



Política de Remuneración del Grupo AXA 2021

Principios

Esta Política de Remuneración está diseñada para apoyar la estrategia empresarial a largo plazo del Grupo y alinear los intereses de sus empleados con los de la Compañía y los accionistas (i) estableciendo un vínculo claro entre desempeño y retribución a corto, medio y largo plazo; (ii) asegurando que el Grupo pueda ofrecer acuerdos de compensación competitivos en los múltiples mercados en los que opera, evitando al mismo tiempo posibles conflictos de intereses que puedan llevar a una toma de riesgos indebida con la intención de obtener ganancias a corto plazo; y (iii) asegurar el cumplimiento de la Normativa de Solvencia II y cualquier otro requisito normativo aplicable.

El Grupo AXA aplica un enfoque de “pago por desempeño” que i) promueve el desempeño sostenible a largo plazo mediante la incorporación de mecanismos de ajuste de riesgo en esquemas de compensación variable, ii) reconoce a los empleados que aportan el mayor valor a la empresa en función de los resultados financieros a la vez demuestran contar con liderazgos y comportamientos individuales adecuados. Todo ello con la intención de atraer y retener las mejores habilidades y talentos, fomentar el compromiso de los empleados y fortalecer el liderazgo de AXA.

La Política de Remuneraciones sigue cuatro **principios rectores principales**:

- Competitividad externa y coherencia con las prácticas de remuneración del mercado.
- Adecuación de la remuneración con el desempeño individual y colectivo para garantizar que la remuneración refleje los logros y los impactos cuantitativos y cualitativos individuales del empleado;
- Equidad interna basada en políticas y procedimientos de remuneración diseñados para asegurar que los empleados sean remunerados de manera equitativa en base a criterios como rol, habilidades, contribución o impacto, y no discriminen por razón de género u otros factores irrelevantes;
- La consecución de los objetivos operativos y financieros globales del Grupo a corto, medio y largo plazo, así como la ejecución frente a los objetivos estratégicos a medio y largo plazo como requisito previo para financiar cualquier entrega/pago a medio y largo plazo.



Estructura de Compensación

AXA asegura un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la retribución. El componente fijo representa una proporción suficientemente alta de la retribución total para evitar que los empleados sean demasiado dependientes de los componentes variables y para permitir el funcionamiento de una política flexible sobre los elementos que componen la retribución variable.

En este contexto, la estructura de remuneración global se basa en los siguientes componentes que están diseñados para proporcionar equilibrio y evitar la asunción de riesgos excesivos para obtener ganancias financieras a corto plazo:

- **Un componente fijo** que comprende el salario base y cualquier otro subsidio fijo. La remuneración fija refleja principalmente la responsabilidad organizacional relevante, la experiencia profesional, las habilidades técnicas y de liderazgo requeridas para el rol, la criticidad o la escasez de habilidades, así como la capacidad del individuo para realizar de manera sostenible los deberes del rol
- **Un componente variable** que comprende una parte de variable en efectivo por adelantado (Incentivo a Corto Plazo - STI) y otra parte de variable diferido a medio/largo plazo reconociendo la importancia de alinear la remuneración con la creación de valor a largo plazo. El elemento diferido o incentivos a largo plazo (LTI) se otorga a través de instrumentos basados en acciones o equivalentes, como las Performance Shares de AXA. La consecución final a tener en cuenta para el pago de la retribución variable se calcula de acuerdo con indicadores de rendimiento/ desempeño definidos teniendo en cuenta tanto los logros financieros como los no financieros.

Todos los importes de la retribución variable se pagan de acuerdo con el desempeño y no existe un pago mínimo garantizado.

El nivel y la estructura de la compensación variable objetivo de los ejecutivos se basan en (i) la equidad interna con un trabajo similar al mismo nivel en un perímetro equivalente, (ii) las prácticas de mercado reflejadas por un índice de referencia externo de un proveedor independiente, (iii) nivel de antigüedad dentro de la organización y, en su caso, (iv) cualquier requisito reglamentario.

Incentivo a corto plazo ("STI")

Para los ejecutivos, el porcentaje a abonar del incentivo a corto se determina en base a una combinación del desempeño de la entidad Operativa y/o Grupo, así como por el logro de los objetivos individuales.

Incentivos a largo plazo ("LTI")

AXA reconoce la importancia de alinear la remuneración con la creación de valor a largo plazo al otorgar AXA LTI además de STI.



Los beneficiarios y las concesiones individuales de AXA Performance Shares se determinan teniendo en cuenta (i) la criticidad del trabajo dentro de la organización, (ii) la criticidad del individuo en el trabajo actual y el potencial para el futuro, así como (iii) la sostenibilidad en el tiempo de la contribución individual.

Las AXA Performance Shares están diseñadas para alinear los intereses de las personas con los resultados del Grupo y la Entidad Operativa correspondiente, así como con el desempeño de las acciones a medio y largo plazo (3-5 años).

Las AXA Performance Shares están sujetas a un período de adquisición de 3 años y a unas condiciones específicas para su devengo.

Todas las AXA Performance Shares otorgadas inicialmente están íntegramente sujetas a los criterios de desempeño medidos durante el período objeto de análisis previamente determinado. Estos criterios miden el desempeño financiero y no financiero del Grupo AXA así como el desempeño de la Entidad Operativa del beneficiario, de acuerdo con objetivos predeterminados.

El número de acciones de AXA concedidas definitivamente será igual al número de derechos sobre las acciones de AXA Performance concedidos inicialmente multiplicado por la tasa de rendimiento, que puede variar entre el 0% y el 130%.

Requisitos específicos para Identified Staff y Key Control Functions

Requisitos específicos para el personal identificado y las funciones clave de control.

La normativa de Solvencia II establece modalidades retributivas específicas aplicables a determinadas categorías de personal: “Personal Identificado” y “Funciones Clave de Control”.

El Personal Identificado son los encargados de dirigir las entidades del Grupo AXA, así como aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto material en el perfil de riesgo del Grupo AXA.

Las Funciones Clave de Control definidas en Solvencia II son Risk Management, Compliance, Auditoría Interna y Actuarial.

Integración de Riesgos de Sostenibilidad.

La incorporación de los criterios de Responsabilidad Corporativa en las condiciones de desempeño de las Performance Shares (AXA LTI), permite que la Política de Remuneraciones cumpla con la normativa vigente en esta materia (Reglamento (UE) 2019/2088 de 27 de noviembre de 2019) que establece la obligatoriedad de incorporar los riesgos de sostenibilidad en las políticas de remuneración.



En 2021, se ha incrementado la integración de los riesgos de sostenibilidad tanto en los elementos retributivos a corto como en los elementos retributivos a largo:

Así se aumenta el peso de los criterios de Responsabilidad Corporativa del Grupo en las condiciones del desempeño de las AXA LTI (Performance shares) del 10% al 30%. La consecución de objetivos específicos relacionados con el clima (reducción de (i) las emisiones de carbono de las operaciones y (ii) la huella de carbono de los activos) complementa el objetivo de mejora en la puntuación de AXA en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones (que evalúa las dimensiones medioambiental, social y de gobernanza).

Adicionalmente, las target letter (cartas de objetivos) para los máximos responsables de las entidades incluyen criterios cualitativos de Responsabilidad Corporativa.