



Remuneratiebeleid van de AXA Groep 2022

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 op basis van objectieve en gerechtvaardigde professionele criteria (zoals bijvoorbeeld, maar niet beperkt, 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 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 functiepremies.** 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* of *Restricted 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 (*Performance Shares of Restricted Shares* van AXA) toe boven op de STI's. De begunstigen 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 aard van het toegekende AXA LTI-instrument hangt af van de functie en de reglementaire verplichtingen die aan de functie van de begunstigde verbonden zijn.

De *Performance* en *Restricted shares* zijn bedoeld om het belang van het individu af te stemmen met , de beursprestaties op middellange-lange termijn (3-5 jaar) van het AXA-aandeel en zijn onderworpen aan prestatiecriteria en aan wachtperiode tot verwerving van 3 jaar.

Bovendien zijn de aanvankelijk toegekende AXA *Performance shares* volledig onderworpen aan prestatie criteria; 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 3 jaar 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%.

Het verwerven van de oorspronkelijk toegekende AXA *Restricted Shares* is afhankelijk van het behalen van een duurzaamheidsdoelstelling van de Groep. Aan het einde van de prestatieperiode van drie jaar moet aan de minimale duurzaamheidscriteria van de Groep worden voldaan. Het aantal AXA *Restricted Shares* dat uiteindelijk wordt toegekend, zal gelijk zijn aan het aantal oorspronkelijk toegekende AXA *Restricted Shares* vermenigvuldigd met de prestatieverhouding, die kan variëren tussen 0% en 100%.

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 risico's op het vlak van duurzaamheid

Het remuneratiebeleid is coherent met de integratie van de "risico's op het vlak van duurzaamheid" in de zin van de Verordening (EU) 2019/2088 van 27 november 2019, zoals gewijzigd. De risico's op het vlak van duurzaamheid werden geïntegreerd voor de variabele looncomponenten op korte en lange termijn:

- AXA LTI:
 - AXA Performance Shares omvatten duurzaamheidscriteria voor de Groep die goed zijn voor 30% van de totale prestatie. De verwezenlijking van de specifieke klimaatdoelstelling (vermindering van de koolstofemissies in de activiteiten) en de doelstelling "inclusie en diversiteit" (verhoging van het percentage vrouwen in het hoger kader van de Groep) vormen een aanvulling op de score van AXA op de Dow Jones Sustainability Index (die de dimensies milieu, maatschappij en bestuur beoordeelt).
 - AXA Restricted Shares zijn onderworpen aan een duurzaamheids criterium voor de Groep. Om te kunnen profiteren van het volledige bedrag van de oorspronkelijk toegekende AXA Restricted Shares, moet aan het eind van de prestatieperiode worden voldaan aan een minimum duurzaamheids criterium voor de Groep, gebaseerd op de gemiddelde score van AXA op de Dow Jones Sustainability Index.
- De target letters voor marktbeheerders/exploiterende entiteiten bevatten kwalitatieve criteria met betrekking tot duurzaamheid.