

Roche Annual Bonus

Reglement

Lokaler Anhang für die Schweiz



Inhalt

Roche Annual Bonus – Reglement

1	Zweck	3
2	Berechtigung	3
3	Bonus-Pool und Finanzierung	3
4	Bestimmung der Bonus-Auszahlung	4
5	Key Contributor Bonus	4
6	Transfervorauszahlung	5
7	Ermessen des Managements	6
8	Rechte der Mitarbeitenden, Verwaltung des Plans und weitere verschiedene Bestimmungen	7
9	Definitionen	8

Roche Annual Bonus - Lokaler Anhang für die Schweiz

A	Zweck und Gültigkeitsbereich	11
B	Geltungsbereich	11
C	Stichtag für den Roche Annual Bonus	12
D	Berechnungsgrundlage	12
E	Freiwilliger Austritt während des Leistungsjahres	12
F	Freiwilliger Austritt nach dem 31. Dezember und vor dem für den Roche Annual Bonus massgeblichen Stichtag (1. April)	12
G	Unfreiwilliger Austritt	13
H	Zusätzliche Bestimmungen	13

Roche Annual Bonus Reglement

Version Sept. 2014/1

Roche Annual Bonus Plan, genannt der «Plan»

1. Zweck

- 1.1. Der Roche Annual Bonus (RAB) ist ein entscheidender Bestandteil der gesamten Vergütungsphilosophie von *Roche*. Er beruht auf Wettbewerbsfähigkeit, leistungsbezogener Vergütung, Fairness und kostenwirksamer Unterstützung der finanziellen und strategischen Ziele von Roche. Die leistungsbezogene Vergütung umfasst die Leistung, die individuell, von der *Organisationseinheit* und von Roche als Gesamtunternehmen erbracht wird.
- 1.2. Der Roche Annual Bonus soll *Teilnehmende* belohnen, die im vergangenen *Leistungsjahr* zur Leistung von Roche beigetragen haben, die Personalbindung fördern und den Teilnehmenden ermöglichen, am Erfolg von Roche teilzuhaben.

2. Berechtigung

- 2.1. Allfällige Empfehlungen, neue *Mitarbeitergruppen* oder -bestände als Teilnehmende in den Plan aufzunehmen oder vom Plan auszuschliessen, müssen von der *Leitung Vergütungs- und Leistungsmanagement* der Roche-Gruppe geprüft und genehmigt werden.
- 2.2. Sobald die Gruppen oder Bestände genehmigt sind, entscheiden die lokalen *Roche-Tochtergesellschaften* über die Berechtigung der einzelnen Mitarbeitenden zur Teilnahme am Plan.
- 2.3. Alle Mitarbeitenden, die am oder vor dem 31. Dezember des Leistungsjahres angestellt werden, können berechtigt sein, am Plan teilzunehmen.
- 2.4. Teilnahmeberechtigte Mitarbeitende, die *International Assignees* (International Entsandte) werden oder als lokale Roche-Mitarbeitende in eine andere Konzerngesellschaft überwechseln, bleiben so lange teilnahmeberechtigt, als sie die Zulassungskriterien erfüllen.
 - 2.4.1. Das Vorgehen bei teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden, die als lokale Roche-Mitarbeitende in ein anderes Land wechseln oder durch einen Roche-internen Wechsel den Anspruch auf den Plan verlieren, ist in Abschnitt 6 geregelt.

3. Bonus-Pool und Finanzierung

- 3.1. Der *Bonus-Pool*, aus dem die Führungskraft Beträge für Boni verteilt, wird durch Addition der Beträge aus der Multiplikation der *Bonus-Zielprozente*¹ mit der *RAB-Berechnungsgrundlage* der Teilnehmenden gebildet, die den Führungskräften funktionsbezogen unterstellt sind.
- 3.2. Die *Bonus-Finanzierung* beruht auf dem zugewiesenen Bonus-Pool, multipliziert mit dem Erreichungsprozentsatz des *Leistungsmultiplikators der Organisationseinheit* und des *Leistungsmultiplikators von Roche*. Die Finanzierung für den Roche Annual Bonus wird erst bekannt sein, wenn die Erreichung jedes Leistungsmultiplikators von der *Konzernleitung* und vom *Vergütungsausschuss* geprüft, genehmigt und kommuniziert worden ist. Der Vergütungsausschuss entscheidet abschliessend über alle Aspekte der Erreichung.

¹ Wirksam am 31. Dezember des anwendbaren Leistungsjahres.

4. Bestimmung der Bonus-Auszahlung

- 4.1. Die funktionalen Führungskräfte schlagen für alle Teilnehmenden einen Verteilungsbetrag vor, gestützt auf: den Bonus-Zielprozentsatz der jeweiligen Teilnehmenden, multipliziert mit den RAB-Berechnungsgrundlagen der Teilnehmenden, der Leistung der einzelnen Teilnehmenden im Vergleich zu den Erwartungen und zu vergleichbaren Mitarbeitenden (peers) und der Höhe des zur Verfügung stehenden Bonus-Pools.
- 4.2. Um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen, wird der Verteilungsbetrag für jede/n Teilnehmende/n mit der entsprechenden Erreichung des zutreffenden Leistungsmultiplikators der Organisationseinheit bzw. den zutreffenden Leistungsmultiplikatoren² der Organisationseinheiten und der Erreichung des Leistungsmultiplikators von Roche multipliziert. Es steht im Ermessen des Managements, diesen Auszahlungsbetrag anzupassen, bevor er zur Entrichtung genehmigt und definitiv festgelegt wird; diese genehmigte Zahlung ist die *Bonus-Auszahlung*.
 - 4.2.1. Das Vorgehen bei teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden, die als lokale Roche-Mitarbeitende in ein anderes Land wechseln und in ihrer neuen Position weiterhin bonusberechtigt sind, ist in Abschnitt 6 geregelt.
- 4.3. Um eine Auszahlung nach dem Plan zu erhalten, müssen die Teilnehmenden:
 - 4.3.1. berechtigt sein, am Plan teilzunehmen
 - 4.3.2. am *Stichtag des Roche Annual Bonus* bei Roche angestellt sein
 - 4.3.3. am 31. Dezember des Leistungsjahres Mitarbeitende von Roche sein, mit ununterbrochener Beschäftigung zwischen dem 31. Dezember des Leistungsjahres und dem Stichtag des Roche Annual Bonus
- 4.4. Normalerweise sind Auszahlungen nach diesem Plan nicht gestattet, bevor die Konzernleitung und der Vergütungsausschuss die Finanzierung des Annual Bonus bekanntgegeben haben und der Chief Executive Officer von Roche die Genehmigung für die Durchführung der Auszahlungen erteilt hat.

5. Key Contributor Bonus

- 5.1. Der Plan umfasst eine *Key Contributor (KC)* Bonus-Komponente, mit der ausserordentliche Leistungen von ausgewählten Teilnehmenden während des Leistungsjahres anerkannt werden.
- 5.2. Normalerweise sind alle Teilnehmenden berechtigt, für einen Key Contributor Bonus vorgeschlagen und genehmigt zu werden, mit Ausnahme der von der Konzernleitung festgelegten Teilnehmenden oder Teilnehmergruppen.
- 5.3. Die Konzernleitung bestimmt und genehmigt einen Prozentsatz des gesamten Bonus-Pools, der für den Key Contributor Bonus-Pool verwendet wird.
- 5.4. Normalerweise schlägt die Leitung der Organisationseinheit eines Leistungsmultiplikators oder die Leitung einer ein oder zwei Stufen übergeordneten Organisationseinheit zusammen mit dem/der zuständigen Human Resources Verantwortlichen für jeden genehmigten Key Contributor Bonus einen Verteilungsbetrag anhand der erbrachten Leistung und des Budgets vor.

² Einschliesslich aller anwendbaren Elemente der Teilnehmenden im Leistungsjahr, gewichtet mit deren Tätigkeitsdauer in jeder Organisationseinheit.

- 5.5. Zur Bestimmung eines Key Contributor Bonus-Betrags wird jeder vorgeschlagene Betrag mit dem Ergebnis des zutreffenden Leistungsmultiplikators der Organisationseinheit bzw. der zutreffenden Leistungsmultiplikatoren der Organisationseinheiten und dem Ergebnis des Leistungsmultiplikators von Roche multipliziert.
- 5.6. Key Contributor Bonus-Auszahlungen nach diesem Plan sind nicht gestattet, bevor die Konzernleitung und der Vergütungsausschuss die Erreichungsgrade der Multiplikatoren geprüft, genehmigt und bekanntgegeben haben und der Chief Executive Officer von Roche die Genehmigung für die Durchführung der Auszahlungen erteilt hat.

6. Transfer- vorauszahlung

- 6.1. Der Plan beinhaltet die Möglichkeit zu einer *Transfervorauszahlung (Transfer Advance Payment, TAP)*. Sie dient zur Vergütung des anteiligen Berechtigungszeitraums von Teilnehmenden, die während eines Leistungsjahres als lokale Roche-Mitarbeitende in ein anderes Land wechseln oder eine andere Position innerhalb des Roche-Konzerns übernehmen, die nicht zur Teilnahme am Plan berechtigt.

Für Teilnehmende, die nach ihrem Wechsel weiterhin berechtigt sind, ist die TAP-Komponente eine Vorauszahlung auf allfällige Bonus-Auszahlungen für das betreffende Leistungsjahr. Weitere Einzelheiten sind in Abschnitt 6.4.1 geregelt.

- 6.2. In den folgenden beiden Fällen haben Teilnehmende Anrecht auf eine TAP-Zahlung:
 - 6.2.1. Wenn sie zu einer Roche-Gesellschaft in einem anderen Land wechseln und dort nach den lokalen Anstellungsbedingungen beschäftigt werden³ und ferner
 - a) an ihrem letzten Beschäftigungstag im bisherigen Land zur Teilnahme an dem Plan berechtigt waren und auf der neuen Position weiterhin teilnahmeberechtigt sind sowie
 - b) ohne zeitliche Unterbrechung von der bisherigen zur neuen Roche-Gesellschaft im anderen Land wechseln.
 - 6.2.2. Wenn sie durch ihren Wechsel gemäss den lokalen Beschäftigungsbedingungen der eigenen oder einer anderen Roche-Gesellschaft aus dem Geltungsbereich des Plans herausfallen sowie
 - a) an ihrem letzten Beschäftigungstag in der bisherigen Position zur Teilnahme an dem Plan berechtigt waren, auf der neuen Position aber nicht mehr teilnahmeberechtigt sind, und
 - b) ohne zeitliche Unterbrechung von der bisherigen auf die neue Position wechseln.
- 6.3. Die Transfervorauszahlung (TAP) wird für alle unter 6.2 aufgeführten TAP-berechtigten Mitarbeitenden auf dieselbe Weise ermittelt:
 - 6.3.1. Der/die in auf der bisherigen Position zuständige Human-Resources-Business-Partner/-in (HRBP) berechnet 100% des TAP-Ziels der Mitarbeitenden. Dazu multipliziert sie/er die *TAP-Berechnungsgrundlage* der Mitarbeitenden mit deren Bonus-Ziel am letzten Tag vor dem Stellenwechsel im betreffenden Leistungsjahr, bzw., falls der Wechsel erst nach Ende des Leistungsjahres erfolgt, zum 31. Dezember des betreffenden Leistungsjahres.

³ Sofern es sich nicht um *International Assignees Long Term* (Langzeit-International-Entsandte) handelt, die zu lokalen Roche-Mitarbeitenden im Gastland der Entsendung werden. In diesem speziellen Fall sind Teilnehmende nicht TAP-berechtigt.

- 6.3.2.** Die Führungskraft schlägt einen Betrag von bis zu 100% des TAP-Ziels vor. Dieser Vorschlag muss anschliessend von der nächsthöheren Führungsebene und gegebenenfalls weiteren erforderlichen Stellen genehmigt werden.
- 6.3.3.** Der/die in auf der bisherigen Position zuständige Human-Resources-Business-Partner/-in sorgt für die Auszahlung des genehmigten TAP-Betrags. Diese erfolgt normalerweise zusammen mit den sonstigen Abschlusszahlungen im Vorfeld des Stellenwechsels.
- 6.4.** Wenn Mitarbeitende eine TAP-Zahlung erhalten haben und zum Stichtag für den Roche-Jahresbonus, der für die Tochtergesellschaft nach dem Wechsel gilt, weiterhin bei Roche beschäftigt sind, ohne dass das Beschäftigungsverhältnis zwischenzeitlich unterbrochen worden ist, wird die TAP-Zahlung wie folgt behandelt:
 - 6.4.1.** Bei Teilnahmeberechtigten gemäss Abschnitt 6.2.1 werden alle für das relevante Leistungsjahr geleisteten TAP-Zahlungen von der Bonus-Auszahlung abgezogen. Ist die Differenz aus genehmigter Bonus-Auszahlung und geleisteten TAP-Zahlungen der Teilnehmenden:
 - a) grösser als null, erfolgt eine entsprechend *angepasste Bonus-Auszahlung*, bzw.
 - b) kleiner oder gleich null, werden keine weiteren Anpassungen vorgenommen.
 - 6.4.2.** Waren Mitarbeitende gemäss Abschnitt 6.2.2 teilnahmeberechtigt und sind sie nach dem Wechsel zum Stichtag für den Roche-Jahresbonus, der in der neuen Tochtergesellschaft gilt, weiterhin bei Roche beschäftigt, ohne dass das Beschäftigungsverhältnis seit Erhalt der TAP-Zahlung unterbrochen worden ist, wird die TAP-Zahlung mit dem bzw. den während ihrer Teilnahmeberechtigung gültigen Leistungsmultiplikator/-en für die Einheit/-en und den Gesamtkonzern multipliziert. Ist der so ermittelte Betrag:
 - a) höher als die bereits erhaltene/-n TAP-Zahlung(en), erhalten Mitarbeitende eine weitere Zahlung in Höhe der Differenz aus dem errechneten Betrag und der/ den bereits erhaltene/-n TAP-Zahlung/-en, bzw.
 - b) kleiner oder gleich der erhaltenen TAP-Zahlung/-en, wird nichts Weiteres unternommen.
- 6.5.** Auf einen etwaigen KC-Bonus haben TAP-Zahlungen keinen Einfluss.

7. Ermessen des Managements

- 7.1.** Weder die Einrichtung des Plans oder die Zahlung von beliebigen Vergütungen noch Handlungen von Roche oder der Konzernleitung sind dahingehend auszulegen, dass Teilnehmende einen gesetzlichen Anspruch darauf haben, weiterhin am Plan teilzunehmen, ungeachtet der Zeitdauer, während der die Teilnehmenden Zahlungen nach dem Plan erhalten haben.
- 7.2.** Weder die Einrichtung des Plans noch die Zahlung eines Roche Annual Bonus oder Key Contributor Bonus gibt einen gesetzlichen Anspruch darauf, künftige Auszahlungen zu erhalten, oder verleiht einen gesetzlichen Anspruch auf eine besondere Formel oder Methodik für die Durchführung von Zahlungen nach diesem Plan.
- 7.3.** Der Plan ist dem freien Ermessen unterstellt und darauf ausgerichtet, den Erfolg von Roche mit Teilnehmenden zu teilen, die zum Erfolg des Unternehmens beigetragen haben.
- 7.4.** Keinem Teilnehmenden wird eine Auszahlung nach diesem Plan garantiert.

8. Rechte der Mitarbeitenden, Verwaltung des Plans und weitere verschiedene Bestimmungen

8.1. Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung

Weder die Einrichtung des Plans oder die Berechtigung zur Teilnahme am Plan noch die Zahlung einer beliebigen Vergütung oder Handlungen von Roche oder der Konzernleitung sind dahingehend auszulegen, dass die Teilnehmenden einen gesetzlichen Anspruch darauf haben, weiterhin von Roche beschäftigt zu werden, ungeachtet der Zeitdauer, während der die Teilnehmenden Zahlungen nach dem Plan erhalten haben.

8.2. Verwaltung

8.2.1. Sofern der Plan keine anderslautenden Bestimmungen enthält, verwaltet die Konzernleitung den Plan und ist vollumfänglich befugt, den Plan auszulegen, Regeln und Vorschriften für seine Verwaltung festzulegen und zu ändern sowie alle anderen Handlungen im Zusammenhang mit dem Plan vorzunehmen, die sie als angemessen und geeignet erachtet, einschliesslich der Delegation von Verwaltungsaufgaben.

8.2.2. Jede Tochtergesellschaft der Roche Holding AG ist dafür verantwortlich, dass der Plan nach den Regeln des Plans verwaltet wird.

8.3. Dauer und Änderung

8.3.1. Die Bestimmungen dieses Plans wurden für alle Tochtergesellschaften festgelegt und treten an dem Datum in Kraft, an dem die Tochtergesellschaft ihre Teilnahme am Roche Annual Bonus aufnimmt. Dieser Plan bleibt in Kraft, bis die Konzernleitung in alleinigem Ermessen beschliesst, den Plan zu beenden. Die Konzernleitung kann auch jederzeit Bestimmungen des Plans oder bestimmte Definitionen oder Berechtigungsvoraussetzungen des Plans aufheben, ohne den Plan als Ganzes zu beenden.

8.3.2. Die Konzernleitung kann den Plan oder beliebige einzelne Bestimmungen des Plans jederzeit in alleinigem Ermessen ändern oder sistieren.

8.3.3. Die Beendigung, Änderung oder Sistierung des Plans erfolgt im Ermessen der Konzernleitung; jede derartige Handlung wird den Teilnehmenden über die geeigneten Kommunikationskanäle mitgeteilt.

8.3.4. Ungeachtet der Bestimmungen dieses Abschnitts kann eine Tochtergesellschaft einen *lokalen Anhang* festlegen, in dem die Bestimmungen des Plans klargestellt oder angepasst werden, um die Gesetze der Rechtsordnung/-en einzuhalten, in der oder denen die Tochtergesellschaft tätig ist. Jeder lokale Anhang muss von der Leitung Vergütungs- und Leistungsmanagement der Roche-Gruppe geprüft und genehmigt werden, damit er als Teil dieses Plans übernommen werden kann. Stehen die Bestimmungen des Plans im Widerspruch zu den Bestimmungen des lokalen Anhangs, gehen die Bestimmungen des Plans vor, sofern deren Anwendung keinen Verstoß gegen lokales Recht zur Folge hat.

8.3.5. Der Plan, einschliesslich allfälliger anwendbarer lokaler Anhänge, enthält die gesamte Absprache und Vereinbarung in Bezug auf die Berechtigung der Mitarbeitenden, am Plan teilzunehmen oder einen Roche Annual Bonus zu erhalten, und ersetzt alle anderen schriftlichen oder mündlichen, ausdrücklichen oder stillschweigenden Pläne, Vereinbarungen und Zusicherungen.

8.4. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

8.4.1. Dieser Plan und alle damit verbundenen Dokumente unterstehen dem schweizerischen Recht und werden nach diesem ausgelegt, ungeachtet von Kollisionsnormen und vorbehaltlich von Einschränkungen durch zwingend anwendbare lokale arbeitsrechtliche Vorschriften.

8.4.2. Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit diesem Plan werden den zuständigen ordentlichen Gerichten vorgelegt.

8.5. Genehmigung

Der Plan wurde von der Konzernleitung genehmigt und trat am 1. Januar 2011 in Kraft. Zum 1. Januar 2015 genehmigte die Konzernleitung Planänderungen, die erstmals für prospektive Zahlungen in Verbindung mit dem Leistungsjahr 2015 gelten.

9. Definitionen

Die folgenden Begriffe haben für die Zwecke des Plans die nachstehende Bedeutung:

«Absenzen»	Genehmigtes Fernbleiben von der Arbeit für einen spezifischen Zweck; die Absenz kann zum Beispiel bezahlt oder unbezahlt, gesetzlich vorgeschrieben oder nicht gesetzlich vorgeschrieben sein.
«Andere Gehaltsanteile»	Von Gesetzes wegen erforderliche oder andere spezifizierte Gehaltsarten, die genehmigt wurden, um in die <i>RAB-Berechnungsgrundlage</i> und/oder <i>TAP-Berechnungsgrundlage</i> der <i>Teilnehmenden</i> aufgenommen zu werden.
«Angepasste Bonus-Auszahlung»	Bruttobetrag (ohne Berücksichtigung gegebenenfalls vorgeschriebener Abzüge wie z.B. Steuern), den Teilnahmerechtigte erhalten, nachdem etwaige <i>Transfervorauszahlungen</i> von der genehmigten und finalisierten <i>Bonus-Auszahlung</i> abgezogen worden sind. Nicht in dem Betrag enthalten ist ein möglicher <i>Key Contributor (KC) Bonus</i> .
«Bonus-Auszahlung»	Der Brutto-Geldbetrag (ohne gegebenenfalls erforderliche Abzüge, wie z.B. Steuern), den die einzelnen <i>Teilnehmenden</i> nach der Genehmigung als Bonus erhalten, sofern sie keine <i>Transfervorauszahlung/-en</i> für das Leistungsjahr bezogen haben; nicht darin enthalten ist der Betrag eines allfälligen <i>Key Contributor Bonus</i> .
«Bonus-Finanzierung»	Der Betrag, den <i>Roche</i> genehmigt, um den <i>Plan</i> jedes Jahr zu finanzieren, ohne <i>Key Contributor Bonus</i> .
«Bonus-Pool»	Der Geldbetrag, der vor jeder Anwendung von Multiplikatoren für Boni zur Verfügung steht; für die Bildung des Pools wird der Wechselkurs herangezogen, der in der Common Human Resources Information Solution (CHRIS) für die jährliche Vergütungsrunde von <i>Roche</i> verwendet wird.
«Bonus-Zielprozent(-satz)»	Der Anteil der Berechnungsgrundlage eines <i>Teilnehmenden</i> , der zum <i>Bonus-Pool</i> beiträgt. Ferner – zur Berechnung der <i>Transfervorauszahlung</i> – der Anteil der <i>TAP-Berechnungsgrundlage</i> der <i>Teilnehmenden</i> , der einem <i>TAP</i> von 100% entspricht.

«International Assignee, International Entsende-r »	<i>Mitarbeitende</i> , die von <i>Roche</i> angefragt werden, für eine bestimmte Dauer <i>ausserhalb</i> ihres Heimatlandes zu arbeiten. Dabei gelten die in den Plänen und Programmen der Firma für internationale Entsendungen festgelegten Bedingungen.
«Internationaler Assignee Long Term, Langzeit-International Entsende-r»	<i>Mitarbeitende</i> , die von <i>Roche</i> angefragt werden, für die Dauer von mehr als einem Jahr <i>ausserhalb</i> ihres Heimatlandes zu arbeiten. Dabei gelten die in den Plänen und Programmen der Firma für internationale Entsendungen festgelegten Bedingungen.
«Jahresbasisgehalt (Vollzeit)»	Der fixe Geldbetrag, den <i>Mitarbeitende</i> innerhalb eines Kalenderjahres bei einem Beschäftigungsgrad von 100% (<i>Vollzeitäquivalent</i>) erhalten würden.
«Key Contributor Bonus»	Der Brutto-Geldbetrag (ohne allfällige Abzüge wie z.B. Steuern), der an ausgewählte <i>Teilnehmende</i> als Anerkennung für ausserordentliche Leistungen im vorhergehenden Jahr gezahlt wird.
«Konzernleitung (Executive Committee)»	Die Konzernleitung der Roche Holding AG.
«Leistungsjahr»	Der Zeitraum von zwölf Monaten, vom 1. Januar bis 31. Dezember, in dem die Leistung jedes <i>Mitarbeitenden</i> beurteilt und für die Zuerkennung nach diesem <i>Plan</i> berücksichtigt wird.
«Leistungsmultiplikator der Organisationseinheit»	Der Leistungserreichungs-Faktor, der sich auf den Gesamterfolg der <i>Organisationseinheit</i> bezieht, welcher <i>Teilnehmende</i> unterstellt sind, und der sich auf die <i>Bonus-Finanzierung</i> auswirkt.
«Leistungsmultiplikator von Roche»	Der Leistungserreichungs-Faktor, der sich auf den Gesamterfolg von <i>Roche</i> bezieht und sich auf die <i>Bonus-Finanzierung</i> auswirkt.
«Leitung Vergütungs- und Leistungsmanagement der Roche-Gruppe»	Die Führungskraft oder geschäftsleitende Führungskraft, die bei Roche auf Konzern-ebene für das Management der übergeordneten Vergütungspläne zuständig ist.
«Lokaler Anhang»	Das Dokument, das von einer <i>Tochtergesellschaft</i> erstellt und von der <i>Leitung Vergütungs- und Leistungsmanagement der Roche-Gruppe</i> genehmigt wird, um die Bestimmungen des <i>Plans</i> im Hinblick auf die Einhaltung der lokalen Gesetze der Rechtsordnung/-en anzupassen, in der oder in denen die <i>Tochtergesellschaft</i> tätig ist.
«Mitarbeitende»	<i>Mitarbeitende</i> von <i>Roche</i> .
«Organisationseinheit»	Eine Division, eine Funktion, ein Geschäftsbereich oder eine <i>Tochtergesellschaft</i> von <i>Roche</i> .
«Plan»	Dieses Roche Annual Bonus Reglement.

«RAB-Berechnungsgrundlage»	Das <i>Jahresbasisgehalt</i> (Vollzeit) der <i>Teilnehmenden</i> am 31. Dezember des <i>Leistungsjahres</i> , allenfalls angepasst unter Berücksichtigung einer oder mehrerer der folgenden Faktoren während des Zeitraums des Leistungsjahres, in dem <i>Mitarbeitende Teilnehmende</i> waren: (i) Zeitraum, in dem <i>Mitarbeitende Teilnehmende</i> waren; (ii) der durchschnittliche Beschäftigungsgrad, sofern dieser weniger als 100% beträgt; (iii) die Anzahl Tage allfälliger unbezahlter <i>Absenzen</i> und (iv) allfällige lokal erforderliche <i>andere Gehaltsanteile</i> .
«Roche»	Die Unternehmensgruppe, die aus der Roche Holding AG und allen ihren <i>Tochtergesellschaften</i> besteht.
«Stichtag des Roche Annual Bonus»	Ein spezifischer Tag und Monat in einem spezifischen Jahr, die von jeder <i>Tochtergesellschaft</i> festgelegt werden und die das Datum bezeichnen, an dem die <i>Bonus-Auszahlung</i> im entsprechenden Personalsystem verbucht wird, um die Zahlung innerhalb des nächsten lokalen Lohnzahlungszyklus oder am Zahlungstag selbst vorzubereiten. Für Einzelheiten siehe den anwendbaren <i>lokalen Anhang</i> .
«TAP-Berechnungsgrundlage»	Erfolgt der Wegzug <i>Teilnehmender</i> vor Ablauf des massgebenden <i>Leistungsjahres</i> , gilt als <i>TAP-Berechnungsgrundlage</i> das <i>Jahresbasisgehalt</i> (Vollzeit) der <i>Teilnehmenden</i> zum Tag vor ihrem Wegzug, unter Berücksichtigung eines oder mehrerer der folgenden Kriterien, die das Leistungsjahr betreffen, während dessen <i>Mitarbeitende Teilnehmende</i> waren: (i) Zeitraum, in dem <i>Mitarbeitende Teilnehmende</i> waren; (ii) der durchschnittliche Beschäftigungsgrad, sofern dieser weniger als 100% beträgt; (iii) die Anzahl Tage allfälliger unbezahlter <i>Absenzen</i> und (iv) allfällige lokal erforderliche <i>andere Gehaltsanteile</i> .
«Teilnehmende»	<i>Mitarbeitende</i> , die berechtigt sind, am <i>Plan</i> teilzunehmen.
«Tochtergesellschaft»	Jedes ausländische oder inländische Unternehmen, das vollständig oder teilweise direkt oder indirekt im Eigentum der Roche Holding AG steht.
«Transfervorauszahlung/ Transfer Advance Payment (TAP)»	Bruttobetrag (ohne Berücksichtigung vorgeschriebener Abzüge wie z.B. Steuern), den <i>Teilnehmende</i> erhalten, die als lokale <i>Roche-Mitarbeitende</i> in ein anderes Land ziehen oder die aus dem Geltungsbereich des <i>Plans</i> fallen, dabei aber <i>Roche-Mitarbeitende</i> bleiben. Für die Zahlung wird die teilnahmeberechtigte Zeit der <i>Teilnehmenden</i> am <i>Plan</i> vor ihrem Wegzug berücksichtigt.
«Vergütungsausschuss»	Der Vergütungsausschuss von <i>Roche</i> .
«Vollzeitäquivalent (FTE), Beschäftigungsgrad 100%»	Die festgelegte Anzahl Stunden, die <i>Mitarbeitende</i> zu leisten haben, geteilt durch die Anzahl Arbeitsstunden der Standard-Arbeitswoche gemäss dem Arbeitsort der <i>Mitarbeitenden</i> . Beispiel: <i>Mitarbeitende</i> , mit denen im Rahmen einer Standard-Arbeitswoche von 40 Stunden eine regelmässige Leistung von 20 Arbeitsstunden pro Woche vereinbart wurde, haben ein FTE von 50% oder 0,50. Das Vollzeitäquivalent kann höchstens 100% betragen. In der Common Human Resources Information Solution (CHRIS) wird das FTE der <i>Mitarbeitenden</i> im Eingabefeld «Beschäftigungsgrad» («Capacity Utilisation Level») erfasst.

Roche Annual Bonus

Lokaler Anhang für die Schweiz

Version Mai 2015/1

A. Zweck und Gültigkeitsbereich

Dieser lokale Anhang ergänzt die Regeln des Roche Annual Bonus Plan (in diesem Dokument als «Plan» bezeichnet) und legt die Anwendung der Regeln des Plans in der Schweiz sowie allfällige spezifische lokale Bestimmungen genauer fest.

Zusätzliche Bestimmungen im Zusammenhang mit Bonus-Prozentsätzen für die einzelnen Funktionsstufen und mit weiteren Vergütungskomponenten (wie Sonderboni, Naturalgeschenke usw.) werden gesondert festgelegt und veröffentlicht; sie werden von den Bestimmungen des Plans und dieses lokalen Anhangs nicht berührt.

B. Geltungsbereich

B.1. Tochtergesellschaften

Der lokale Anhang gilt ohne jegliche Einschränkung für alle Mitarbeitenden in der Schweiz der folgenden Tochtergesellschaften mit Sitz in der Schweiz, die berechtigt sind, am Roche Annual Bonus teilzunehmen:

- F. Hoffmann La-Roche AG, Basel (FHLR), Buchungskreis 1201
- Roche Glycart AG, Schlieren, Buchungskreis 1417
- Roche Diagnostics International AG, Risch (RDI), Buchungskreis 5780
- Roche Pharma (Schweiz) AG, Reinach (RPS), Buchungskreis 1208
- Roche Diagnostics (Schweiz) AG, Risch (RDS), Buchungskreis 6054
(einschliesslich Roche Diagnostics International AG, Basel Branch, Buchungskreis 6905)

B.2. Mitarbeitende

Der lokale Anhang gilt für alle Mitarbeitenden in der Schweiz, die berechtigt sind, am Roche Annual Bonus teilzunehmen. Diese Mitarbeitenden sind in einer der oben erwähnten Tochtergesellschaften mit einem Einzelarbeitsvertrag fest angestellt.

Die folgenden Gruppen von Mitarbeitenden sind in der Regel nicht berechtigt, am Roche Annual Bonus teilzunehmen:

- Mitarbeitende, die einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstehen
- Mitarbeitende, die im Stundenlohn bezahlt werden
- Mitarbeitende mit einem Temporär-Arbeitsvertrag
- Lernende, Praktikanten, Postdocs, Doktoranden
- Frühpensionierte ehemalige Mitarbeitende
- Mitarbeitende, die einem Sales Incentive Plan unterstehen

Ausnahmen von der obigen Regel müssen in den Einzelarbeitsverträgen aufgeführt sein und werden nur nach Genehmigung durch die Personalleitung in der entsprechenden Tochtergesellschaft gewährt.

C. Stichtag für den Roche Annual Bonus

Der Stichtag für den Roche Annual Bonus in den oben aufgeführten Tochtergesellschaften in der Schweiz ist jeweils der 1. April.

D. Berechnungsgrundlage

Die Berechnungsgrundlage für den Roche Annual Bonus ist im Plan definiert. Der Bonus wird ausgehend vom vertraglich vereinbarten Jahresbasisgehalt per 31. Dezember des betreffenden Jahres berechnet.

Weitere Gehaltszahlungen (z.B. Zulagen, Spesenpauschalen usw.) werden in der Berechnungsgrundlage nicht berücksichtigt. Tage, an denen Ersatzleistungen ausbezahlt wurden (z.B. Tagelöhner bei Mutterschaft, Militärdienst oder im Rahmen der Unfallversicherung oder Leistungen der Invalidenversicherung) werden in der Berechnungsgrundlage berücksichtigt, sofern im Einzelfall keine abweichenden Vereinbarungen getroffen worden ist.

E. Freiwilliger Austritt⁴ während des Leistungsjahres

In der Schweiz erhalten Teilnehmende des Plans, die Roche vor dem 31. Dezember freiwillig verlassen, eine Ersatzzahlung für das laufende Leistungsjahr zum Zeitpunkt des Austritts.

Dieser Ersatzzahlung wird die Gesamtleistung der/des Mitarbeitenden bis zu einem Maximum von 100% des Zielbetrags zugrunde gelegt. Diese Berechnung beruht auf der im Austrittsmonat geltenden Berechnungsbasis und dem vereinbarten Zielbonus (%). Die Ersatzzahlung erfolgt anteilmässig für die Anzahl der Tage, an denen die/der Mitarbeitende im Leistungsjahr zur Teilnahme am Roche Annual Bonus berechtigt war, und wird im Hinblick auf den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad sowie auf die unbezahlten Urlaubstage angepasst. Die Leistungsmultiplikatoren fliessen nicht in die Berechnung der Ersatzzahlung ein. Eine allfällige Transfervorauszahlung, die bereits vor der Versetzung an eine andere Rechtspersönlichkeit von Roche innerhalb oder ausserhalb der Schweiz geleistet wurde, wird für das laufende Leistungsjahr in Abzug gebracht.

F. Freiwilliger Austritt⁴ nach dem 31. Dezember und vor dem für den Roche Annual Bonus massgeblichen Stichtag (1. April)

F.1. Mitarbeitende, die noch am Plan teilnehmen

Teilnehmende am Plan, die nach dem 31. Dezember und vor dem für den Roche Annual Bonus massgeblichen Stichtag (1. April) freiwillig Roche verlassen, haben gemäss dem Plan für das vorhergehende Leistungsjahr nach wie vor Anrecht auf einen Roche Annual Bonus. Eine allfällige Transfervorauszahlung, die bereits vor einer Versetzung in eine andere Rechtspersönlichkeit von Roche innerhalb oder ausserhalb der Schweiz geleistet worden ist, wird für das vorhergehende Leistungsjahr in Abzug gebracht.

Die Zahlung des Roche Annual Bonus für das vorhergehende Leistungsjahr erfolgt an dem für die Tochtergesellschaft geltenden Zahlungsdatum des Roche Annual Bonus.

Teilnehmende am Plan, die freiwillig Roche verlassen, erhalten gegebenenfalls eine Ersatzzahlung für das laufende Leistungsjahr (siehe unter E).

⁴ Mitarbeitende, die von einer Rechtspersönlichkeit von Roche zu einer anderen innerhalb oder ausserhalb der Schweiz versetzt werden, werden nicht als freiwillige Austritte betrachtet. Diese Mitarbeitenden müssen mit ihrem/ihrer Human-Resources-Partner/-in sprechen, um Informationen über personalbezogene Folgen der Versetzung zu erhalten.

F.2. Mitarbeitende, die schon vor Jahresende aus dem Plan ausgeschieden waren

Ehemalige Teilnehmende am Plan, die nach dem 31. Dezember und vor dem für den Roche Annual Bonus massgeblichen Stichtag (1. April) freiwillig Roche verlassen haben, aber bereits vor dem Ende des vorhergehenden Jahres aus dem Roche Annual Bonus Plan ausgeschieden waren, haben Anrecht auf eine Aufstockungsauszahlung. Die Höhe der Aufstockungsauszahlung ist von der im vorhergehenden Leistungsjahr erhaltenen Transfervorauszahlung abhängig.

Aufstockungsauszahlungen für das vorhergehende Leistungsjahr erfolgen an dem für die Tochtergesellschaft geltenden Zahlungsdatum des Roche Annual Bonus.

G. Unfreiwilliger Austritt

In Fällen, in denen der Vertrag einer/eines Mitarbeitenden durch Roche gekündigt wird, kann das Unternehmen beschliessen, eine Bonus-Auszahlung und/oder eine Ersatz-Auszahlung zu reduzieren oder nicht zu zahlen.

Wird ein Vertrag aufgrund einer Umstrukturierung gekündigt, gelangen die Bestimmungen der lokalen Abfindungspraxis zur Anwendung.

H. Zusätzliche Bestimmungen

Einfluss auf Vorsorgeeinrichtungen

Betreffend die Handhabung einer Bonus-Auszahlung im Kontext der Personalvorsorge verweisen wir auf das jeweils anwendbare Reglement.

Der lokale Anhang tritt am 1. Mai 2015 in Kraft und ersetzt die Version von Oktober 2011.

Herausgeber

F. Hoffmann-La Roche AG
Human Resources
4070 Basel, Schweiz

© 2015

www.careers.roche.ch

2001478