

VERSION VALABLE À PARTIR DU 1ER JUILLET 2023

# La publication d'informations sur la politique de rémunération en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité (article 5 SFDR)

La politique de rémunération du Groupe Allianz est obligatoire au sein du Groupe Allianz et toutes les entités opérationnelles du Groupe Allianz sont priées de mettre en œuvre la politique de manière appropriée. La politique de rémunération du Groupe Allianz intègre les risques en matière de durabilité de plusieurs manières.

## 1. Principes de fixation des objectifs

Les indicateurs de performance clés sélectionnés constituent la base des objectifs financiers et opérationnels de la rémunération variable. Ces objectifs incluront, le cas échéant, des indicateurs de performance liés aux aspects ESG et seront conçus pour éviter une prise de risques ESG excessive.

## 2. Processus de fixation des objectifs

Les objectifs de durabilité des entités opérationnelles font partie du dialogue stratégique et de planification. Les principaux résultats du processus de dialogue de planification annuel comprennent la lettre d'objectifs globale destinée aux CEO des entités opérationnelles. Cette lettre comprend le contenu relatif à la durabilité et les valeurs du plan des entités opérationnelles, y compris les indicateurs de performance clés en matière de durabilité, qui constituent les objectifs quantitatifs des CEO des entités opérationnelles pour l'année à venir.

### 3. Réglementation malus

Les composantes de la rémunération variable peuvent ne pas être payées, ou leur paiement peut être restreint, en cas de non-respect des limites de risque ou des règles de conformité. Dans ce contexte, l'Allianz Standard for Reputational Risk and Issues Management et l'ESG Functional Rule for Investments seront prises en compte. Ces deux documents internes régissent la gestion des risques ESG pour les transactions d'investissement. Pour plus de détails sur la gestion des risques ESG, voir la « Publication en vertu de l'article 3 » et le [Cadre d'intégration ESG](#). La rémunération variable peut varier d'une année à l'autre en fonction de l'évolution et de la performance du marché. Cela considère les performances négatives ainsi que les performances positives. Cela peut se traduire par une baisse de la rémunération variable d'une année sur l'autre. Sous réserve du droit du travail local, les éléments de rémunération variable peuvent ne pas être payés, ou le paiement peut être limité en cas de non-respect des limites de risque ou de non-conformité, telles que le code de conduite d'Allianz ou les politiques ou normes réglementaires Solvency II.

En outre, la Rémunération variable peut être suspendue ou totalement ou partiellement annulée par, ou à la demande de, l'autorité de contrôle respective si les exigences de capital de solvabilité applicables ne sont pas respectées. Le cas échéant, les contrats de travail doivent tenir compte de ces droits de report ou d'annulation. La rémunération variable du CEO et du board d'Allianz Benelux est notamment soumise aux objectifs de durabilité suivants : mener la stratégie de durabilité d'Allianz et établir une entreprise durable et en lien avec les objectifs du Group. Pour plus de détails sur le système de rémunération d'Allianz, voir [ici](#).

Réexamen des informations publiées (conformément à l'article 12 du SFDR) : La présente déclaration en vertu de l'article 5 du SFDR est mise à jour régulièrement. Les derniers changements portent sur l'ajout de l'explication du point « 2. Processus de fixation des objectifs » et « 3. Réglementation malus ».