

# Règlement sur le bonus AZpire+ (Cluster ASP, AE, ASE)

**Valable à compter du 01.01.2024**

avec une période transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour les contrats de travail existants

<b>Champ d'application ASA / ASV</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Collaborateurs/trices de tous les secteurs d'activité <input type="checkbox"/> Ressort C – Fonctions centrales <input type="checkbox"/> Ressort D – Distribution <input type="checkbox"/> Ressort F – Finances <input type="checkbox"/> Ressort L – Vie <input type="checkbox"/> Ressort M – Gestion du marché <input type="checkbox"/> Ressort O – Opérations <input type="checkbox"/> Ressort P – Property & Casualty
<b>Champ d'application Agences générales</b>	<input type="checkbox"/> Collaborateurs/trices de toutes les agences générales d'Allianz Suisse
<b>Champ d'application Filiales</b>	<input checked="" type="checkbox"/> CAP Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA <input checked="" type="checkbox"/> Allianz Suisse Immobilier (ASI) <input type="checkbox"/> Allianz Technology SA (AZTech) <input checked="" type="checkbox"/> ELVIA e-Invest AG <input checked="" type="checkbox"/> Société de conseil en prévoyance SA (SCP) <input type="checkbox"/> Quality 1 AG (Q1)
<b>Policy Owner</b>	CHR Responsable
<b>Interlocuteur/trice</b>	Compensation & Benefits Team
<b>Approuvé(e) par</b>	Compensation Committee
<b>Entrée en vigueur</b>	01.01.2024
<b>Directive(s) prioritaire(s)</b>	-
<b>Directive antérieure</b>	<input type="checkbox"/> Nouvelle directive <input checked="" type="checkbox"/> Remplace le règlement des bonus du 01.01.2020 ainsi que le règlement des bonus annuels du 01.01.2014

## Sommaire

---

<b>1</b>	<b>Préambule .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Champ d'application .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Ayants droit .....</b>	<b>4</b>
3.1	Règle de base .....	4
3.2	Entrée en fonction en cours d'exercice .....	4
3.3	Occupation à temps partiel .....	4
<b>4</b>	<b>Montant du bonus lié aux objectifs .....</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>Composition du bonus, réalisation des objectifs et calcul du bonus .....</b>	<b>5</b>
5.1	Composition du bonus .....	5
5.2	Réalisation des objectifs et calcul du bonus .....	5
5.3	Réduction du bonus par suite d'absences .....	6
5.4	Clause de malus .....	6
5.5	Réglementation spéciale pour les fonctions de contrôle .....	7
<b>6</b>	<b>Caisse de pensions, cotisations aux assurances sociales .....</b>	<b>7</b>
<b>7</b>	<b>Cessation des rapports de travail .....</b>	<b>8</b>
<b>8</b>	<b>Compensation Committee .....</b>	<b>8</b>
<b>9</b>	<b>Responsabilité, contrôle et approbation .....</b>	<b>8</b>
<b>10</b>	<b>Primauté de l'original allemand .....</b>	<b>8</b>
<b>11</b>	<b>Dispositions finales .....</b>	<b>8</b>
<b>12</b>	<b>Entrée en vigueur, durée de validité et régime transitoire .....</b>	<b>9</b>

---

Révision	Date	Intervenant	Description
1	05.10.2023	Théo Kaeser	Fusion des deux règlements de bonus existants et élimination des doublons.

## 1 Préambule

Allianz Suisse souhaite que ses cadres, ses experts et ses spécialistes contribuent durablement au développement de l'entreprise. Cet objectif est soutenu par un système de rémunération approprié, qui comprend des composantes de rémunération fixes et variables.

Le bonus (composante variable) est une rétribution spéciale au sens de l'art. 322d du Code des obligations. Le fait qu'un bonus ait été versé plusieurs années consécutives ne donne pas droit à des versements futurs ni à un certain montant dudit bonus.

## 2 Champ d'application

Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble du personnel d'Allianz Suisse Société d'Assurances SA, d'Allianz Suisse Société d'Assurances sur la Vie SA et de leurs filiales (à l'exception de Quality 1 AG), ci-après désignées collectivement par «Allianz Suisse», sauf disposition contraire des différents règlements.

Elles ne s'appliquent pas au personnel des agences générales.

## 3 Ayants droit

### 3.1 Règle de base

Les cadres, les experts et certains spécialistes des clusters ASP, AE et ASE d'Allianz Suisse sont autorisés à participer au programme de bonus AZpire+. Les cadres faisant partie du cluster AGE ne sont pas inclus dans ce programme de bonus.

Le droit de participation des différents spécialistes dépend de l'importance que la fonction exercée revêt pour l'entreprise ainsi que des conditions du marché s'appliquant habituellement à cette fonction.

### 3.2 Entrée en fonction en cours d'exercice

Si l'ayant droit est entré au service de l'une des entreprises d'Allianz Suisse en cours d'exercice, le bonus lui est versé pro rata temporis, pour autant que les conditions d'octroi soient remplies.

En cas de changement de fonction interne en cours d'exercice, l'ancien bonus lié aux objectifs et le nouveau bonus lié à la fonction s'appliquent chacun pro rata temporis.

### 3.3 Occupation à temps partiel

Pour le personnel à temps partiel, le montant du bonus lié aux objectifs dépend du taux d'occupation.

## 4 Montant du bonus lié aux objectifs

Le montant du bonus lié aux objectifs dépend de la fonction et du cluster. Le montant du bonus personnel lié aux objectifs est convenu individuellement par contrat. Le bonus lié aux objectifs est calculé en valeur absolue et en francs suisses.

## 5 Composition du bonus, réalisation des objectifs et calcul du bonus

### 5.1 Composition du bonus

Le bonus comprend deux composantes. La pondération de chaque composante est définie comme suit.

- **Bonus d'entreprise (composante UO):** pondération de 50%
- **Bonus individuel:** pondération de 50%

### 5.2 Réalisation des objectifs et calcul du bonus

Le degré de réalisation des objectifs et le bonus qui en découle sont déterminés conformément au processus de Performance Management (PM). La période de référence correspond à l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre). Les détails du processus PM sont définis par le Compensation Committee et communiqués sous une forme appropriée.

Le bonus lié aux objectifs fixé individuellement correspond à un degré de réalisation des objectifs de 100%.

Les objectifs doivent être formulés et décrits de telle sorte qu'une prestation exigeante est nécessaire pour un degré de réalisation de 100%. Pour l'évaluation des objectifs, une marge de fluctuation de 0% à 200% est possible. Les détails tels que les règles de répartition, les plafonds, etc. sont fixés chaque année par le Compensation Committee et communiqués sous une forme appropriée.

Les objectifs de l'entreprise et les objectifs individuels doivent être évalués indépendamment les uns des autres. La réalisation des objectifs de l'entreprise (composante UO) est déterminée par le Compensation Committee.

En règle générale, le bonus est versé l'année suivante avec le salaire de mars. Le bonus n'est versé que si les formulaires PM correspondants ont été remplis dans leur intégralité et le processus correspondant clôturé en bonne et due forme. Les interdictions de versement de bonus ordonnées par les autorités, par exemple par la FINMA, demeurent réservées. Le montant du bonus individuel est communiqué par écrit aux membres du personnel. Seule cette communication est considérée comme contraignante.

### 5.3 Réduction du bonus par suite d'absences

En cas d'absence par suite de maladie, d'accident, de maternité, d'accomplissement d'une obligation légale ou de congé non payé, le bonus peut être réduit.

En principe, le bonus n'est réduit pro rata temporis que si cette absence, à la fin de la période de référence, dure un quart de cette période. En cas de période de référence d'une année entière, il s'agit ainsi de trois mois; en cas de participation au programme de bonus en cours d'exercice, ce délai est réduit en conséquence.

Aucune réduction n'est effectuée pour les congés non payés de 31 jours ou moins. En cas de congé non payé de plus de 31 jours, le bonus est réduit pro rata temporis pour toute la durée du congé non payé. Les règles spécifiques relatives au bonus des règlements, lignes directrices et notices correspondantes s'appliquent par ailleurs, comme la règle relative au bonus dans la notice sur l'achat de vacances.

### 5.4 Clause de malus

Allianz attend du personnel une discipline stricte en matière de respect des exigences internes et externes. Cette discipline va de pair avec un soutien actif des initiatives d'Allianz, par exemple en matière de Compliance, de protection des données, de gestion des risques ou de sécurité de l'information. En cas de violation grave en matière de Compliance commise par un ayant droit au programme de bonus, Allianz Suisse peut, en toute équité, réduire jusqu'à zéro la rémunération variable calculée pour l'ayant droit et non encore versée pour la période de référence au cours de laquelle la violation a été commise. Cela s'applique aux violations graves:

- i. d'une disposition légale, d'une décision de justice ou d'un ordre officiel à respecter dans le cadre des rapports de travail ou
- ii. d'obligations découlant de l'Allianz Executive Accountability Regime (dans la mesure où il est applicable), de la limite de risque applicable à l'ayant droit au bonus, de l'Allianz Code of Conduct et/ou de toute autre directive d'Allianz ou d'une directive contraignante dans le cadre des rapports de travail («violation de Compliance»),

Si la violation de Compliance se prolonge sur plusieurs périodes de référence ou s'il s'agit d'une violation de Compliance qui constituerait de justes motifs pour une résiliation extraordinaire du contrat par Allianz Suisse, cette dernière peut aussi réduire équitablement jusqu'à zéro la rémunération variable déterminée pour l'ayant droit au bonus et non encore versée pour plusieurs périodes de référence.

Toutes les circonstances du cas d'espèce sont importantes pour déterminer s'il y a violation grave de Compliance et, dans l'affirmative, dans quelle mesure une réduction équitable de la rémunération variable non encore versée peut avoir lieu, sachant qu'une violation grave de Compliance n'entre en ligne de compte qu'en cas de négligence grave ou de comportement intentionnel de l'ayant droit au

bonus. Les circonstances du cas d'espèce comprennent notamment la nature et la gravité de la violation de Compliance, ses effets, le degré de responsabilité de l'ayant droit au bonus, tout dommage causé aux actifs ou à la réputation d'Allianz Suisse et/ou du groupe Allianz, la coopération de l'ayant droit au bonus et sa participation à la découverte et à la clarification de la violation de Compliance. En cas de soupçon de violation de Compliance fondé sur des faits, Allianz Suisse est en droit de retenir la rémunération variable déterminée pour l'ayant droit au bonus et non encore versée jusqu'à ce que le soupçon de violation de Compliance soit écarté dans le cadre d'une enquête interne ou externe ou d'une autre manière.

## 5.5 Réglementation spéciale pour les fonctions de contrôle

Afin de promouvoir une culture du risque saine, des bases de calcul adaptées s'appliquent aux fonctions dites de contrôle (responsable de la Révision interne, responsable du Risk Management et responsable de la Compliance), conformément aux prescriptions de la FINMA. Afin de préserver l'indépendance de ces fonctions, leur bonus est intégralement calculé sur la base de la réalisation des objectifs individuels. Les objectifs de l'entreprise et de l'UO n'ont aucune influence sur le calcul du bonus des personnes exerçant des fonctions de contrôle.

### Aperçu

	AZpire+
<b>Calcul de la réalisation globale des objectifs</b>	Réalisation des objectifs UO (50%) + réalisation des objectifs individuels (50%) = réalisation globale des objectifs
<b>Directive sur la réalisation des objectifs individuels</b>	Selon les prescriptions annuelles du Compensation Committee
<b>Marge de fluctuation de la réalisation des objectifs</b>	0 – 200%
<b>Montant maximal du bonus</b>	165% du bonus cible

## 6 Caisse de pensions, cotisations aux assurances sociales

Le bonus est assuré auprès de la caisse complémentaire selon les dispositions du règlement de la fondation de prévoyance complémentaire en faveur du personnel d'Allianz Suisse pour autant qu'il dépasse la somme de CHF 5000.–. Les cotisations légales aux assurances sociales ainsi que, le cas échéant, l'impôt à la source sont déduits du bonus.

## **7 Cessation des rapports de travail**

Si les rapports de travail prennent fin avant la date ordinaire de paiement du bonus, les dispositions ci-après s'appliquent.

En cas de résiliation des rapports de travail avec effet immédiat par l'employeur, l'ensemble des droits au bonus s'éteint (pour l'année de référence et pour l'année en cours).

En cas de résiliation ordinaire ou de cessation des rapports de travail par suite de départ à la retraite ordinaire ou anticipée ou encore d'invalidité ou de décès, le droit au bonus subsiste pro rata temporis.

En cas de violation des obligations contractuelles de diligence et de loyauté, l'ensemble des droits au bonus s'éteint (c'est-à-dire pour l'année de référence et pour l'année en cours).

## **8 Compensation Committee**

Le Directoire d'Allianz Suisse et les responsables du service du personnel et de la gestion des risques forment le Compensation Committee. Il appartient à ce comité de fixer toutes les composantes du système de bonus ainsi que les conditions-cadres de la révision salariale.

Il lui incombe également d'adapter ou de redéfinir les autres paramètres du règlement sur le bonus, en particulier de fixer la grille d'évaluation et la marge de fluctuation du degré de réalisation des objectifs (degré de réalisation minimal donnant droit au bonus et degré de réalisation maximal) ainsi que le montant indicatif du bonus lié aux objectifs.

## **9 Responsabilité, contrôle et approbation**

Il appartient au Compensation Committee d'édicter, d'interpréter et de modifier ce règlement.

Toute modification de ce règlement doit être communiquée aux ayants droit par écrit ou sous une forme électronique.

## **10 Primauté de l'original allemand**

Ce règlement est rédigé en allemand. En cas de divergences entre le texte original en allemand et les traductions en français ou en italien, la version allemande fait foi.

## **11 Dispositions finales**

Si tout ou partie de l'une des dispositions de ce règlement devait être, ou devenir, nulle et non avenue ou inapplicable, la validité des autres dispositions n'en serait pas affectée. Le cas échéant, la lacune résultant de la nullité ou de la non-applicabilité de la disposition concernée sera comblée



---

judicieusement par une interprétation complémentaire du contrat tenant compte des intérêts des parties.

## **12 Entrée en vigueur, durée de validité et régime transitoire**

Cette version révisée du règlement sur le bonus entre en vigueur le 1er janvier 2024, s'appliquant pour la première fois à l'exercice 2024 (année de référence), et remplace le règlement sur le bonus du 1er janvier 2020 et le règlement sur le bonus annuel du 1er janvier 2014.

Pour les contrats existants, ce règlement s'applique à compter du 1er janvier 2025. Pour les nouveaux contrats conclus à partir du 1er novembre 2023, ce règlement sur le bonus s'applique dès le 1er janvier 2024.

Le Compensation Committee peut modifier les dispositions un mois avant la clôture d'un exercice avec effet pour l'exercice suivant, ou les abroger pour la fin de l'exercice en cou