

Regolamento sui bonus AZpire+ (Cluster ASP, AE, ASE)

In vigore dal 01.01.2024

con periodo transitoria fino al 01.01.2025 per i contratti di lavoro in corso

Ambito di validità AS Assicurazioni / AS Vita	☒ Collaboratrici e collaboratori di tutti i settori di attività ☐ Divisione C – Funzioni centrali ☐ Divisione D – Distribuzione ☐ Divisione F – Finanze ☐ Divisione L – Vita ☐ Divisione M – Gestione di mercato ☐ Divisione O – Operations ☐ Divisione P – Property & Casualty
Ambito di validità Agenzie generali	☒ Collaboratrici e collaboratori di tutte le agenzie generali di Allianz Suisse
Ambito di validità Affiliate	☒ CAP Compagnia d'Assicurazione di Protezione giuridica SA (CAP) ☒ Allianz Suisse Immobiliare SA (ASI) ☐ Allianz Technology SA (AZTech) ☒ ELVIA e-invest AG ☒ Società di Consulenza Previdenziale SA (SCP) ☐ Quality 1 AG (Q1)
Policy Owner	CHR Responsabile
Referente	Compensation & Benefits Team
Approvato da	Compensation Committee
Entrata in vigore	01.01.2024
Direttive sovraordinate	-
Direttive precedenti	☐ Nuova direttiva ☒ Sostituisce il Regolamento sui bonus del 1° gennaio 2020 e il Regolamento sui bonus annuali del 1° gennaio 2014.

Indice dei contenuti

1	Premessa	4
2	Ambito di applicazione	4
3	Aventi diritto	4
3.1	Principio base	4
3.2	Assunzione successiva all'inizio dell'anno	4
3.3	Occupazione a tempo parziale	4
4	Importo del bonus	5
5	Composizione del bonus, conseguimento degli obiettivi e calcolo del bonus	5
5.1	Composizione del bonus	5
5.2	Conseguimento degli obiettivi e calcolo del bonus	5
5.3	Riduzione del bonus in caso di assenze	5
5.4	Clausola di malus	6
5.5	Regola speciale per le funzioni di controllo	7
6	Cassa pensioni, contributi sociali	7
7	Cessazione del rapporto di lavoro	7
8	Compensation Committee	8
9	Responsabilità, verifica e autorizzazione	8
10	Priorità della versione originale in lingua tedesca	8
11	Disposizioni finali	8
12	Entrata in vigore, periodo di validità e disposizione transitoria	9
1	Le disposizioni possono essere modificate dal Compensation Committee un mese prima della fine dell'esercizio con effetto sull'anno seguente o abrogate con	10

Revisione	Data	Autore	Descrizione
1	05.10.2023	Théo Kaeser	Consolidamento dei due regolamenti esistenti in materia di bonus ed eliminazione dei doppioni.

1 Premessa

Allianz Suisse desidera che il proprio personale dirigente, i periti e i tecnici diano un regolare contributo all'evoluzione dell'azienda. Questo obiettivo è sostenuto da un sistema di remunerazione che prevede componenti fisse e variabili.

Il bonus di produttività (componente variabile) rientra fra le gratificazioni speciali di cui all'articolo 322d del codice delle obbligazioni. Il versamento di un bonus per una serie di anni consecutivi non è condizione sufficiente per desumere alcun diritto a percepire pagamenti futuri o importi determinati.

2 Ambito di applicazione

Quanto disposto di seguito si applica a tutto il personale di Allianz Suisse Società di Assicurazioni SA, Allianz Suisse Società di Assicurazioni sulla Vita SA e relative filiali con l'eccezione di Quality 1 AG (di seguito collettivamente «Allianz Suisse»), salvo laddove disposto diversamente dai singoli regolamenti.

Non si applica, al contrario, al personale delle agenzie generali.

3 Aveni diritto

3.1 Principio base

Hanno diritto a partecipare al programma bonus AZpire+ dirigenti, periti e alcuni tecnici dei cluster ASP, AE e ASE di Allianz Suisse. Non rientra nel programma il personale dirigente del cluster ASE.

Il diritto dei singoli tecnici a partecipare al programma dipende dalla funzione esercitata nell'azienda e dalle condizioni di mercato che normalmente la caratterizzano.

3.2 Assunzione successiva all'inizio dell'anno

Per gli aventi diritto assunti presso una delle aziende Allianz Suisse a esercizio già in corso, il bonus viene versato pro rata temporis a condizione che siano soddisfatti gli altri requisiti.

In caso di trasferimento interno in corso d'anno, si applicano i rispettivi bonus delle due posizioni pro rata temporis.

3.3 Occupazione a tempo parziale

Nel caso del personale a tempo parziale, l'importo del bonus dipende dal grado di occupazione.

4 Importo del bonus

L'importo del bonus varia in base alla funzione e al rispettivo cluster. L'importo del bonus specifico viene pattuito individualmente e fissato per contratto. Il bonus è espresso in un importo di denaro in franchi svizzeri.

5 Composizione del bonus, conseguimento degli obiettivi e calcolo del bonus

5.1 Composizione del bonus

Il bonus consta di due componenti, il cui rispettivo peso è definito come segue:

- **Bonus aziendale (componente OE):** 50%
- **bonus individuale:** 50%

5.2 Conseguimento degli obiettivi e calcolo del bonus

Il conseguimento degli obiettivi e il relativo bonus vengono rilevati nel corso del processo PM (Performance Management). Il periodo di rilevazione è l'anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre). I dettagli del processo PM sono stabiliti dal Compensation Committee e comunicati in modo appropriato.

Il bonus fissato individualmente si riferisce a un grado di conseguimento dell'obiettivo pari al 100%.

Gli obiettivi devono essere formulati e descritti in maniera tale che il 100% sia raggiungibile solo a fronte di un forte impegno. Per la valutazione dell'obiettivo vale un intervallo compreso tra 0% e 200%. I dettagli – regole di ripartizione, limiti massimi, ecc. – sono stabiliti annualmente dal Compensation Committee e comunicati in modo appropriato.

Gli obiettivi aziendali e individuali vanno valutati indipendentemente gli uni dagli altri. Il raggiungimento dei primi (componente UO) viene fissato dal Compensation Committee.

Il bonus viene solitamente corrisposto l'anno successivo con lo stipendio di marzo. Tale corresponsione presuppone la compilazione integrale dei corrispondenti moduli PM e la conclusione regolare del relativo processo. Restano salvi eventuali divieti di corresponsione del bonus imposti dalle autorità, ad esempio dalla FINMA. L'importo del bonus individuale viene comunicato al dipendente in forma scritta. Solo questa comunicazione si intende vincolante.

5.3 Riduzione del bonus in caso di assenze

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza, adempimento di obblighi legali, congedo non retribuito ecc., il bonus può essere decurtato.

Di norma la decurtazione avviene pro rata temporis se al termine del periodo di rilevazione l'assenza corrisponde a un quarto del periodo stesso. Se il periodo di rilevazione corrisponde a un intero anno, si

considerano 3 mesi; se invece l'inserimento nel programma bonus avviene in corso d'anno, tale termine è proporzionalmente inferiore.

In caso di congedo non retribuito fino a 31 giorni non si applica alcuna decurtazione. Per congedi più lunghi il bonus viene decurtato pro rata temporis per l'intera durata del congedo.

Per il resto si applicano le regole specifiche relative ai bonus contenute nei regolamenti, nelle direttive e nelle schede informative pertinenti, come ad esempio quelle previste nella scheda sull'acquisto dei giorni di ferie.

5.4 Clausola di malus

Allianz esige il rispetto rigoroso dei requisiti interni ed esterni unitamente a una fattiva collaborazione a quanto intrapreso da Allianz in tema di compliance, protezione dei dati, gestione del rischio e sicurezza delle informazioni.

In caso di grave violazione a livello di compliance da parte di un avente diritto di partecipazione al programma bonus, Allianz Suisse può ridurre secondo equità, anche fino ad azzerarla, la remunerazione variabile determinata per l'avente diritto ma non ancora erogata per il periodo di rilevazione in cui è stata commessa la violazione. Questo vale in caso di gravi violazioni:

- i. di una disposizione legale, una decisione giudiziaria o un ordine ufficiale che l'avente diritto è tenuto a rispettare nel quadro rapporto di lavoro oppure
- ii. degli obblighi previsti dall'Allianz Executive Accountability Regime (ove applicabile), dei limiti di rischio applicabili all'avente diritto al bonus, dell'Allianz Code of Conduct e/o di qualsiasi altra direttiva o istruzione vincolante di Allianz relativa al rapporto di lavoro ("violazione della compliance"),

Se la violazione della compliance si protrae per diversi periodi di rilevazione o se è tale da costituire grave motivo per il licenziamento straordinario, Allianz Suisse può ridurre secondo equità, anche fino ad azzerarla, la remunerazione variabile calcolata, ma non ancora corrisposta, dell'avente diritto al bonus anche per più periodi di rilevazione.

Per stabilire, secondo equità, se si è verificata una grave violazione della compliance nonché l'entità della riduzione della remunerazione variabile calcolata ma non ancora corrisposta, vanno considerate tutte le circostanze del caso specifico; si può parlare di grave violazione della compliance solo in caso di condotta gravemente colposa o dolosa dell'avente diritto al bonus. Rientrano nelle circostanze da considerare, in particolare, il tipo e la gravità della violazione della compliance, gli effetti della violazione, il grado di colpa dell'avente diritto al bonus, eventuali danni patrimoniali o reputazionali subiti da Allianz Suisse e/o dal Gruppo Allianz, l'atteggiamento dell'avente diritto al bonus nonché la sua collaborazione alla scoperta e al chiarimento della violazione.

In caso di sospetto fondato di violazione della compliance, Allianz Suisse ha diritto a trattenere la remunerazione variabile calcolata, ma non ancora corrisposta, dell'avente diritto al bonus fino a quando tale sospetto non sia stato dissipato da un'indagine interna o esterna o in altro modo.

5.5 Regola speciale per le funzioni di controllo

Al fine di promuovere una sana cultura del rischio, alle cosiddette funzioni di controllo (resp. Revisione interna, resp. Risk Management, resp. Compliance) si applicano basi di calcolo modificate sulla base delle prescrizioni della FINMA. Per mantenere l'indipendenza di queste funzioni, il loro bonus è calcolato esclusivamente sulla base del raggiungimento degli obiettivi individuali. Questo significa che gli obiettivi aziendali e delle UO non influiscono in alcun modo sul calcolo del bonus di chi ricopre queste funzioni.

Riepilogo

	AZpire+
Calcolo del raggiungimento complessivo degli obiettivi	Raggiungimento obiettivo UO (50%) + raggiungimento obiettivo individuale (50%) = raggiungimento complessivo obiettivo
Direttive per il raggiungimento degli obiettivi individuali	Come da direttive annuali del Compensation Committee
Raggiungimento: forbice ammessa	0 – 200%
Importo massimo del bonus	165% del bonus target

6 Cassa pensioni, contributi sociali

Se supera l'importo di CHF 5'000, il bonus è assicurato presso la cassa complementare ai sensi delle disposizioni del regolamento della Fondazione per la previdenza complementare in favore del personale dell'Allianz Suisse. Dal bonus corrisposto vengono detratti i contributi sociali previsti dalla legge ed eventualmente la ritenuta fiscale alla fonte.

7 Cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della normale scadenza di pagamento del bonus, vale quanto segue.

In caso di licenziamento senza preavviso da parte del datore di lavoro si estingue ogni diritto a qualunque tipo di bonus (cioè per l'anno di rilevazione e l'anno corrente).

In caso di licenziamento ordinario, cessazione del rapporto di lavoro a seguito di pensionamento ordinario o anticipato, nonché di invalidità e decesso, esiste un diritto pro rata temporis al bonus.

In caso di violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà previsti dal contratto di lavoro si estingue ogni diritto a qualunque tipo di bonus (cioè per l'anno di rilevazione e l'anno corrente).

8 Compensation Committee

Il Comitato direttivo di Allianz Suisse costituisce, insieme al responsabile Personale e al responsabile Gestione del rischio, il Compensation Committee. Il Compensation Committee definisce tutte le componenti del sistema di bonus, nonché le condizioni quadro per le tornate retributive.

Al Compensation Committee spettano anche l'adeguamento e la ridefinizione degli ulteriori parametri del regolamento sui bonus; fra questi rientrano in particolare la determinazione delle griglie di valutazione e delle forcelle di raggiungimento degli obiettivi (raggiungimento obiettivo minimo per l'assegnazione del bonus e conseguimento obiettivo massimo) e la determinazione dei valori indicativi per l'ammontare del bonus.

9 Responsabilità, verifica e autorizzazione

Il Compensation Committee è competente per la determinazione, l'interpretazione e le modifiche di questo regolamento. Ogni variazione di questo regolamento sarà comunicata agli interessati per iscritto o in forma digitale.

10 Priorità della versione originale in lingua tedesca

Il regolamento è redatto in lingua tedesca. In caso di discrepanza tra il testo originale tedesco e la traduzione francese/italiana è da ritenersi valida la versione redatta in lingua tedesca.

11 Disposizioni finali

Qualora una delle disposizioni precedenti dovesse essere fin dall'inizio o diventare successivamente, in parte o del tutto, nulla o inapplicabile, le altre disposizioni rimarranno comunque valide. L'eventuale vuoto derivante dalla nullità o dall'inapplicabilità di una disposizione va colmato applicando per analogia il principio dell'integrazione del contratto e tenendo conto degli interessi delle parti.

12 Entrata in vigore, periodo di validità e disposizione transitoria

La presente versione riveduta del regolamento sui bonus entra in vigore il 1° gennaio 2024 applicandosi per la prima volta all'esercizio 2024 (anno di rilevazione) e sostituisce il regolamento sui bonus del 1° gennaio 2020 e il regolamento sui bonus annuali del 1° gennaio 2014.

Ai contratti in corso il regolamento si applica a partire dal 1° gennaio 2025. Per i nuovi contratti stipulati dal 1° novembre 2023 il regolamento si applica già dal 1° gennaio 2024.

-
- 1 Le disposizioni possono essere modificate dal Compensation Committee un mese prima della fine dell'esercizio con effetto sull'anno seguente o abrogate con**
-