

# Regolamento sui bonus del gruppo AMAG

Responsabile	AMAG Corporate Services AG, Group HR
Valido dal	1.1.2024
Sostituisce direttiva del	1.1.2023
Approvato da	Helmut Ruhl, Martin Meyer, Anja Bates
Ambito di validità	AMAG Automobili e motori SA AMAG Corporate Services SA AMAG Group SA AMAG Import SA incl. Innovation LAB AMAG Leasing SA AMAG First SA AMAG Services SA AMAG Parking SA AMAG (Vaduz) SA mobilog SA Clyde Mobility SA Noviv Mobility SA movon SA

## Group Human Resources

AMAG Corporate Services AG  
Compensation & Benefits  
Alte Steinhauserstrasse 12  
6330 Cham

## Indice

1. Scopo	3
2. Definizioni	3
3. Diritto di partecipazione e validità	4
4. Obiettivo annuale	4
5. Determinazione del raggiungimento degli obiettivi	4
5.1 Calcolo	4
5.2 Variabilità	4
6. Codice di condotta e disposizioni di compliance	4
7. Pagamento	4
8. Inizio e fine del rapporto di impiego	5
8.1 Ingresso	5
8.2 Passaggio	5
8.3 Uscita	5
9. Congedo dal servizio	5
9.1 Assenze retribuite	5
9.2 Assenze non retribuite	5
10. Contributi alle assicurazioni sociali	6
11. Diritto applicabile e foro competente	6
12. Entrata in vigore	6

## Allegato

A. Modello	7
B. Variabilità	7
C. Scorecard della qualità	8

## 1. Scopo

Lo scopo del programma bonus è consentire ai quadri del gruppo AMAG di partecipare al risultato d'esercizio al raggiungimento di determinati obiettivi operativi. Ciò rafforza l'identificazione con l'impresa e incentiva tali collaboratori e collaboratrici a contribuire all'ulteriore successo e allo sviluppo economico del gruppo AMAG. Il raggiungimento degli obiettivi promuove inoltre lo spirito imprenditoriale e la collaborazione tra il personale per l'attuazione della strategia.

## 2. Definizioni

In relazione al programma bonus, i termini elencati di seguito hanno il significato seguente:

«Gruppo AMAG»	AMAG Group AG e le sue società controllate direttamente o indirettamente indicate nell'Allegato II.
«Bonus versato»	Importo calcolato in CHF moltiplicando il bonus di base con il fattore bonus.
«Data di uscita»	Data della cessazione del rapporto di impiego che era stata concordata contrattualmente o che sopraggiunge in seguito a disdetta, invalidità o decesso. La data di uscita non corrisponde necessariamente all'ultimo giorno di lavoro.
«Bonus di base»	Importo in CHF pattuito contrattualmente e stabilito in percentuale dello stipendio di base, che viene versato a un fattore bonus del 100%.
«Fattore bonus»	Il fattore bonus corrisponde a un valore che va dal 50% (minimo) al 150% (massimo) e viene determinato in funzione del raggiungimento degli obiettivi. Moltiplicando il fattore bonus con il bonus di base viene calcolato l'importo da versare.
«EBIT»	Utile derivante dall'attività commerciale ordinaria di un'impresa senza tenere conto degli interessi e delle imposte.
«Salario di base»	Salario mensile x 12.
«Scorecard della qualità»	Valutazione globale della qualità del risultato d'esercizio da parte del consiglio di amministrazione di AMAG Group AG sulla base di singoli criteri dedotti dalla propria strategia. Tale valutazione a livello del gruppo svolta dal consiglio di amministrazione può avere un ulteriore effetto del +/- 20% sul bonus di base.

### **3. Diritto di partecipazione e validità**

In linea di principio tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori di tutte le business unit del gruppo AMAG dal livello di funzione 10 in su hanno diritto a partecipare al programma bonus, salvo diversamente disposto dal contratto di lavoro.

Il bonus di base viene stabilito nel contratto di lavoro e si calcola in percentuale del salario di base, a seconda del livello di funzione.

### **4. Obiettivo annuale**

Gli obiettivi, il raggiungimento degli obiettivi e la relativa classificazione vengono definiti ogni anno dalla direzione del gruppo sulla base della pianificazione a medio termine approvata dal consiglio di amministrazione.

### **5. Determinazione del raggiungimento degli obiettivi**

#### **5.1 Calcolo**

Il bonus si calcola moltiplicando il bonus di base con un fattore bonus ponderato. Il fattore bonus è determinato dal raggiungimento degli obiettivi.

#### **5.2 Variabilità**

La variabilità del bonus va dal 50% (minimo) al 150% (massimo) del bonus di base.

### **6. Codice di condotta e disposizioni di compliance**

AMAG si aspetta che tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori osservino sempre una condotta ineccepibile sul piano etico e legale. Dovendo dare il buon esempio, le collaboratrici e i collaboratori che rivestono funzioni di livello superiore hanno un ruolo particolarmente importante in questo senso. Le disposizioni del codice di condotta e le disposizioni di compliance in vigore devono essere rispettate affinché il bonus calcolato venga versato per intero.

### **7. Pagamento**

Il versamento del bonus avviene contestualmente al regolare pagamento del salario nel mese di febbraio dell'anno successivo.

Il calcolo e il versamento del bonus e delle sue diverse componenti vengono eseguiti in via definitiva e vincolante dalla direzione del gruppo e dal consiglio di amministrazione o da un organo designato da tali istanze.

## **8. Inizio e fine del rapporto di impiego**

### **8.1 Ingresso**

In caso di entrata della collaboratrice o del collaboratore avente diritto nel corso dell'esercizio, il calcolo avviene pro-rata al 100% dell'importo del bonus di base.

### **8.2 Passaggio**

In caso di passaggio della collaboratrice o del collaboratore avente diritto nel corso dell'esercizio, il calcolo avviene pro-rata dall'importo del bonus di base secondo il raggiungimento degli obiettivi.

### **8.3 Uscita**

Se il rapporto di impiego termina prima del 31 dicembre, il bonus per l'anno in corso viene versato pro rata insieme all'ultimo salario con un fattore bonus di base del 100%. Se il rapporto di impiego termina il 31 dicembre, il versamento avviene con il fattore bonus di base ponderato secondo il punto 5.1 e 7.1.

Il momento rilevante per il calcolo pro rata è la data di uscita.

## **9. Congedo dal servizio**

### **9.1 Assenze retribuite**

Un congedo con autorizzazione scritta in ragione del servizio militare, malattia, infortunio, congedo di maternità o altri motivi approvati non costituisce la fine del rapporto di impiego, a condizione che alla/al partecipante spetti la riassunzione per legge o per contratto.

### **9.2 Assenze non retribuite**

Se l'assenza non retribuita dura più di un mese, il bonus per l'anno in corso è determinato pro rata. Il calcolo pro rata tiene conto del periodo di assenza eccedente questo mese. Se ad esempio una/un partecipante è assente per tre mesi, la quota pro rata è di 10/12.

## 10. Contributi alle assicurazioni sociali

Tutti gli importi (ad esempio bonus di base, importi calcolati e da versare) si intendono in linea di principio importi lordi. AMAG è tenuta a effettuare le deduzioni prescritte dal contratto, dai regolamenti e dalla legge (imposte alla fonte, contributi alle assicurazioni sociali ecc.) dagli importi lordi. In linea di principio, queste deduzioni vengono conteggiate sul salario.

## 11. Diritto applicabile e foro competente

Il presente regolamento sui bonus e i relativi documenti (inclusi gli allegati) sottostanno al diritto materiale svizzero e devono essere interpretati in base a esso.

Fatti salvi i fori imperativi, la competenza per tutte le controversie derivanti dal presente programma bonus o in relazione allo stesso spetta esclusivamente ai tribunali della relativa sede di AMAG Group AG.

## 12. Entrata in vigore

Il regolamento sui bonus entra in vigore il 1° gennaio 2024.

Cham, gennaio 2024



Helmut Ruhl  
Chief Executive Officer



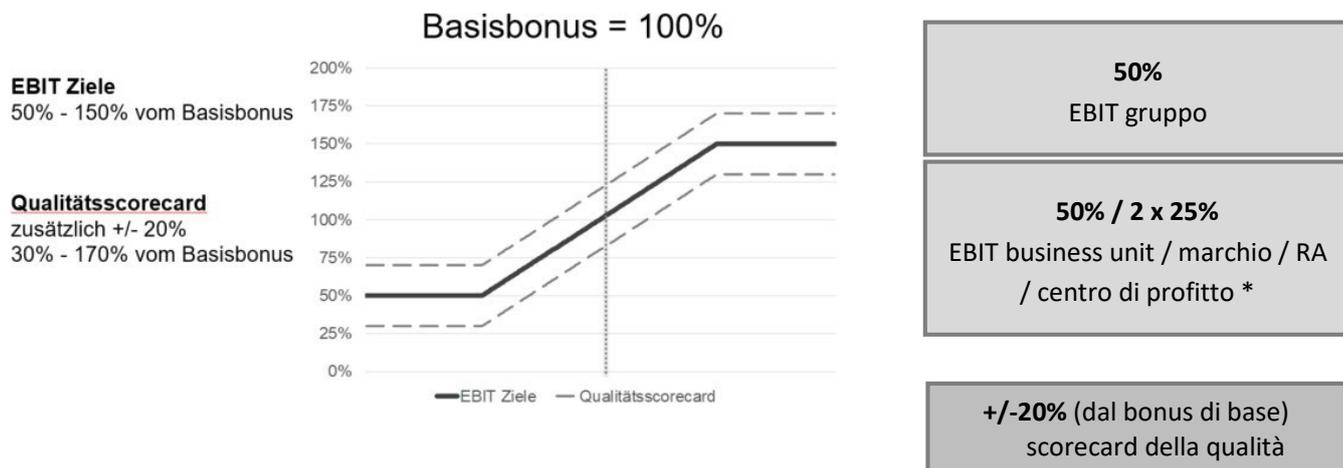
Martin Meyer  
Chief Financial Officer



Anja Bates  
Chief Human Resources Officer

## A. Modello

Per il personale AMAG Group, Corporate Services, LAB e previdenza del personale, al posto dell'EBIT della business unit / del marchio / della rete di aziende viene conteggiato due volte l'EBIT del gruppo.



## B. Variabilità

LF	in % del salario di base
10	20%
11	25%
12	30%
13	30%
14	30%
15	40%
16	70%

## C. Scorecard della qualità

	Tema	Criterio di valutazione
Obiettivi delle business unit	<b>Gruppo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento del valore aziendale (valore aggiunto)</li> <li>Ottimizzazione continua delle spese generali</li> <li>Sviluppo stabile del patrimonio d'investimento</li> </ul>
	<b>Gruppo commerciale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento del valore aziendale (valore aggiunto)</li> <li>Sviluppo positivo della quota di mercato</li> </ul>
	<b>Import</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redditività (Return on Sales)</li> <li>Incremento del valore aziendale (valore aggiunto)</li> <li>Margine vetture nuove</li> </ul>
	<b>Retail (incl. First)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redditività (Return on Sales)</li> <li>Incremento del valore aziendale (valore aggiunto)</li> <li>Margine vetture nuove</li> </ul>
	<b>Servizi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redditività (Return on Sales)</li> <li>Incremento del valore aziendale (valore aggiunto)</li> </ul>
	<b>mobilog</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redditività (Return on Sales)</li> <li>Incremento del valore aziendale (valore aggiunto)</li> </ul>
	<b>Energy &amp; Mobility</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redditività (Return on Sales)</li> <li>Incremento del valore aziendale (valore aggiunto)</li> </ul>
	<b>Leasing</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendimento sul patrimonio netto</li> <li>Incremento del valore aziendale (valore aggiunto)</li> <li>Tasso di penetrazione stabile</li> </ul>
Struttura di bilancio/finanziaria	<b>Gruppo commerciale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto della direttiva sul capitale proprio</li> <li>Rispetto del grado di indebitamento target</li> </ul>
	<b>Leasing</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto della direttiva sul capitale proprio</li> <li>Da stabile a leggero aumento del rapporto costo/reddito</li> <li>Rispettare l'obiettivo Charge Coverage Ratio</li> <li>Rating almeno BBB</li> </ul>
	<b>Gruppo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto della direttiva sul capitale proprio</li> <li>Rispetto dello stock minimo di cassa e linea di credito di backup</li> </ul>
Punti chiave strategici	<b>La nostra clientela</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento della soddisfazione della clientela</li> <li>Rafforzamento della fedeltà della clientela</li> <li>Miglioramento della reputazione</li> </ul>
	<b>Digitalizzazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliamento del business online</li> <li>Aumento dell'efficienza con la digitalizzazione</li> <li>Aumento del grado di maturità digitale</li> </ul>
	<b>Sostenibilità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione emissioni scope 1 e 2</li> <li>Aumento della quota delle vendite di BEV</li> <li>Sviluppo FV &gt; consumo BEV</li> </ul>
	<b>La nostra cultura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento dell'impegno del personale</li> <li>Miglioramento dell'attrattività come datore di lavoro</li> <li>Rispetto delle direttive di compliance</li> </ul>

## Indice delle modifiche

<b>Versione</b>	<b>Data</b>	<b>Modifica</b>	<b>Approvato dal</b>
1.0	7.3.2022	Adeguamenti per l'anno di esercizio 2022	Compensation & People Analytics
1.1	10.01.2023	Ambito di applicazione esteso alle società Clyde Mobility SA e Noviv Mobility SA	Compensation & People Analytics
2.0	20.12.2023	Adeguamenti per l'anno di esercizio 2024	Compensation & People Analytics