Política de Remuneración del Grupo AXA 2023

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

GIE_AXA_Internal

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 o Restricted 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/ desempeños definidos teniendo en cuenta tanto los logros financieros como 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

Incentivos a largo plazo ("LTI")

AXA reconoce la importancia de alinear la remuneración con la creación de valor a largo plazo al otorgar AXA LTIs (Performance Shares o Restricted Shares) además de STI. Los beneficiarios y las concesiones individuales de AXA LTIs 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.

La naturaleza del instrumento AXA LTI, adjudicado depende de la función y de los requisitos reglamentarios asociados a la función del beneficiario.

Las AXA Performance Shares y Axa Restricted Shares están diseñadas para alinear los intereses de las personas con el desempeño de las acciones a medio y largo plazo (3-5 años) y estarán sujetas a unas condiciones para su devengo y a un periodo de adquisición de 3 años.

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%

La AXA Restricted Shares están sujetas a un periodo de adquisición de 3 años y al logro de un objetivo de Sostenibilidad del Grupo al final del período de rendimiento (3 años). El número de AXA Restricted Share otorgadas definitivamente será igual al número de derechos sobre AXA Restricted Shares concedidas inicialmente multiplicado por la tasa de rendimiento, que puede variar entre 0% y 100%.

Requisitos específicos para Identified Staff y Key Control Functions

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 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.

- Short Term: El pago variable estará sujeto a criterios cualitativos y cuantitativos de Sostenibilidad.
- Long Term (AXA LTI):
    - **Restricted Shares** están sujetas a un criterio de sostenibilidad. Para beneficiarse de la totalidad de las acciones otorgadas inicialmente, la puntuación de AXA en la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa (CSA) de S&P, columna vertebral del *Índice de Sostenibilidad Dow Jones*, calculada durante el período de rendimiento, cumplirá con un mínimo.
    - **Performance Shares** incluyen criterios de sostenibilidad que representan el 30% del rendimiento general: el logro de (i) el objetivo específico relacionado con el clima (reducción de las emisiones de carbono de las operaciones) y (ii) el objetivo de inclusión y diversidad (aumentar la proporción de mujeres en la población ejecutiva del Grupo) complementan (iii) el objetivo de la puntuación de AXA en la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa de S&P.