



Politica di Remunerazione del gruppo AXA 2021

Principi

La presente Politica di Remunerazione è redatta con l'obiettivo di supportare le strategie di lungo termine del Gruppo e di allineare gli interessi dei dipendenti, del Gruppo e degli azionisti (i) stabilendo un legame chiaro tra *performance* e retribuzione nel breve, medio e lungo periodo; (ii) assicurando che il Gruppo possa offrire pacchetti di remunerazione competitivi nei molteplici mercati in cui esso opera, evitando al contempo potenziali conflitti d'interesse che potrebbero incentivare una eccessiva assunzione di rischi a fronte di un guadagno a breve termine; e (iii) garantendo il rispetto delle normative Solvency II e di qualsiasi altro requisito normativo applicabile.

Il Gruppo AXA adotta un approccio "pay-for-performance" che i) promuove *performance* sostenibili a lungo termine incorporando meccanismi aggiustati per il rischio negli schemi di remunerazione variabile, ii) riconosce il valore che i dipendenti apportano all'azienda in misura dei risultati finanziari raggiunti, dei comportamenti agiti e della leadership dimostrata. Tale approccio mira ad attrarre e trattenere i migliori talenti e le migliori competenze, a innalzare l'engagement dei dipendenti e a rafforzare la *leadership* di AXA.

La Politica di Remunerazione si basa su quattro principi fondamentali:

- Consistenza e competitività rispetto alle prassi di mercato utilizzando come riferimento la mediana di mercato per tipologie omogenee di ruolo;
- Equità interna, in modo che la remunerazione rifletta le performance quali-quantitative individuali e collettive in modo equo e bilanciato;
- Equità interna, in modo che le politiche e le procedure di remunerazione tengano in considerazione il ruolo, le capacità, il contributo e l'impatto dei singoli senza alcuna discriminazione né di genere né di altra tipologia;
- Il raggiungimento degli obiettivi economici ed operativi di Gruppo sia nel breve che nel medio-lungo periodo come prerequisito per il riconoscimento della componente variabile della retribuzione.

Struttura retributiva

Il Gruppo AXA garantisce un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e variabili di remunerazione; la componente fissa è definita in generale in proporzione maggiore alla remunerazione variabile, così da evitare che il personale sia eccessivamente dipendente da quest'ultima e permetta di applicare pienamente una politica flessibile in materia di incentivazione.

In tale contesto, e al fine di evitare un'eccessiva esposizione al rischio nel breve periodo, la struttura retributiva si basa sul bilanciamento delle seguenti componenti:

- **Una componente fissa** composta da una retribuzione base oltre che da eventuali indennità fisse. Tale componente tiene conto del posizionamento organizzativo,



dell'esperienza professionale, delle competenze tecniche e di *leadership*, nonché della capacità individuale di svolgere su base continuativa le mansioni del ruolo.

- **Una componente variabile** che comprende una quota anticipata in denaro (*Short Term Incentive* – STI, o incentivo di breve termine) che può essere integrata da una quota differita (*Long-Term Incentives* - LTI, o incentivo di lungo periodo), a maggiore allineamento della remunerazione con la creazione di valore a lungo termine. Quest'ultimo elemento viene riconosciuto tramite strumenti finanziari "equity-based" o equivalenti, come le AXA Performance Shares. Il valore finale della componente variabile di lungo periodo viene calcolato in base a indicatori di *performance* definiti che tengono conto del raggiungimento di obiettivi finanziari e non finanziari.

Il pagamento delle componenti variabili è collegato a condizioni di *performance* senza che vi siano attribuzioni minime garantite.

Il livello e la struttura della componente variabile della remunerazione degli Executives¹ è definita in base (i) all'equità interna valutata su ruoli simili per livello gerarchico e perimetro di autonomia, (ii) alle prassi di mercato come annualmente osservate nei *benchmark* forniti da consulenti esterni ed indipendenti, (iii) al livello di anzianità all'interno dell'organizzazione e, se, applicabile (iv) ad eventuali requisiti normativi.

Incentivi di breve termine (Short Term Incentives, "STI")

Il pagamento dell'incentivo di breve periodo (STI) per gli Executives viene determinato in base alla *performance* aziendale (Entità Operativa e/o Gruppo) oltre che al raggiungimento degli obiettivi individuali.

Incentivi di lungo termine (Long Term Incentives, "LTI")

AXA riconosce l'importanza di allineare la remunerazione alla creazione di valore nel lungo periodo assegnando LTI nella forma di AXA Performance share in aggiunta ai bonus STI.

I beneficiari e la quantità di AXA Performance share assegnata vengono individuati valutando (i) la rilevanza del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione, (ii) la modalità con cui il ruolo viene ricoperto e il potenziale sviluppo per il futuro, e (iii) la continuità del contributo individuale.

Le AXA Performance shares sono state disegnate per allineare gli interessi individuali con la *performance* generale del Gruppo, dell'Entità Operativa corrispondente, nonché con il rendimento del titolo AXA nel medio-lungo termine (3-5 anni).

Le AXA Performance Shares sono soggette ad un periodo di differimento di tre anni e a condizioni di *performance* che valutano sia il raggiungimento di obiettivi finanziari che non finanziari da parte del Gruppo AXA, dell'Entità Operativa del beneficiario, secondo indicatori previamente stabiliti e misurati durante un periodo di osservazione definito nei regolamenti di attribuzione delle shares (usualmente il "performance period" è pluriennale)

Il numero di azioni di AXA definitivamente attribuite è pari al numero di AXA Performance Shares inizialmente assegnato, moltiplicato per il tasso di *performance* che può variare tra lo 0% e il 130%.

¹ Executives: personale direttivo avente impatto sull'indirizzo strategico della Compagnia



Requisiti specifici per il personale rilevante e i responsabili delle funzioni di controllo

I regolamenti Solvency II stabiliscono specifici accordi di remunerazione applicabili ad alcune categorie di personale: "personale rilevante" e "funzioni di controllo". Nel personale rilevante rientrano i ruoli manageriali di AXA con funzioni amministrative, di gestione o di supervisione e altre categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo AXA. Le funzioni di controllo definite in Solvency II sono Risk Management, Compliance, Internal Audit e Attuariato.

Integrazione dei rischi di sostenibilità

Considerando che i criteri di Responsabilità Sociale d'Impresa sono già stati inclusi nelle condizioni di *performance* degli LTI di AXA, la Politica di Remunerazione è coerente con l'integrazione dei "rischi di sostenibilità" ai sensi e secondo quanto richiesto dal Regolamento (UE) 2019/2088 del 27 novembre 2019, comprese le successive modifiche. Nel 2021, l'integrazione dei rischi di sostenibilità è stata rafforzata sia per gli elementi di remunerazione di breve termine che per quelli di lungo termine:

- Il peso dei criteri di Responsabilità Sociale d'Impresa utilizzati come indicatori della *performance* per la quantificazione finale dell'assegnazione delle AXA Performance share è aumentata dal 10% al 30%. Il raggiungimento di obiettivi specifici legati al clima, quali la riduzione delle emissioni di carbonio generate dall'operatività aziendale e (ii) della riduzione dei gas serra dagli investimenti, viene integrato dal punteggio raggiunto da AXA rispetto al Dow Jones Sustainability Index (che valuta le *performance* delle imprese in materia ESG – ambientale, sociale e di *governance*).
- La Target Letter dei Responsabili dei Mercati e delle Entità Operative include criteri di Responsabilità Sociale d'Impresa qualitativi.