

VERSIE VANAF 1 JULI 2023

Informatieverschaffing over het beloningsbeleid met betrekking tot de integratie van duurzaamheidsrisico's (artikel 5 SFDR)

Het beloningsbeleid van Allianz Group is verplicht binnen Allianz Group en alle operationele entiteiten binnen Allianz Group worden verzocht om het beleid correct uit te voeren. Het beloningsbeleid van Allianz Group behandelt de integratie van duurzaamheidsrisico's op verschillende manieren.

1. Principes voor het bepalen van doelstellingen

Een aantal geselecteerde kritieke prestatie-indicatoren vormen de basis voor de financiële en operationele doelstellingen voor de variabele bezoldiging. Deze doelstellingen omvatten, in voorkomend geval, ESG-gerelateerde prestatie-indicatoren en worden zo opgesteld dat buitensporige ESG-risico's worden vermeden.

2. Proces voor het bepalen van doelstellingen

De relevante duurzaamheidsdoelstellingen van de operationele entiteiten maken deel uit van de dialoog rond strategie en planning. De belangrijkste resultaten van het jaarlijkse proces voor dialoog rond planning omvatten de brief over de globale doelen voor de CEO's van de operationele entiteiten. Dit omvat duurzaamheidsinhoud en de planwaarden van operationele entiteiten, inclusief voor duurzaamheids-KPI's, die voor het komende jaar de kwantitatieve doelstellingen vormen voor de CEO's van de operationele entiteiten.

3. Malusregeling

Variabele beloningscomponenten mogen niet worden betaald of de betaling mag worden beperkt in geval van een overtreding van risicolimieten of een inbreuk op de naleving. In deze context zal rekening worden gehouden met de Allianz Standard for Reputational Risk & Issues Management en de ESG Functional Rule for Investments. Deze twee interne bedrijfsdocumenten regelen het beheer van ESG-risico's voor beleggings-transacties. Voor meer informatie over het beheer van ESG-risico's verwijzen we naar 'informatieverschaffing krachtens artikel 3' en [ESG Integration Framework](#).

De variabele beloning kan van jaar tot jaar variëren, afhankelijk van de marktontwikkeling en de prestaties. Er wordt rekening gehouden met zowel negatieve als positieve prestaties. Dit kan globaal resulteren in een lagere variabele verloning van jaar tot jaar. Met inachtneming van de lokale arbeidswetgeving is het mogelijk dat variabele beloningscomponenten niet worden uitgekeerd of dat de uitkering wordt beperkt in geval van overschrijding van risicolimieten of schending van de wet- en regelgeving, zoals de Allianz Gedragscode of het Solvency II-beleid of de Solvency II-normen. Bovendien kan variabele beloning worden opgeschort of geheel of gedeeltelijk worden geannuleerd door, of op verzoek van, de respectievelijke toezichthoudende autoriteit in het geval dat niet wordt voldaan aan de van toepassing zijnde solvabiliteitskapitaalvereisten. Waar relevant moet in arbeidsovereenkomsten rekening worden gehouden met dergelijke rechten op uitstel of annulering.

De variabele beloning van de CEO en van de Raad van bestuur van Allianz Benelux is in het bijzonder onderworpen aan de volgende duurzaamheidsdoelstellingen: leiding geven aan de duurzaamheidsstrategie van Allianz en een duurzaam bedrijf oprichten in lijn met de doelstellingen van de Groep. Meer informatie over het beloningsstelsel van Allianz vindt u [hier](#).

Herziening van informatieverschaffing (overeenkomstig artikel 12 van de SFDR): Deze verklaring krachtens artikel 5 van de SFDR wordt regelmatig bijgewerkt. De laatste wijzigingen betreffen het toevoegen van de uitleg over '2. Proces voor het bepalen van doelstellingen' en '3. Malus regeling'.