

Annual-Bonus-Reglement

gültig ab 01.01.2014 für Funktionen ab Grade 16

Autor: Patrick Schellenberg, C HR

Ausgabestelle: Personal (C HR)

Ausgabedatum: 22.11.2013

Prüfstellen: Andrea Huber C RD 21.11.2013

Claudia Ales C HR 21.11.2013

Freigabestelle: Compensation Committee GLS 28.11.2013

Ersetzt das Reglement vom 01.01.2009

Inhalt

1	Präambel	4
2	Geltungsbereich	4
2.1	Unterjähriger Stellenantritt	4
2.2	Abwesenheiten	4
3	Höhe des Annual-Zielbonus	5
4	Periode	5
5	Pensionskasse, Sozialversicherungsbeiträge	5
6	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
7	Compensation Committee	6
8	Verantwortlichkeit, Überprüfung und Genehmigung	6
9	Vorrang des deutschen Originals	6
10	Schlussbestimmungen	6
11	Inkrafttreten und Gültigkeitsdauer	6

1 Präambel

Die Allianz Suisse will, dass ihre Führungskräfte, Experten und Fachspezialisten nachhaltig zur Wertentwicklung des Unternehmens beitragen. Diese Zielsetzung wird durch ein entsprechendes Entlohnungssystem unterstützt. Dadurch wird zum einen die Bindung und die Identifikation der Teilnehmereberechtigten mit der Allianz Suisse, zum anderen die Führungsverantwortung gestärkt.

Der Annual-Bonus stellt eine freiwillige Sondervergütung dar. Auch wenn über mehrere aufeinander folgende Jahre ein Annual-Bonus ausgerichtet worden ist, kann dadurch kein Anspruch auf künftige Zahlungen oder eine bestimmte betragliche Höhe des Annual-Bonus abgeleitet werden.

2 Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten grundsätzlich für Mitarbeitende ab dem Grade 16, abhängig von der Gesamtvergütung, die Mitarbeiter sind der Allianz Suisse Versicherungs-Gesellschaft AG, der Allianz Suisse Lebensversicherungs-Gesellschaft AG oder der Tochtergesellschaften (mit Ausnahme der Quality1 AG), sofern die einzelnen Reglemente nicht etwas anderes vorsehen.

2.1 Unterjähriger Stellenantritt

Teilnehmereberechtigten die im Laufe des Geschäftsjahres in ein obgenanntes Unternehmen der Allianz Suisse Gruppe eintreten, wird der Annual-Bonus pro rata temporis ausgerichtet, sofern die Voraussetzungen hierfür erfüllt sind und sie sich im Zeitpunkt der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden.

Bei einem internen unterjährigem Funktions- oder Stellenwechsel sind der bisherige ZielAnnual-Bonus und derjenige der neuen Funktion bzw. Stelle je pro rata temporis massgebend. In diesen Fällen werden ein unterjähriger Abschluss des MbO-Prozess für die ursprüngliche Funktion oder Stelle und ein neuer MbO-Prozess für die neue Funktion oder Stelle in der Regel nötig.

2.2 Abwesenheiten

Bei unverschuldeter Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten kann der Annual-Bonus entsprechend gekürzt werden.

Bei verschuldeten Abwesenheiten (unbezahlter Urlaub, etc.) wird der Annual-Bonus nur dann pro rata temporis gekürzt, wenn die Abwesenheit am Ende des Bemessungszeitraumes einen Viertel dieses Zeitraums beträgt. Bei einem ganzjährigem Bemessungszeitraum sind dies somit 3 Monate; bei unterjährigem Teilnahme am Annual-Bonusprogramm ist diese Frist entsprechend kürzer.

3 Höhe des Annual-Zielbonus

Die Höhe des Annual-Zielbonus ist abhängig von der Hierarchiestufe und von der Wichtigkeit der Funktion. Der persönliche Zielbonusbetrag wird individuell vereinbart und in einem Zusatz zum Bonusreglement festgehalten. Der Zielbonus bemisst sich in einem absoluten Betrag in Schweizer Franken.

4 Periode

Der Bemessungszeitraum entspricht dem Kalenderjahr (1.1. bis 31.12.). Die Auszahlung des Annual-Bonus erfolgt in der Regel am Ende des dritten auf den Jahresabschluss folgenden Monats (gemäss heutiger Jahresrechnung der Allianz Suisse mit dem Märzlohn).

Die Höhe der individuellen Annual-Bonuszahlung wird den Mitarbeitenden schriftlich mitgeteilt. Nur diese schriftliche Bonusmitteilung ist verbindlich.

5 Pensionskasse, Sozialversicherungsbeiträge

Sofern der Bonus den Betrag von CHF 5'000 erreicht, 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.

6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Auszahlungstermin des Annual-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 durch die Arbeitgeberin, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge ordentlicher oder frühzeitiger Pensionierung sowie Invalidität und Tod besteht ein Anspruch pro rata temporis auf den Annual-Bonus. Zur Berechnung der Bonuskomponenten wird nach Möglichkeit die aktuellste verfügbare Datenbasis verwendet. Bei einer Verletzung der arbeitsvertraglichen Sorgfalts- und Treuepflichten erlischt die Anspruchsberechtigung auf sämtliche Bonusansprüche (d.h. für das Bemessungs- und für das laufende Jahr).

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer vor dem ordentlichen Auszahlungstermin für den Annual-Bonus erlischt die Anspruchsberechtigung auf sämtliche Bonusansprüche (d.h. für das Bemessungs- und für das laufende Jahr).

7 Compensation Committee

Die Zusammensetzung des Compensation Committee folgt den Weisungen der Compensation Committee Charter.

8 Verantwortlichkeit, Überprüfung und Genehmigung

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

9 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.

10 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.

11 Inkrafttreten und Gültigkeitsdauer

Dieses Bonusreglement tritt für Mitarbeitende ab dem Grad 16 zum 1. Januar 2014 mit erstmaliger Gültigkeit für das Geschäftsjahr 2014 in Kraft.