

Anhang 3 zum Gesamtarbeitsvertrag

Salesplan

Datum Juli 2012

Salesplan

1	Anwendungsbereich	3
2	Ziel	3
3	Grundlagen	3
4	Anspruchsberechtigte	3
5	Salärsplit	3
6	Einflussgrößen	4
6.1	Zielkategorien	4
6.2	Berechnungs-Methode	4
7	Ausführungsbestimmungen	4
8	Auszahlungsmodalität	5
9	Auszahlungsrichtlinien	5
9.1	Probezeit	5
9.2	Kündigung	5
9.3	Freistellung	5
9.4	Krankheit und Unfall	5
9.5	Unbezahlter Urlaub	6
9.6	Neuer Shop-Standort	6
9.7	Interner Funktionswechsel	6

Salesplan

1 Anwendungsbereich

Dieser Salesplan ist generell für alle Mitarbeitende anwendbar, welche dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, sowie einen entsprechenden Zusatz im Arbeitsvertrag haben.

2 Ziel

Der Salesplan ist Teil der Total Remuneration Strategy der Sunrise Communications AG (nachfolgend Sunrise) und hält spezifische Rahmenbedingungen für Sales-Mitarbeitende fest. Mit diesem Salesplan sollen Mitarbeitende marktgerecht und für ihren Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit und Sicherung des langfristigen Erfolgs von Sunrise entlohnt werden. Einerseits sollen die Entlohnung besser mit der Performance der Unternehmung verbunden und andererseits überdurchschnittliche Leistungen entsprechend entschädigt werden.

3 Grundlagen

Der Salesplan besteht aus den vorliegenden Rahmenbedingungen, dem Annual Target Letter und den Unit-spezifischen Ausführungsbestimmungen.

4 Anspruchsberechtigte

Am Salesplan partizipieren grundsätzlich alle Mitarbeitende, welche dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind (Mitarbeitende im Grade A bis D), einen **primären Verkaufsauftrag** haben und nicht einem anderen variablen Vergütungsplan unterstellt sind.

5 Salärsplit

Der Salärsplit ist von der jeweiligen Funktion des Mitarbeitenden abhängig. Als Grundsatz gilt:

	Direct Sales Corp.¹	Direct Sales SME²	Indirect Sales BC	Sales RC	Tele Sales
Zielsalär	100%	100%	100%	100%	100%
Fixsalär	70%	70%	80%	80%	80%
Zielvariable	30%	30%	20%	20%	20%

Massgebend ist im Zweifelsfall der individuelle Arbeitsvertrag. Der variable Saläranteil wird gestützt auf das Zielsalär berechnet. Die Höhe des variablen Saläranteils hängt von der jeweiligen Zielerfüllung ab und wird bei max. 300% begrenzt (Überschussbegrenzung).

¹ Farmer Sales

² Hunter Sales

6 Einflussgrössen

6.1 Zielkategorien

Die Höhe des variablen Saläranteils hängt von der Zielerreichung der festgelegten Ziele ab. Die Zielkategorien können Unit-, Team- und/oder individuelle Ziele sein.

Die Zielkategorien und ihre Gewichtung werden zu Beginn des Jahres durch das zuständige MB Mitglied im Annual Target Letter festgelegt. Die konkreten Zielkategorien und Ziele sowie der Pay-Out Berechnungsmechanismus werden Ende Januar des Berechnungsjahres kommuniziert.

Überprüfung und allfällige Anpassung der Ziele erfolgen durch das zuständige MB Mitglied auf Antrag des zuständigen Vorgesetzten.

6.2 Berechnungs-Methode

Beispiel (exemplarisch und ohne Gewähr):

Zielsalär	100%	CHF 80'000	
Fixsalär	80%	CHF 64'000	
Zielvariable	20%	CHF 16'000	
Zielkategorie	Bewertung Gewichtung	Erreichungsgrad	Formel
Individuell	80%	100%	$80\% \times 20\% = 16\%$
Team	10%	100%	$10\% \times 20\% = 2\%$
Business Unit	10%	100%	$10\% \times 20\% = 2\%$
Total	100%		20%

7 Ausführungsbestimmungen

Grundsätzlich gelten folgende Ausführungsbestimmungen:

- Ein Auftrag ist erst dann gültig und als Anspruchsberechtigung für den variablen Saläranteil anrechenbar, wenn der Kunde den Vertrag oder das „Order Form“ unterzeichnet hat und im System erfasst ist. Kaufabsichtserklärungen werden nicht akzeptiert.
- Rahmen- und Schirmverträge können nur mit schriftlicher Zustimmung des zuständigen MB Mitglieds als Auftragseingang gebucht werden, damit diese zur Verrechnung des variablen Saläranteiles berechtigen.
- Es ist untersagt, Kunden, Sunrise Mitarbeitenden oder Partnern eine Zahlung mit dem Zweck in Aussicht zu stellen oder zu leisten, um einen Geschäftsabschluss herbeizuführen. In solchen Fällen behält sich Sunrise disziplinarische oder rechtliche Schritte vor.
- Es ist untersagt, von einem bestehenden oder potenziellen Sunrise Kunden Geld entgegen zu nehmen, um einen Auftrag mit bevorzugten Konditionen zu erwirken. In solchen Fällen behält sich Sunrise disziplinarische oder rechtliche Schritte vor.

Das MB Mitglied kann für seine Unit weitere spezifische Ausführungsbestimmungen (Commission Guidelines) festlegen. Diese sind vor Inkraftsetzung von Legal und HRCB zu genehmigen.

8 Auszahlungsmodalität

Es erfolgt grundsätzlich eine monatliche Vorauszahlung von 50% des variablen Saläranteils und eine Abrechnung des variablen Anteils, gemäss Zielerreichungsgrad, am Ende des jeweiligen Quartals und Verrechnung im Folgemonat. Andere, dieser Regel widersprechende Bestimmungen werden im jeweiligen Annual Target Letter festgehalten.

Falsche Abrechnungen resp. zu viel ausbezahlte Beträge werden mit der nächst möglichen Abrechnung (Payroll) korrigiert resp. verrechnet.

9 Auszahlungsrichtlinien

9.1 Probezeit

In der vereinbarten Probezeit erfolgt eine Auszahlung von 100% des variablen Saläranteils pro Monat. Es erfolgt später keine Abrechnung mit der effektiven Zielerreichung. Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, wird der variable Anteil pro rata zu 100% ausbezahlt.

9.2 Kündigung

Jeder Mitarbeitende, der seine Stelle kündigt oder entlassen wird, erhält den variablen Saläranteil für die Zeit seines Arbeitsverhältnisses mit Sunrise pro rata auf Grund des effektiven Zielerreichungsgrads ausbezahlt. Allfällige der Firma geschuldete Beträge werden mit noch ausstehenden variablen Salärzahlungen bis zum effektiven Austrittsdatum verrechnet. Wird das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt (Art. 337 OR) gelangen die Auszahlungsregeln gemäss Ziff. 9.1 dieses Salesplans zur Anwendung

9.3 Freistellung

Im Falle einer Freistellung wird für die Dauer der Freistellung 100% des variablen Saläranteils ausbezahlt. Es erfolgt keine Abrechnung mit dem effektiven Zielerreichungsgrad.

9.4 Krankheit und Unfall

Im Falle von Krankheit oder Unfall mit Abwesenheit von länger als einem Monat, wird der variable Saläranteil für diese Zeit am Ende der betreffenden Zielsetzungsperiode abgerechnet und ausbezahlt. Der variable Saläranteil wird in der Höhe ausbezahlt, wie er während mindestens der vorhergehenden sechs Monate durchschnittlich bezahlt worden ist.

9.5 Unbezahlter Urlaub

Bezieht der Mitarbeitende unbezahlten Urlaub, wird der variable Saläranteil pro rata gekürzt.

9.6 Neuer Shop-Standort

Shop-Mitarbeitende erhalten während der Aufbauphase (organisatorischer und logistischer Aufbau des neuen Shops) jedoch während längstens 3 Monaten seit der Neu-Eröffnung des Shops mindestens 100% des variablen Saläranteils ausbezahlt.

9.7 Interner Funktionswechsel

Mitarbeitenden, welche intern von einer „Non-Sales“ Funktion (mit Vergütungsplan „Bonusplan“) in eine „Sales“ Funktion (mit Vergütungsplan „Salesplan“) wechseln und nicht unter Ziff. 9.1 fallen, wird für die ersten drei Monaten mindestens 100% des variablen Saläranteils ausbezahlt.
