

Beginselen van het bezoldigingsbeleid van Allianz Belgium

1. Beslissingsproces

Het bezoldigingsbeleid is de bevoegdheid van de Raad van Bestuur, via het Bezoldigingscomité. Dat comité wordt gevormd door 3 niet-uitvoerende bestuurders. Het wordt voorgezeten door de Voorzitter van de Raad van Bestuur en er zetelt minstens ook één onafhankelijk bestuurder in.

De Compliance Officer, de Chief Risk Officer en de verantwoordelijke van de Interne Audit helpen de directie Human Resources bij de uitwerking van het bezoldigingsbeleid.

2. Belangrijkste parameters van de bezoldigingen

Allianz Belgium heeft met zijn **bezoldigingsbeleid 5** categorieën personen op het oog:

- de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur;
- de leden van het Directiecomité;
- de gelijkgestelde bedrijfsleiders;
- de andere directiekaderleden;
- de verantwoordelijken van onafhankelijke controlefuncties.

De bezoldiging voldoet voor iedere categorie aan de volgende parameters.

➤ ***De niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur***

a. Controlebestuurders

Hun bezoldiging wordt in het buitenland bepaald en is niet ten laste van Allianz Belgium.

Allianz Belgium past het beginsel toe dat controlebestuurders *qualitate qua* niet bezoldigd worden.

b. Onafhankelijke of niet-loontrekkende bestuurders van de Groep

Zij ontvangen presentiegeld in uitvoering van de *Gedragsregels bij het beheer van interne mandaten*.

Hun bezoldiging hangt niet af van de resultaten van de vennootschap.

➤ ***De leden van het Directiecomité***

Het gaat om de leden van de effectieve directie van de vennootschap. Hun bezoldiging:

- wordt bepaald en opgevolgd door het Bezoldigingscomité, het raadgevend comité van de Raad van Bestuur;
- omvat een vast en een variabel deel, waarvan een gedeelte gekoppeld is aan kwantitatieve doelstellingen en een ander aan kwalitatieve criteria.

➤ ***De gelijkgestelde bedrijfsleiders***

Het gaat om personen die rechtstreeks aan een lid van het Directiecomité rapporteren en die een rechtstreekse en doorslaggevende invloed kunnen uitoefenen op de leiding over alle activiteiten van de onderneming of een deel ervan.

- Hun bezoldiging omvat een vast hoofddeel en een bijkomend variabel deel.
- Het variabel deel hangt af van kwantitatieve en kwalitatieve criteria.

➤ **De andere directiekaderleden**

Het gaat om kaderleden die rechtstreeks aan een lid van het Directiecomité rapporteren, maar geen gelijkgestelde bedrijfsleider zijn en geen onafhankelijke controlefunctie uitoefenen. De structuur van hun bezoldiging verschilt niet van die van de gelijkgestelde bedrijfsleiders.

➤ **De onafhankelijke controlefuncties**

Het gaat om de volgende functies:

- de directeur van de Interne Audit;
- de Chief Risk Officer (CRO);
- de Compliance Officer (CO);
- de verantwoordelijke van de actuariële functie.

Hun bezoldiging is ofwel volledig vast, of omvat ook een beperkt variabel deel dat onderworpen is aan strikt kwalitatieve doelstellingen.

3. Bezoldigingsstructuur

De verhouding tussen de vaste en de variabele bezoldiging is beperkt per categorie van personen. De toekenning van de variabele bezoldiging is opgedeeld in verscheidene gedeelten; het stelsel verschilt naargelang van de categorie.

De prestatiecriteria voor de beoordeling van het variabel deel hangen nooit enkel van de resultaten van de onderneming af, maar zijn wel meervoudig en verscheiden (zie infra) en de verhouding tussen de kwantitatieve en kwalitatieve criteria verschilt naargelang van de categorie.

Het totaal bedrag dat jaarlijks via bonusplannen als variabele bezoldiging van de onderneming in aanmerking kan komen, bedraagt niet meer dan 10 % van de kostprijs van het toegekende kapitaal.

4. De kwalitatieve criteria

De kwalitatieve criteria worden op lange termijn bekeken. Zij zijn in de meeste gevallen meerjarig en zijn geïnspireerd door of houden rekening met parameters, waarvan hieronder enkele voorbeelden volgen:

- management kwaliteiten;
- kwaliteit van de projectsturing;
- naleving van de interne procedures en conformiteitsregels (Compliance);
- kwaliteit van de reporting over de risicopreventie;
- vooruitgang in de expertise, het intern advies of teammanagement;
- uitvoering van de controleplannen;
- behoedzaam beheer van een betwiste zaak;
- vermindering van een risicocoëfficiënt (krediet);
- voltooiing van een proces (OTP);
- bevordering van de kwaliteit van de dienstverlening;
- verbetering van de perceptie die partners van de vennootschap hebben (NPS)
- integratie of voltooiing van een organisatiemodel (TOM);
- vermindering van de werkingskosten;
- kwalitatieve ontwikkeling van nieuwe producten;
- geslaagde vormgeving van een beheerstool;
- betere samenwerking tussen diensten.