

Regolamento sui bonus di AMAG Group SA.

Valevole dal 1.1.2021.

Direzione del gruppo

AMAG Group SA
Alte Steinhauserstrasse 12
6330 Cham

Indice

1	SCOPO	3
2	DEFINIZIONI	3
3	DIRITTO DI PARTECIPAZIONE E VALIDITÀ	3
4	OBIETTIVO ANNUALE	4
5	DETERMINAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	4
6	PRINCIPI DI CONDOTTA E DI COMPLIANCE.....	4
7	PAGAMENTO	4
8	INIZIO E FINE DEL RAPPORTO DI IMPIEGO	4
9	CONGEDO DAL SERVIZIO	4
10	CONTRIBUTI ALLE ASSICURAZIONI SOCIALI.....	5
11	DIRITTO APPLICABILE E FORO COMPETENTE.....	5
12	ENTRATA IN VIGORE	5

1 Scopo

- 1.1 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 a contribuire all'ulteriore successo e allo sviluppo economico del gruppo AMAG.
- 1.2 Il raggiungimento degli obiettivi promuove inoltre lo spirito imprenditoriale e la collaborazione tra i collaboratori 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 SA 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 pattuita 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 SA sulla base di singoli criteri dedotti dalla propria strategia. Tale valutazione a livello del gruppo eseguita dal consiglio di amministrazione può avere un ulteriore effetto del +/-20% sul bonus di base.

3 Diritto di partecipazione e validità

- 3.1 Il regolamento sui bonus si applica nel 2020 esclusivamente alla cerchia dei Top30.
- 3.2 Dal 1° gennaio 2021, in linea di principio 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 se diversamente disposto dal contratto di lavoro.
- 3.3 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

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

5 Determinazione del raggiungimento degli obiettivi

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

6 Principi di condotta e di compliance

- 6.1 AMAG si aspetta che tutti i collaboratori osservino sempre una condotta ineccepibile sul piano etico e legale. Dovendo dare il buon esempio, i collaboratori che rivestono funzioni di livello superiore hanno un ruolo particolarmente importante in questo senso. Le disposizioni del codice di condotta e i principi di compliance devono essere rispettati affinché il bonus calcolato venga versato per intero. Il collaboratore sottoscrittore dichiara di accettare questa disposizione.

7 Pagamento

- 7.1 Il versamento del bonus avviene contestualmente al regolare pagamento del salario nel mese di febbraio dell'anno successivo.
- 7.2 Il calcolo e il versamento del bonus e delle sue diverse componenti vengono eseguiti in modo definitivo 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 In caso di entrata o passaggio interno del collaboratore avente diritto nel corso dell'esercizio, il calcolo avviene pro-rata al 100% dell'importo del bonus di base.
- 8.2 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 ovvero 7.1.
- 8.3 Il momento rilevante per il calcolo pro rata è la data di uscita.

9 Congedo dal servizio

- 9.1 Un congedo con autorizzazione scritta in ragione del servizio militare, malattia, congedo di maternità o altri motivi approvati non costituisce la fine del rapporto di impiego, a condizione che al partecipante spetti la riassunzione per legge o per contratto.
- 9.2 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 un partecipante è assente per tre mesi, la quota pro rata è di 10/12.

10 Contributi alle assicurazioni sociali

- 10.1 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.

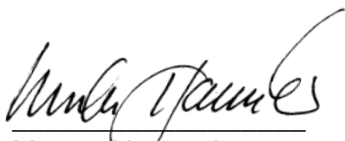
11 Diritto applicabile e foro competente

- 11.1 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.
- 11.2 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 SA.

12 Entrata in vigore

- 12.1 Il regolamento sui bonus entra in vigore il 1° gennaio 2021.

Cham, 25 giugno 2020



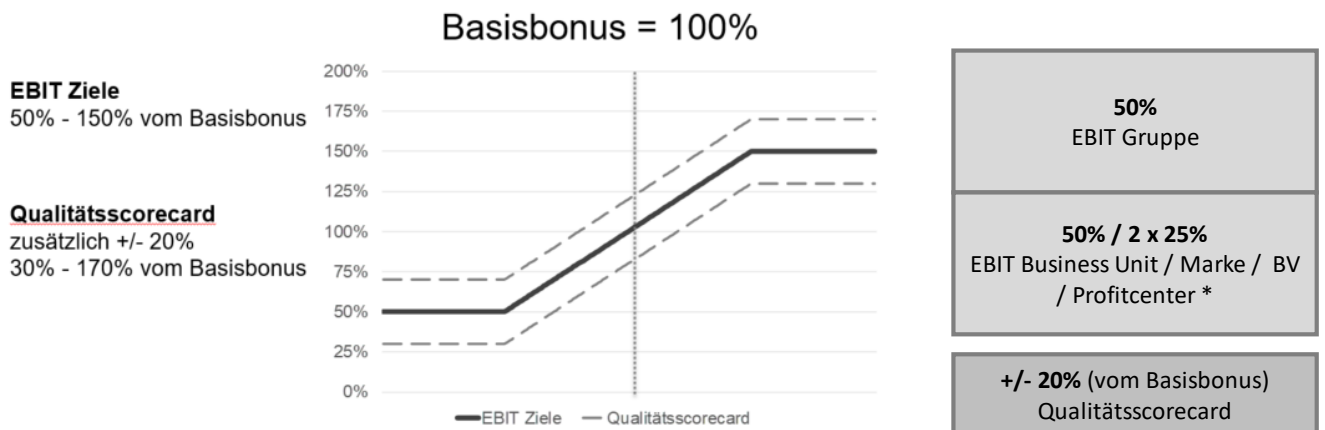
Morten Hannesbo
CEO



Helmut Ruhl
CFO

Anhang I:

Modell



* Bei Mitarbeitenden von AMAG Group, Corporate Services, LAB und der Personalvorsorge wird anstelle des EBIT Business Unit / Marke / Betriebsverbund, der EBIT Gruppe doppelt gezählt.

Variabilität

FS	in % vom Grundgehalt
10	20%
11	25%
12	30%
13	30%
14	30%
15	40%
16	70%

Qualitäts-Scorecard

Die Qualitätsscorecard wurde aus der Eignerstrategie abgeleitet und hat nachhaltige Themen im Fokus.

	Thema	Beurteilungskriterium
Business-Unit- Ziele	Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kostenmanagement ▪ Kontinuierlicher Verbesserungsprozess > Inflation ▪ Fixed Assets (Anlagevermögen): stabil
	Import	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielsetzung für Umsatzrentabilität ▪ Wertsteigerung auf Basis Value Added
	Retail	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielsetzung für Umsatzrentabilität ▪ Wertsteigerung auf Basis Value Added
	Services	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielsetzung für Umsatzrentabilität ▪ Wertsteigerung auf Basis Value Added
	ALAG	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielsetzung für Eigenkapitalrendite ▪ Wertsteigerung auf Basis Value Added ▪ Ausfallrate: optimiert ▪ Penetrationsrate: steigend
	Investitionen in Drittmärkte bzw. New Business	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittelfristiger Payback
	Investitionen in New Mobility	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittelfristiger Payback ▪ Keine Zurückstellung/ Kürzung zugunsten kurzfristiger Ergebnisverbesserung
	Investitionen in Digitalisierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine Zurückstellung/ Kürzung zugunsten kurzfristiger Ergebnisverbesserung
Bilanzstruktur/ Finanzierung	Eigenfinanzierungs- und Verschuldungsgrad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ EK-Grad: Mind. 35% Handelskonzern; ~ 20% Financial Services ▪ Schuldentragfähigkeit min. gemäss BBB-Finanzierung ▪ Rating: min. Investment-Grade (z.B. S&P «BBB»)
	Dividendenpolitik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Momentan erfolgt eine vollständige Thesaurierung der Gewinne.
	Treasury Strategy/ Mindestliquidität	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabile, solide Investment-Grade Strategie mit ausreichend Liquiditätsreserven
Stakeholder-Interessen	Marktanteil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabiler bis leicht steigender Marktanteil
	Kundenzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabil bis steigend
	Beziehungen mit freien Händlern	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beziehung mit Respekt und auf Augenhöhe
	Mitarbeiter-zufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabil bis steigend, gut ausgebildete Mitarbeiter mit hohem Commitment gegenüber der AMAG ▪ Berichterstattung: z.B. Zufriedenheitsumfrage alle 2 Jahre, Fluktuationsrate, Internal Promotion Rate, etc.
	Verhältnis zum Volkswagenkonzern	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geprägt von Respekt und Win-Win-Gedanken
	Reputation AMAG in CH	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gut angesehenes Schweizerisches Unternehmen ▪ Einhaltung sämtlicher Compliance-Regeln, wie respektvoller Umgang mit Regulatoren

Die Beurteilung der Qualitätsscorecard auf Gruppenebene durch den Verwaltungsrat kann einen zusätzlichen Effekt von +/- 20% auf den Basisbonus haben.

Anhang II

Folgende Gesellschaften wenden das Bonus-Reglement der AMAG Group AG an:

- AMAG Automobil und Motoren AG
- AMAG Corporate Services AG
- AMAG Group AG
- AMAG Import AG (inkl. Innovation LAB)
- AMAG Leasing AG
- *AMAG Logistik AG* (mit dem neuen Namen, sobald er bekannt ist)
- AMAG First AG
- AMAG Services AG
- AMAG Parking AG
- AMAG (Vaduz) AG