

Reglement Spontanprämien

gültig ab 1. Februar 2019

1	Präambel.....	3
2	Geltungsbereich.....	3
3	Konditionen	3
	3.1 Höhe der Spontanprämie und Finanzierung	3
	3.2 Sozialversicherungen und Steuern.....	3
	3.3 Kumulationsverbot	4
4	Vorgehen	4
	4.1 Übersteuerung	4
5	Compensation Committee	4
6	Vorrang des deutschen Originals	4
7	Inkrafttreten.....	4

1 Präambel

Die Allianz Suisse will, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig zur Wertentwicklung des Unternehmens beitragen. Diese Zielsetzung wird durch ein entsprechendes Vergütungssystem unterstützt. Die Spontanprämie¹ dient dazu, ausserordentliche Leistungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unmittelbar zu honorieren.

2 Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für alle unbefristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Allianz Suisse Versicherungs-Gesellschaft AG und der Allianz Suisse Lebensversicherungs-Gesellschaft AG sowie der Tochtergesellschaften (nachfolgend Arbeitgeberin), sofern die einzelnen Reglemente nicht etwas anderes vorsehen.

Das vorliegende Reglement gilt nicht für Mitarbeitende, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen oder Mitarbeitende, die am Bonusmodell der Allianz Suisse Gruppe teilnahmeberechtigt sind. Ebenfalls ausgeschlossen sind Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsverhältnis oder Mitarbeitende der Generalagenturen.

3 Konditionen

3.1 Höhe der Spontanprämie und Finanzierung

Die Höhe der Spontanprämie muss sich zwischen CHF 500 und CHF 5'000 bewegen und geht zulasten der entsprechenden Kostenstelle der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters.

Die Spontanprämie kann nur in Form einer Lohnzahlung erfolgen; die Ausrichtung eines Gegenwertes in Naturalform ist ausgeschlossen.

3.2 Sozialversicherungen und Steuern

Bis zum Maximalbetrag von CHF 5'000 ist die Spontanprämie in der Zusatzkasse nach den Bestimmungen des Reglements der Stiftung für die Zusatzvorsorge der Angestellten der Allianz Suisse nicht versichert.

Spontanprämien, welche den Maximalbetrag von CHF 5'000 überschreiten (siehe Ziff. 4.1), sind mit dem vollen Betrag in der Zusatzkasse nach den Bestimmungen des Reglements der Stiftung für die Zusatzvorsorge der Angestellten der Allianz Suisse versichert.

Die Spontanprämie untersteht in jedem Fall der Sozialversicherungspflicht. Bei quellenbesteuerten Personen wird die Quellensteuer darauf abgeführt.

¹ Die Spontanprämie stellt eine Sondervergütung gemäss Artikel 322d des Obligationenrechts dar. Auch wenn mehrere oder über mehrere aufeinanderfolgende Jahre eine Spontanprämie ausgerichtet worden ist, kann dadurch kein Anspruch auf künftige Zahlungen oder eine bestimmte betragliche Höhe der Spontanprämie abgeleitet werden.

3.3 Kumulationsverbot

Sofern für eine prämiierungswürdige, ausserordentliche Leistung Überstunden oder Überzeit erforderlich waren, welche mit einer Überstundenentschädigung oder auf eine andere Art entschädigt wurden, darf zusätzlich keine Spontanprämie ausgerichtet werden.

4 Vorgehen

Die Führungskraft legt die Höhe der Spontanprämie für die zu prämierende Mitarbeiterin, den zu prämierenden Mitarbeiter fest. Dieser Vorschlag ist durch die entsprechende Ressortleiterin, den entsprechenden Ressortleiter freizugeben und zusammen mit der Freigabe dem zuständigen HR Business Partner weiterzuleiten.

Die Auszahlung erfolgt mit der nächsten Lohnzahlung und wird mit einem individuellen Schreiben angekündigt².

4.1 Übersteuerung

In Ausnahmefällen und Einzelsituationen ist eine Übersteuerung der oben festgehaltenen Bedingungen durch den CEO der Allianz Suisse möglich.

5 Compensation Committee

Die Geschäftsleitung der Allianz Suisse bildet zusammen mit der Leiterin Personal, dem Leiter Personal das Compensation Committee. Das Compensation Committee legt sämtliche Rahmenbedingungen für die in der Allianz Suisse geltenden Entlohnungssysteme fest (Bonusprogramme, Spontanprämien, Lohnrunden etc.) und ist für die Festlegung, Auslegung und Änderung dieses Reglements zuständig.

6 Vorrang des deutschen Originals

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

7 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt zum 1. Februar 2019 in Kraft und ersetzt das bisherige Reglement vom 1. Juli 2007. Die Bestimmungen können durch das Compensation Committee jederzeit ohne Vorlaufzeit geändert oder aufgehoben werden.

² Die Führungskraft ist für das Verfassen des Textes verantwortlich. Der Brief wird durch HR erstellt.