



Remuneratiebeleid van de AXA Groep 2021

Principe:

Dit remuneratiebeleid is bedoeld om de professionele strategie op lange termijn van de Groep te ondersteunen en de belangen van haar medewerkers af te stemmen op de belangen van de onderneming en de aandeelhouders door (i) een nauw verband in te voeren tussen de prestaties en de bezoldiging op korte, middellange en lange termijn; (ii) een competitief aanbod aan remuneraties te waarborgen dat in overeenstemming is met de verschillende markten waarop de Groep actief is evenals eventuele belangenconflicten te voorkomen die zouden kunnen leiden tot het ondoordacht nemen van risico's met het oog op een kortetermijnwinst; en (iii) zich ervan te vergewissen dat er een overeenstemming is met de Solvency II-regelgeving en alle andere reglementaire verplichtingen.

De AXA Groep implementeert een *pay-for-performance*-methode die i) duurzame prestaties op lange termijn bevordert door risicoaanpassingsmaatregelen op te nemen in de structuren van variabele bezoldiging, en ii) erkenning biedt voor de medewerkers met de grootste toegevoegde waarde voor de Groep op basis van de financiële resultaten waarbij ze blijf geven van *leadership* en een voorbeeldig gedrag. Deze aanpak is bedoeld om de beste competenties en talenten aan te trekken en te binden teneinde de betrokkenheid van de medewerkers te bevorderen en het *leadership* van AXA te versterken.

Het remuneratiebeleid is gebaseerd op vier richtingaangevende principes:

- De competitiviteit en samenhang van de bezoldigingen ten opzichte van de marktpraktijken;
- De rechtvaardige bezoldiging, gebaseerd op individuele en collectieve prestaties, die een weergave is van het individuele welslagen van de medewerker dat zowel vanuit een kwantitatief als kwalitatief oogpunt wordt gemeten, evenals de impact ervan;
- De interne billijkheid, gebaseerd op remuneratiebeleidslijnen en -procedures die bedoeld zijn om erop toe te zien dat de medewerkers eerlijk worden betaald afhankelijk van de functie, de competenties, de bijdrage of de impact en dat er op geen enkele wijze wordt gediscrimineerd op basis van criteria zoals geslacht of andere niet-relevante factoren; en
- Het behalen van alle strategische financiële en operationele doelstellingen van de Groep op korte, middellange en lange termijn evenals de tenuitvoerlegging ervan volgens de strategische doelstellingen op middellange/ lange termijn als voorwaarde voor de financiering van iedere bezoldiging op middellange/ lange termijn.



Structuur van de bezoldiging

AXA waarborgt een gepast evenwicht tussen de vaste en variabele componenten zodat de vaste component een aandeel van de totale bezoldiging vertegenwoordigt dat voldoende hoog is om te voorkomen dat de medewerkers te afhankelijk worden van de variabele componenten en om ervoor te zorgen dat AXA een volledig flexibel bonusbeleid kan toepassen, inclusief de mogelijkheid om geen variabele bezoldiging uit te betalen.

Om te voorkomen dat er te veel risico's worden genomen met het oog op een kortetermijnwinst heeft de structuur van de totale bezoldiging tot doel te komen tot een rechtvaardig evenwicht tussen de volgende loonscomponenten:

- **De vaste component, die het basisloon en andere vaste premies omvat, zoals de functiepremie.** De vaste bezoldiging is voornamelijk een weerspiegeling van de organisatorische verantwoordelijkheid van de functie, de beroepservaring, de technische vaardigheden en het *leadership* die worden verwacht voor de functie en de kritikaliteit en de zeldzaamheid ervan, evenals het vermogen van de persoon om de opdrachten van de functie op een duurzame wijze te vervullen; en
- **De variabele component,** die voornamelijk een weerspiegeling is van de collectieve en individuele prestaties, inclusief de prestaties die verder gaan dan de prestaties die worden verwacht in het kader van de functiebeschrijving. De variabele bezoldiging bestaat uit een deel dat onmiddellijk in contanten wordt gestort (jaarbonus) en een uitgesteld deel, om aan te tonen hoe belangrijk het dat de bezoldiging wordt afgestemd op de creatie van waarde op lange termijn. De uitgestelde component wordt uitgekeerd in de vorm van *performance shares* van AXA. Dit variabele onderdeel hangt af van de wereldwijde prestaties van de AXA Groep, die van AXA Belgium en van het behalen van de persoonlijke doelstellingen van de medewerker, met inbegrip van zijn bewezen vaardigheden op het vlak van *leadership*.

De jaarlijkse variabele bezoldiging is volledig onderworpen aan prestatievoorwaarden en er wordt geen minimaal uitkeringsbedrag gewaarborgd.

Het niveau en de structuur van de variabele doelbezoldiging van bedrijfsleiders zijn gebaseerd op (i) de interne billijkheid met een gelijkaardige functie op hetzelfde niveau in een gelijkwaardige perimeter, (ii) de markt praktijken die worden weergegeven in een externe benchmark afkomstig van een onafhankelijke leverancier, (iii) de anciënniteit binnen de organisatie en, in voorkomend geval, (iv) iedere reglementaire vereisten.

Stimulansen op korte termijn (Short Term Incentive, STI's)¹

De storting van STI's voor kaderleden wordt bepaald op basis van een combinatie van de prestaties van de onderneming (operationele entiteiten en/of Groep) en de individuele prestaties.

¹ Voor bepaalde kaderleden kan de variabele doelbezoldiging bestaan uit een aanvankelijke component in contanten en een uitgestelde component (in de vorm van LTI's van AXA).



Stimulansen op lange termijn (Long Term Incentives, LTI)

AXA erkent dat het belangrijk is om de bezoldiging te laten overeenstemmen met de creatie van waarde op lange termijn en kent daarom LTI's toe boven op de STI's. De begunstigten en de individuele toekenningen van *performance shares* van AXA worden bepaald rekening houdend met (i) het kritieke karakter van de functie binnen de organisatie, (ii) het kritieke karakter van de persoon in de huidige functie en het potentieel voor de toekomst en (iii) de duurzaamheid van de individuele bijdrage.

De *performance shares* zijn bedoeld om de beste talenten en sleutelcompetenties van de Groep te belonen en te motiveren door hun belangen af te stemmen op de prestaties van de AXA Groep en hun operationele entiteit/businessunit, evenals op de beursprestaties op middellange-lange termijn (3-5 jaar) van het AXA-aandeel.

De *performance shares* zijn onderworpen aan een minimale uitstelperiode van 3 jaar.

Bovendien zijn de aanvankelijk toegekende *performance shares* volledig onderworpen aan prestatie criteria over een periode van 3 jaar; met deze criteria worden tegelijkertijd gemeten: (i) de financiële en operationele prestaties van de AXA Groep evenals die van de (ii) operationele entiteit/businessunit waartoe de begunstigde behoort, op basis van vooraf bepaalde doelstellingen.

Het aantal AXA-aandelen dat definitief wordt toegekend, is gelijk aan het aantal aanvankelijk toegekende prestatieaandelen van AXA vermenigvuldigd met de prestatiegraad, die kan schommelen tussen 0% en 130%.

Specifieke vereisten voor het geïdentificeerde personeel en de sleutelcontrolefuncties

Met dit beleid worden, rekening houdend met artikel 275, § 1, (c) van de Gedelegeerde verordening 2015/35, de volgende vier categorieën van personen beoogd:

1. de leden van de raad van bestuur van de verzekeringsonderneming;
2. de leden van het directiecomité;
3. de verantwoordelijken van de onafhankelijke controlefuncties;
4. de personeelsleden van de onderneming met een beroepsactiviteit - die individueel wordt uitgeoefend of binnen een groep zoals een dienst of afdeling - die materiële gevolgen kan hebben voor het risicoprofiel van de verzekeringsonderneming ('riks takers'), bijvoorbeeld de personeelsleden die actief zijn in de beleggingsactiviteiten, de 'assets & cash managers' over de leden van het kredietcomité, enz.

Deze personen vormen de categorie '*Identified Staff*'.

Integratie van duurzaamheidsrisico's

Aangezien de criteria voor verantwoord ondernemen reeds opgenomen zijn in de prestatievoorwaarden van de LTI's van AXA is het remuneratiebeleid coherente met de integratie van de 'duurzaamheidsrisico's' in de zin van en in overeenstemming met de vereisten van de Verordening (EU) 2019/2088 van 27 november 2019, zoals gewijzigd. In 2021 is er een nog grotere integratie van de duurzaamheidsrisico's voor de loonscomponenten op korte en lange termijn:



- De weging van de criteria voor duurzaam ondernemen van de Groep in de LTI-prestatie voorwaarden van AXA stijgt van 10% naar 30%. De doelstelling van de score van AXA betreffende de Dow Jones Sustainability Index (voor de beoordeling van de milieugerelateerde, maatschappelijke en governancegebonden dimensies) wordt aangevuld met de behaling van specifieke klimaatgerelateerde doelstellingen (vermindering (i) van de koolstofuitstoot die gepaard gaat met de verrichtingen en (ii) de koolstofafdruk van de activa).
- De doelletters voor de verantwoordelijken van operationele markten/entiteiten omvatten kwaliteitscriteria voor verantwoord ondernemen.