

Aurélien Witzig

Séminaire du 9 février 2023

Clauses de rémunération – exemples

1. Gratification discrétionnaire

L'employeuse pourra verser une gratification entièrement discrétionnaire, sans aucune garantie.

2. Treizième salaire contractuel

Le salaire est versé sur treize mois.

ou Un treizième salaire sera versé pro rata temporis.

ou La rémunération annuelle est versée sur treize mois.

3. Participation au résultat (salaire variable contractuel)

L'employé aura droit à 2% du résultat net annuel de l'unité commerciale à laquelle il appartient.

ou Le bonus sera calculé de la manière suivante : montant de la prime cible \times l'indice de la société (60% des revenus nets de la société et 40% des ventes nettes) \times l'indice régional Europe (60% EFO et 40% des ventes nettes) \times l'indice individuel de performance.

4. Provision (salaire variable contractuel)

L'employée percevra une commission de 10% sur le montant des contrats conclus par son intermédiaire.

5. Rémunération sur objectifs

En plus de la rémunération de base, le/la salarié/e percevra une rémunération en fonction d'objectifs.

Les objectifs seront déterminés annuellement par l'employeur en concertation avec le/la salarié/e.

L'employeur fixera les objectifs préalablement à un entretien avec le/la salarié/e, au cours duquel lesdits objectifs lui seront présentés et expliqués.

La rémunération en fonction d'objectifs sera calculée en fonction du classement suivant :

A (objectifs dépassés) = prime de 20% de salaire de base supplémentaire,

B (objectifs atteints) = prime de 10% de salaire de base supplémentaire,

C (objectifs partiellement atteints) = prime de 5% de salaire de base supplémentaire,

D (objectifs non atteints) = aucune prime.

6. Gratification contractuelle

L'employeuse versera annuellement une gratification à la salariée. Le montant de cette gratification sera décidé par l'employeuse en fonction de la marche des affaires et de la contribution personnelle de la salariée tant sur le plan des résultats que sur celui des relations interpersonnelles au sein de la société.

7. Bonus mi-discrétionnaire mi-contractuel avec condition de présence

Un bonus sera octroyé en fonction de l'activité déployée par la salariée et de l'appréciation portée sur son travail et ses synergies au sein de l'équipe.

Aucun bonus n'est versé en cas de départ avant le 31 décembre de chaque année.

8. Bonus mi-discrétionnaire mi-contractuel avec condition de comportement

Un bonus sera octroyé en fonction de l'activité déployée par la salariée et de l'appréciation portée sur son travail et ses synergies au sein de l'équipe.

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année, le bonus ne sera octroyé que si la relation s'est terminée dans une bonne entente, la salariée ayant satisfait à ses obligations personnelles jusqu'au terme de la relation.

9. Plan d'intéressement discrétionnaire

Sur décision entièrement discrétionnaire du Comité de rémunérations, il pourra être proposé au salarié de participer au plan d'intéressement du groupe X.

10. Plan d'intéressement contractuel

Chaque année, il sera octroyé à la salariée dix options sur les actions de la société. Ces options pourront être exercées après une période d'attente de trois ans.

11. Plan d'intéressement mi-discrétionnaire mi-contractuel

Si l'employé atteint les objectifs fixés par son supérieur et que son comportement est classé en catégorie A (employé hors pair) ou B (très bon employé), il pourra participer au plan d'intéressement de la société.

Il se verra alors attribuer un certain nombre d'options, en fonction des résultats globaux de la société et de l'investissement personnel dont il aura fait preuve.

Les options peuvent être exercées après un délai d'attente de cinq ans. Une fois le délai d'attente échu, les options peuvent être exercées pendant un délai de deux ans.

Les options ne peuvent plus être exercées en cas de démission ou de licenciement pour motif sérieux durant le délai d'attente.