

Principes de la politique de rémunération d'Allianz Belgium

1. Processus décisionnel

La politique de rémunération relève de la compétence du Conseil d'Administration via son Comité des Rémunérations. Celui-ci est composé de 3 administrateurs non exécutifs. Il est présidé par le Président du Conseil d'Administration et comporte en son sein au moins un administrateur indépendant. Le Compliance Officer, le Chief Risk Officer et le responsable de l'Audit interne participent à l'élaboration de la politique de rémunération en appui de la direction des Ressources humaines.

2. Principaux paramètres de rémunérations

Allianz Belgium vise **5** catégories de personnes dans sa **politique de rémunération** :

- Les membres non exécutifs du Conseil d'Administration ;
- Les membres du Comité de Direction ;
- Les dirigeants assimilés ;
- Les autres cadres de direction ;
- Les responsables des fonctions de contrôle indépendantes.

Pour chacune des catégories, la rémunération répond aux paramètres suivants.

➤ **Les membres non exécutifs du Conseil d'Administration**

a. Administrateurs de contrôle

Leur rémunération est définie à l'étranger et Allianz Belgium n'en supporte pas la charge.

Allianz Belgium a pour principe de ne pas rémunérer les administrateurs de contrôle *qualitate qua*.

b. Administrateurs indépendants ou non salariés du Groupe

Ils bénéficient de jetons de présence en application des *Règles de conduite dans la gestion des mandats internes*.

Leur rémunération n'est pas liée aux résultats de la société.

➤ **Les membres du Comité de Direction**

Il s'agit des membres de la direction effective de la société. Leur rémunération :

- est déterminée et suivie par le Comité des Rémunérations, comité consultatif du Conseil d'Administration ;
- comporte une part fixe et une part variable dont une partie est liée à des objectifs quantitatifs, une autre à des critères qualitatifs.

➤ **Les dirigeants assimilés**

Il s'agit des personnes reportant directement à un membre du Comité de Direction et qui sont susceptibles d'exercer une influence directe et déterminante sur la direction de tout ou partie des activités de l'entreprise.

- Leur rémunération comporte une part fixe principale et une part variable secondaire.
- La part variable est fonction de critères quantitatifs et qualitatifs.

➤ **Les autres cadres de direction**

Il s'agit des cadres qui reportent directement à un membre du Comité de Direction sans être qualifiés de dirigeants assimilés et sans exercer une fonction de contrôle indépendante. La structure de leur rémunération ne diffère pas de celle des dirigeants assimilés.

➤ **Les fonctions de contrôle indépendantes**

Sont concernées les fonctions suivantes :

- le directeur de l'Audit interne ;
- le Chief Risk Officer (CRO) ;
- le Compliance Officer (CO) ;
- le responsable de la fonction actuarielle.

Leur rémunération est soit totalement fixe, soit comporte une part limitée de variable soumise à des objectifs strictement qualitatifs.

3. Structure de rémunération

Le rapport entre rémunération fixe et rémunération variable est limité par catégorie de personnes. L'octroi de la rémunération variable est réparti en plusieurs parts ; le régime diffère selon la catégorie visée.

Les critères de performance utilisés pour l'appréciation de la partie variable ne sont jamais liés aux seuls résultats de l'entreprise mais sont multiples et variés (voir infra) et la proportion entre critères quantitatifs et qualitatifs varie selon la catégorie visée.

L'ensemble des rémunérations variables de l'entreprise mises en jeu chaque année à travers les plans bonus ne dépasse pas 10 % du coût du capital alloué.

4. Les critères qualitatifs

Les critères qualitatifs s'entendent sur le long terme. Ils sont, dans la majorité des cas, pluriannuels mais s'inspirent ou tiennent compte des paramètres suivants, cités à titre d'exemples :

- qualités managériales ;
- qualité de pilotage de projets ;
- respect des procédures internes et de conformité (Compliance) ;
- qualité du reporting de prévention des risques ;
- progrès dans l'expertise, le conseil interne ou le management d'équipe ;
- réalisation de plans de contrôle ;
- gestion prudente d'un contentieux ;
- réduction d'un coefficient de risque (crédit) ;
- achèvement de processus (OTP) ;
- promotion de la qualité de service ;
- amélioration de la perception de la société par des partenaires (NPS) ;
- intégration ou parachèvement d'un modèle organisationnel (TOM) ;
- réduction de coûts de fonctionnement ;
- développement qualitatif de nouveaux produits ;
- modélisation réussie d'un outil de gestion ;
- meilleure collaboration entre services.