils bis Ende Januar vorliegen. Der detaillierte Ablauf ist Gegenstand

einer separaten HR Information.

### **3.2 Sonstige Bestimmungen**

#### 3.2.1 Vorrang der deutschen Sprachversion

Das Reglement zum GBM wurde in deutscher Sprache verabschiedet. Sollten sich bei der Übersetzung in eine andere Sprache Unstimmigkeiten ergeben, gelten die in der Originalfassung verankerten Bestimmungen.

#### 3.2.2 Anwendbares Recht

Auf das vorliegende Reglement ist ausschliesslich das materielle schweizerische Recht anwendbar.

#### 3.2.3 Inkrafttreten und Gültigkeit des Reglements

Das vorliegende Reglement zum GBM tritt rückwirkend per 1. Juli 2007 in Kraft. Dieses Reglement gilt bis auf Widerruf oder Neuauflage. SWISS kann die ergänzenden Ausführungsbestimmungen gemäss Ziff. 3 dieses Reglementes einseitig abändern.

### **Swiss International Air Lines AG**

Basel, im Oktober 2007

Christoph Franz  
Chief Executive Officer

Antonio Schulthess  
Head of Human Resources