

Weisung zum Bonusreglement AZpire+ (Cluster ASP, AE, ASE)

Gültig ab 01.01.2024

mit Übergangsregelung für bestehende Arbeitsverträge zum 01.01.2025

Gültigkeitsbereich ASV / ASL	<input checked="" type="checkbox"/> Mitarbeitende aller Geschäftsbereiche <input type="checkbox"/> Ressort C – zentrale Funktionen <input type="checkbox"/> Ressort D – Distribution <input type="checkbox"/> Ressort F – Finanzen <input type="checkbox"/> Ressort L – Leben <input type="checkbox"/> Ressort M – Marktmanagement <input type="checkbox"/> Ressort O – Operations <input type="checkbox"/> Ressort P – Property & Casualty
Gültigkeitsbereich Generalagenturen	<input type="checkbox"/> Mitarbeitende aller Generalagenturen der Allianz Suisse
Gültigkeitsbereich Tochtergesellschaften	<input checked="" type="checkbox"/> CAP Rechtsschutz-Versicherungs-Gesellschaft AG (CAP) <input checked="" type="checkbox"/> Allianz Suisse Immobilien (ASI) <input type="checkbox"/> Allianz Technology AG (AZTech) <input checked="" type="checkbox"/> ELVIA e-Invest AG <input checked="" type="checkbox"/> Gesellschaft für Vorsorgeberatung AG (GVB) <input type="checkbox"/> Quality 1 AG (Q1)
Policy Owner	CHR Leiter:in
Kontaktperson	Compensation & Benefits Team
Genehmigt durch	Compensation Committee
Inkrafttreten	01.01.2024
Übergeordn. Weisung(en)	-
Vorangehende Weisungen	<input type="checkbox"/> Neue Weisung. <input checked="" type="checkbox"/> Ersetzt das Bonusreglement vom 01.01.2020 sowie das Annual-Bonus-Reglement vom 01.01.2014

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	4
2	Geltungsbereich	4
3	Berechtigte	4
3.1	Grundsatz	4
3.2	Unterjähriger Stellenantritt	4
3.3	Teilzeitbeschäftigung	5
4	Höhe des Zielbonus	5
5	Zusammensetzung, Zielerreichung und Berechnung des Bonus	5
5.1	Zusammensetzung des Bonus	5
5.2	Zielerreichung und Berechnung des Bonus	5
5.3	Bonus Kürzung infolge Abwesenheiten	6
5.4	Malus Klausel	6
5.5	Spezialregelung für Kontrollfunktionen	7
6	Pensionskasse, Sozialversicherungsbeiträge	8
7	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
8	Compensation Committee	8
9	Verantwortlichkeit, Überprüfung und Genehmigung	8
10	Vorrang des deutschen Originals	9
11	Schlussbestimmungen	9
12	Inkrafttreten, Gültigkeitsdauer und Übergangsregelung	9

Revision	Datum	Wer	Beschreibung
1	05.10.2023	Théo Kaeser	Zusammenführung der beiden bestehenden Bonusreglemente und Bereinigung von Doppelspurigkeiten

1 Präambel

Die Allianz Suisse will, dass ihre Führungskräfte, Experten sowie Fachspezialist:innen nachhaltig zur Wertentwicklung des Unternehmens beitragen. Diese Zielsetzung wird durch ein entsprechendes Entlohnungssystem unterstützt, welches fixe und variable Vergütungskomponenten beinhaltet.

Der Bonus (variable Komponente) stellt eine Sondervergütung gemäss Artikel 322d des Obligationenrechts dar. Auch wenn über mehrere aufeinander folgende Jahre ein Bonus ausgerichtet worden ist, kann dadurch kein Anspruch auf künftige Zahlungen oder eine bestimmte betragliche Höhe des Bonus abgeleitet werden.

2 Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für alle Mitarbeitenden der Allianz Suisse Versicherungsgesellschaft AG und der Allianz Suisse Lebensversicherungs-Gesellschaft AG sowie der Tochtergesellschaften (mit Ausnahme der Quality 1 AG) - nachfolgend gemeinsam „Allianz Suisse“, sofern die einzelnen Reglemente nicht etwas anderes vorsehen.

Sie gelten nicht für Mitarbeitenden der Generalagenturen.

3 Berechtigte

3.1 Grundsatz

Grundsätzlich sind Führungskräfte, Experten sowie ausgewählte Fachspezialist:innen der Cluster ASP, AE und ASE der Allianz Suisse am Bonusprogramm AZpire+ teilnahmeberechtigt. Führungskräfte der Cluster AGE sind in diesem Bonusprogramm nicht eingeschlossen.

Die Teilnahmeberechtigung der einzelnen Fachspezialist:innen richtet sich nach der Funktion für das Unternehmen und nach den für die Funktion üblichen Marktbegebenheiten.

3.2 Unterjähriger Stellenantritt

Teilnahmeberechtigten, die im Laufe des Geschäftsjahres in ein Unternehmen der Allianz Suisse eintreten, wird der Bonus pro rata temporis ausgerichtet, sofern die übrigen Voraussetzungen hierfür erfüllt sind.

Bei einem internen unterjährigem Funktionswechsel sind der bisherige Zielbonus und derjenige der neuen Funktion je pro rata temporis massgebend.

3.3 Teilzeitbeschäftigung

Bei Teilzeitmitarbeitenden richtet sich die Höhe des Zielbonus nach dem Beschäftigungsgrad.

4 Höhe des Zielbonus

Die Höhe des Zielbonus ist abhängig von der Funktion und von dem jeweiligen Cluster. Der persönliche Zielbonusbetrag wird individuell vereinbart und vertraglich festgehalten. Der Zielbonus bemisst sich in einem absoluten Betrag in Schweizer Franken.

5 Zusammensetzung, Zielerreichung und Berechnung des Bonus

5.1 Zusammensetzung des Bonus

Der Bonus setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen. Die Gewichtung des jeweiligen Bestandteils ist wie folgt festgelegt:

- **Unternehmens-Bonus (OE-Komponente):** 50% Gewichtung
- **Individualbonus:** 50% Gewichtung

5.2 Zielerreichung und Berechnung des Bonus

Die Zielerreichung und der entsprechende Bonus werden im Zuge des Performance Management (PM) Prozesses ermittelt. Der Bemessungszeitraum entspricht dem Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember). Details zum PM-Prozess werden durch das Compensation Committee festgelegt und in geeigneter Form kommuniziert.

Der individuell festgelegte Zielbonus entspricht einem Zielerreichungsgrad von 100%.

Die Ziele müssen so formuliert und beschrieben werden, dass für eine Zielerreichung von 100% eine anspruchsvolle Leistung nötig ist. Für die Zielbeurteilung ist eine Bandbreite von 0% bis 200% möglich. Details wie Verteilvorschriften, Obergrenzen etc. legt das Compensation Committee jährlich fest und kommuniziert diese in geeigneter Form.

Unternehmens-Ziele und individuelle Ziele sind jeweils unabhängig voneinander zu bewerten. Die Zielerreichung der Unternehmens-Ziele (OE-Komponente) wird durch das Compensation Committee festgelegt.

Die Auszahlung des Bonus erfolgt in der Regel im Folgejahr mit dem Märzlohn. Die Auszahlung des Bonus setzt voraus, dass die entsprechenden PM-Formulare vollständig ausgefüllt und der dazugehörige Prozess ordnungsgemäss abgeschlossen wurden. Vorbehalten bleiben behördlich verord-

nete Verbote einer Bonusauszahlung, zum Beispiel durch die FINMA. Die Höhe der individuellen Bonuszahlung wird den Mitarbeitenden schriftlich mitgeteilt. Nur diese schriftliche Bonusmitteilung ist verbindlich.

5.3 Bonuskürzung infolge Abwesenheiten

Bei Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder unbezahltem Urlaub, etc. kann der Bonus gekürzt werden.

In der Regel wird der Bonus pro rata temporis gekürzt, wenn die Abwesenheit am Ende des Bemessungszeitraumes einen Viertel dieses Zeitraums beträgt. Bei einem ganzjährigen Bemessungszeitraum sind dies somit 3 Monate; bei unterjähriger Teilnahme am Bonusprogramm ist diese Frist entsprechend kürzer.

Bei unbezahltem Urlaub bis und mit 31 Kalendertagen erfolgt keine Kürzung. Bei unbezahltem Urlaub ab dem 32. Kalendertag wird der Bonus für die gesamte Zeitdauer des unbezahlten Urlaubs pro rata temporis gekürzt.

Im Weiteren gelten die spezifischen bonusrelevanten Regeln der entsprechenden Reglemente, Leitlinien und Merkblätter, wie beispielsweise die bonusrelevante Regelung im Merkblatt zum Ferienkauf.

5.4 Malus Klausel

Die Allianz erwartet strikte Disziplin bei der Einhaltung interner und externer Anforderungen. Damit verbunden ist die Erwartung an eine aktive Unterstützung von Allianz-Initiativen beispielsweise zu Compliance, Datenschutz, Risikomanagement oder Informationssicherheit.

Im Fall eines schwerwiegenden Compliance-Verstosses durch einen Berechtigten des Bonusprogramms kann die Allianz Suisse die für den Berechtigten ermittelte, noch nicht ausgezahlte variable Vergütung für denjenigen Bemessungszeitraum, in dem der Compliance-Verstoss begangen wurde, nach billigem Ermessen bis auf null herabsetzen. Dies gilt für schwerwiegende Verstösse gegen:

- i. eine im Rahmen des Anstellungsverhältnisses zu beachtende gesetzliche Vorschrift, gerichtliche Entscheidung oder behördliche Anordnung oder
- ii. die Pflichten aus dem Allianz Executive Accountability Regime (sofern anwendbar), die für den Bonusberechtigten geltenden Risiko-Limite, den Allianz Code of Conduct und/oder eine andere Allianz-Richtlinie oder verbindliche Weisung im Rahmen des Anstellungsverhältnisses ("Compliance-Verstoss"),

Dauert der Compliance-Verstoss über mehrere Bemessungszeiträume an oder handelt es sich bei dem Compliance-Verstoss um einen solchen, der einen wichtigen Grund für eine ausserordentliche Kündi-

gung der Allianz Suisse darstellen würde, so kann die Allianz Suisse auch für mehrere Bemessungszeiträume, die für den Bonusberechtigten ermittelte, noch nicht ausgezahlte variable Vergütung nach billigem Ermessen bis auf null herabsetzen.

Für die Frage, ob ein schwerwiegender Compliance-Verstoss vorliegt und falls ja, in welcher Höhe eine Herabsetzung der ermittelten, noch nicht ausgezahlten variablen Vergütung nach billigem Ermessen erfolgen kann, sind alle Umstände des Einzelfalls von Bedeutung, wobei ein schwerwiegender Compliance-Verstoss nur bei einem grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verhalten des Bonusberechtigten in Betracht kommt. Zu den Umständen des Einzelfalls zählen insbesondere die Art und Schwere des Compliance-Verstosses, die Auswirkungen des Compliance-Verstosses, der Grad des Verschuldens des Bonusberechtigten, ein der Allianz Suisse und/oder der Allianz Gruppe entstandener Schaden für deren Vermögen oder Reputation, die Kooperation des Bonusberechtigten sowie seine Mitwirkung an der Entdeckung und Aufklärung des Compliance-Verstosses.

Im Fall eines auf Tatsachen gestützten Verdachts eines Compliance-Verstosses ist die Allianz Suisse berechtigt, die für den Bonusberechtigten ermittelte, noch nicht ausgezahlte variable Vergütung so lange zurückzubehalten, bis der Verdacht eines Compliance-Verstosses im Rahmen einer internen oder externen Untersuchung oder auf sonstige Art und Weise entkräftet ist.

5.5 Spezialregelung für Kontrollfunktionen

Um eine gesunde Risikokultur zu fördern, gelten in Anlehnung an die Vorgaben der FINMA für die sogenannten Kontrollfunktionen (Leiter:in Interne Revision, Leiter:in Risk Management und Leiter:in Compliance) angepasste Berechnungsgrundlagen. Um die Unabhängigkeit dieser Funktionen zu wahren, wird deren Bonus vollumfänglich aufgrund der individuellen Zielerreichung berechnet. Unternehmens- und OE-Ziele haben keinen Einfluss auf die Berechnung des Bonus von Personen in Kontrollfunktionen.

Übersicht

	AZpire+
Berechnung der Gesamtzielerreichung	OE-Zielerreichung (50%) + individuelle Zielerreichung (50%) = Gesamtzielerreichung
Richtlinie der individuellen Zielerreichung	gemäss jährlicher Vorgabe des Compensation Committees
Zielerreichung Bandbreite	0 – 200%
Maximalhöhe des Bonus	165% des Zielbonus

6 Pensionskasse, Sozialversicherungsbeiträge

Sofern der Bonus den Betrag von CHF 5'000 übersteigt, ist er in der Zusatzkasse nach den Bestimmungen des Reglements der Stiftung für die Zusatzvorsorge der Angestellten der Allianz Suisse versichert. Vom Bonus werden die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge und ggf. die Quellensteuer abgezogen.

7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem ordentlichen Auszahlungstermin des Bonus gilt folgendes:

Bei fristloser Kündigung durch die Arbeitgeberin erlischt die Anspruchsberechtigung auf sämtliche Bonusansprüche (d. h. für das Bemessungs- und für das laufende Jahr).

Bei ordentlicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge ordentlicher oder frühzeitiger Pensionierung sowie Invalidität und Tod besteht ein Anspruch pro rata temporis auf den Bonus.

Bei einer Verletzung der arbeitsvertraglichen Sorgfalts- und Treuepflichten erlischt die Anspruchsberechtigung auf sämtliche Bonusansprüche (d. h. für das Bemessungs- und für das laufende Jahr).

8 Compensation Committee

Die Geschäftsleitung der Allianz Suisse bildet zusammen mit dem/der Leiter:in Personal und dem/der Leiter:in Risikomanagement das Compensation Committee. Das Compensation Committee legt sämtliche Komponenten des Bonussystems, sowie die Rahmenbedingungen für die Lohnrunden fest.

Dem Compensation Committee obliegt es auch, die weiteren Parameter des Bonusreglements anzupassen und neu zu definieren; darunter fallen insbesondere die Festlegung des Bewertungsrassters und der gültigen Spannbreiten der Zielerreichungsgrade (Mindestzielerreichung für Bonusausschüttung und Maximalzielerreichung) sowie die Festlegung der Richtgrössen für die Höhe des Zielbonus.

9 Verantwortlichkeit, Überprüfung und Genehmigung

Das Compensation Committee ist für die Festlegung, Auslegung und Änderung dieses Reglements zuständig. Jede Änderung dieses Reglements wird den Teilnehmenden in schriftlicher oder elektronischer Form mitgeteilt.

10 Vorrang des deutschen Originals

Das Reglement ist in deutscher Sprache verfasst. Bei Abweichungen zwischen dem deutschen Originaltext und den französischen/italienischen Übersetzungen gilt die deutsche Fassung.

11 Schlussbestimmungen

Sollte einer der vorgenannten Bestimmungen ganz oder teilweise rechtsunwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Eine durch die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit einer Bestimmung eventuell entstehende Lücke ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung unter Berücksichtigung der Interessen der Beteiligten sinngemäss auszuführen.

12 Inkrafttreten, Gültigkeitsdauer und Übergangsregelung

Dieses revidierte Bonusreglement tritt zum 1. Januar 2024 mit erstmaliger Gültigkeit für das Geschäftsjahr (Bemessungsjahr) 2024 in Kraft und ersetzt das Bonusreglement vom 1. Januar 2020 sowie das Annual-Bonus-Reglement vom 1. Januar 2014.

Für bestehende Verträge ist dieses Reglement ab 1. Januar 2025 gültig. Für neue Verträge, die ab dem 1. November 2023 abgeschlossen werden, gilt dieses Bonusreglement bereits ab dem 1. Januar 2024.

Die Bestimmungen können durch das Compensation Committee einen Monat vor Ablauf eines Geschäftsjahres mit Wirkung auf das Folgejahr geändert oder zum jeweiligen Jahresende aufgehoben werden.