

Regolamento gratifiche

valido dall'1° febbraio 2019

1	Premessa.....	3
2	Campo di validità	3
3	Condizioni	3
	3.1 Importo della gratifica e modalità di finanziamento.....	3
	3.2 Assicurazioni sociali e imposte.....	3
	3.3 Divieto di cumulo	4
4	Iter	4
	4.1 Deroghe	4
5	Compensation Committee.....	4
6	Priorità dell'originale tedesco.....	4
7	Entrata in vigore	4

1 Premessa

Allianz Suisse desidera che il personale fornisca un contributo continuativo alla creazione di valore dell'impresa e a tal fine ha messo a punto un sistema retributivo ad hoc che include anche una gratifica¹ finalizzata a remunerare le prestazioni lavorative particolarmente meritevoli dei collaboratori.

2 Campo di validità

Salvo ove diversamente previsto dai singoli regolamenti, le seguenti disposizioni valgono per tutto il personale di Allianz Suisse Società di Assicurazioni SA e Allianz Suisse Società di Assicurazioni sulla Vita SA nonché delle società affiliate (di seguito: datori di lavoro) con contratto di assunzione a tempo indeterminato.

Il presente regolamento non si applica invece al personale dimissionario o che ha diritto a partecipare al modello retributivo a bonus del Gruppo Allianz Suisse. Parimenti esclusi sono i collaboratori con contratto di lavoro a tempo determinato e i collaboratori delle agenzie generali.

3 Condizioni

3.1 Importo della gratifica e modalità di finanziamento

L'importo della gratifica, che va da un minimo di 500 a un massimo di 5000 franchi, è a carico del centro di costo relativo al dipendente.

La gratifica viene corrisposta esclusivamente quale retribuzione salariale e come tale non è convertibile in natura.

3.2 Assicurazioni sociali e imposte

Fino a CHF 5'000, conformemente alle disposizioni del regolamento della Fondazione per la previdenza complementare in favore del personale dell'Allianz Suisse, la gratifica non è assicurata nella cassa complementare.

Se supera l'importo di CHF 5'000 (cfr. punto 4.1), la gratifica è interamente assicurata nella cassa complementare ai sensi delle richiamate disposizioni.

La gratifica è in ogni caso soggetta all'obbligo di contribuzione nell'assicurazione sociale. Per i soggetti con imposta alla fonte viene operata la trattenuta alla fonte.

¹ La gratifica rientra fra le retribuzioni speciali di cui all'articolo 322d del codice delle obbligazioni. La corresponsione di più gratifiche, anche per più anni consecutivi, non precostituisce in sé alcun diritto a pagamenti futuri o importi determinati.

3.3 Divieto di cumulo

Non sono oggetto di gratifica eventuali straordinari od ore lavorative supplementari che, pur rilevanti per configurare una prestazione lavorativa come straordinaria e particolarmente meritevole, sono già stati remunerati con un'indennità per straordinari o altre forme di retribuzione.

4 Iter

Il dirigente determina, a titolo di proposta, l'ammontare della gratifica da corrispondere al collaboratore meritevole. Tale proposta deve essere approvata dal responsabile della divisione e, una volta ottenuta l'approvazione, va inoltrata all'HR Business Partner di competenza.

Il pagamento della gratifica avviene con il primo salario utile e sarà comunicato preventivamente tramite lettera indirizzata personalmente².

4.1 Deroghe

In determinati casi eccezionali e in situazioni particolari il CEO di Allianz Suisse può autorizzare una deroga alle disposizioni di cui sopra.

5 Compensation Committee

Il Comitato direttivo di Allianz Suisse costituisce, insieme al responsabile del Personale, il Compensation Committee, che fissa le condizioni quadro relative ai sistemi retributivi adottati in Allianz Suisse (sistema di bonus, gratifiche, adeguamenti salariali ecc.) ed è competente per la determinazione, l'interpretazione e le modifiche del presente regolamento.

6 Priorità dell'originale tedesco

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

7 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 1° febbraio 2019 e sostituisce il precedente regolamento del 1° luglio 2007. Il Compensation Committee ha facoltà di modificare o revocare le presenti disposizioni in qualunque momento e senza preavviso.

² Il testo della lettera è a cura del dirigente, mentre la preparazione della lettera è a cura di HR.