



Pravidlá odmeňovania v rámci skupiny AXA

Pravidlá odmeňovania sú aplikované pre všetkých pracovníkov nižšie uvedených spoločností v rámci skupiny AXA, tj. V Českej republike: AXA Management Services s.r.o., IČO: 25672703, AXA investiční společnost a.s., IČO: 64579018, AXA pojišťovna a.s., IČO: 28195604, AXA penzijní společnost a.s., IČO: 61859818, AXA životní pojišťovna a.s., IČO: 61859524, a v Slovenskej republike: AXA d.d.s., a.s., IČO: 35977540, AXA d.s.s., a.s., IČO: 35903821, AXA investiční společnost a.s., organizačná zložka Slovensko, IČO: 36770540, AXA pojišťovna a.s., pobočka poisťovne z iného členského štátu, IČO: 36857521, AXA Management Services s.r.o., organizačná zložka Slovensko, IČO: 50008056 a AXA životní pojišťovna a.s., pobočka poisťovne z iného členského štátu, IČO: 35968079, (ďalej jednotlivito len „Spoločnosť“ a všetky spoločne len „Spoločnosti“), ktorí sú so zamestnávateľom v pracovnom pomere, ktorý bol založený pracovnou zmluvou s výnimkou zamestnancov vykonávajúcich pre zamestnávateľa prácu na základe dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer a ďalej členov riadiacich orgánov (ďalej označovaní ako pracovníci).

Skupina AXA vnútorným predpisom v Spoločnostiach zaviedla a uplatňuje systém pre odmeňovanie zamestnancov a vedúcich osôb (ďalej označovaní ako „pracovníci“), ktorého popis je uvedený nižšie. Systém pracuje s nárokovou zložkou odmeny (mzda) a nenárokovou zložkou odmeny (bonus), s tým, že nenároková zložka odmeny je vyplatená pri splnení určitých podmienok, ktoré sa odvíjajú od výsledku hospodárenia Spoločností skupiny AXA a hodnotení výkonu príslušného pracovníka. Špecifické postupy pre odmeňovanie sa potom uplatňujú vo vzťahu k tým pracovníkom, ktorí majú významný vplyv na riziká, ktorým môžu byť vystavené Spoločnosti alebo ňou obhospodarované fondy a portfóliá. Systém je nastavený tak, aby najmä zaisťoval, že nebudú porušované pravidlá pre konflikt záujmov a nebudú podstupované nadmerné riziká.

Výbor pre odmeňovanie (Remuneration Committee) a riadenie odmeňovania

Riadenie odmeňovania je uskutočňované prostredníctvom zasadania dozornej rady.

Medzi základné zodpovednosti dozornej rady v rámci Remuneration Committee patria najmä:

- Vyhodnocovanie nastavenia a efektivity pravidiel odmeňovania mimo iného vo vzťahu k podstupovaným rizikám.
- Schvaľovanie významných zmien v oblasti dlhodobej aj krátkodobej stratégie odmeňovania a činnosti manažmentu.
- Rozhodovanie o celkovej výške bonusov Spoločnosti.
- Schvaľovanie rozpočtu pre navýšovanie miezd a následne schválenie návrhov miezd v pravidelnom procese prehodnocovania miezd.

Princípy hodnotenia

Spoločnosť obecné uplatňuje prístup „pay-for-performance“, teda platíme za dosiahnutý výkon. Táto stratégia hodnotí niekoľko parametrov:

- Dosahovanie definovaných finančných a prevádzkových cieľov v rovnováhe s obchodným plánom.
- Podporuje dlhodobo udržateľný výkon pomocou začlenením opatrenia pre riadenie rizík v rámci výkonnostných ukazovateľov.
- Celkové odmeňovanie jednotlivca odráža výkon jak v oblasti splnenia individuálnych kvantitatívnych a kvalitatívnych cieľov, tak v oblasti správania jednotlivca.

Pracovníci sú hodnotení podľa plnenia svojich cieľov (KPIs), ktoré im boli nastavené v predchádzajúcom roku ich priamym nadriadeným, v súlade so stratégiou Spoločnosti. Výsledkom hodnotenia je percento plnenia KPIs, ktoré slúži pre výpočet ročného bonusu pracovníka. Hodnotenie výkonnosti pracovníkov vychádza

z úrovne plnenia konkrétnych úloh a celkovej výkonnosti v hodnotenom období. Úlohy sa hodnotia číselným vyjadrením, na koľko % bola stanovená úloha splnená.

Kontrola plnenia jednotlivých KPIs sa vykonáva polročne, hodnotenie pracovníkov prebieha raz ročne. Proces sa zameriava na zhodnotenia, či pracovník splnil úlohy zadané pre príslušný rok, s akými výsledkami, prípadne za akých podmienok.

Nárokové peňažné plnenie – mzda

Za vykonanú prácu prislúcha pracovníkovi mzda. Zahŕňa a zohľadňuje náplň práce, pridelené zodpovednosti, skúsenosti, bežnú prax na trhu, technické schopnosti a kompetencie. V prípade vedúcich zamestnancov zahŕňa schopnosti v oblasti vedenia ľudí. Základná mzda tiež naopak môže reflektovať nedostatočné znalosti, schopnosti a kompetencie.

Nenárokové peňažné plnenie – bonus

O celkovej výške bonusu pre celú spoločnosť rozhoduje predstavenstvo (respektíve zbor konateľov) Spoločnosti. O výške bonusov jednotlivým pracovníkom rozhoduje nadriadený pracovník, respektíve predstavenstvo Spoločnosti. Vychádza pritom z výsledkov ročného hodnotenia pracovníkov v závislosti na plnení cieľov a kľúčových ukazovateľov výkonu pracovníka v hodnotenom období (vid' vyššie), výsledkoch Spoločnosti a finančnej skupiny AXA.

Pravidlá odmeňovania niektorých osôb

Pracovníci, ktorých činnosti v rámci výkonu ich zamestnania, povolania alebo funkcie majú významný vplyv na riziká, ktorým môže byť vystavená Spoločnosť alebo obhospodarovaný majetok, fond, alebo kapitál, sú:

- členovia riadiacich a kontrolných orgánov Spoločností, výkonní riaditelia a manažéri (členovia Executive Committee)
- vedúci zamestnanci kontrolných funkcií a útvarov, najmä úseku Právneho, úseku Compliance & Corporate Governance, Risk Managementu a Interného auditu, a ďalej zodpovední poistní matematici, respektíve osoby zodpovedné za výkon poistne-matematickej funkcie.
- portfólio manažéri a ich nadriadený.

Základná mzda a bonus musí byť vhodne vyvážené; základná mzda musí tvoriť dostatočne veľký podiel celkovej odmeny tak, aby bolo možné uplatňovať pružné zásady pre bonus, vrátane možnosti bonus vôbec nevyplatiť. Vhodný pomer medzi základnou mzdou a bonusom stanovuje Spoločnosť individuálne pre jednotlivé osoby alebo skupiny osôb.

Stanovenie bonusov pre tieto osoby podlieha nasledujúcim zásadám:

- celková odmena je založená na kombinácii hodnotenia individuálnej pracovnej výkonnosti a výkonnosti Spoločnosti, respektíve Skupiny AXA,
- pri hodnotení individuálnej výkonnosti sa zohľadní finančné aj nefinančné kritériá,
- podporuje dlhodobý udržateľný výkon pomocou začlenenia opatrenia pre riadenie rizík v rámci výkonnostných ukazovateľov. V prípade Portfólio manažérov výkonnosť portfólia v odmeňovaní pracovníka netvorí významnú časť odmeny.

V prípade AXA investiční spoločnosti a.s. s ohľadom na veľkosť, organizačné usporiadanie, povahu, rozsah a zložitosť činností, bolo vylúčené použitie pravidiel na odmeňovanie niektorých osôb obsiahnutých v ustanovení bodov 8 a 9 prílohy č. 1 vyhlášky č. 244/2013 Zb., o bližšej úprave niektorých pravidiel zákona o investičných spoločnostiach a investičných fondoch, v znení neskorších predpisov.

Spoločnosť môže odňať už priznaný, avšak nevyplatený bonus alebo akúkoľvek jeho časť a vyžadovať späť už vyplatený bonus v súlade s obecnými záväznými právnymi predpismi (ustanovenie iných právnych predpisov tým nie sú dotknuté). Bonus nesmie byť vyplatený spôsobom alebo formou, ktoré by umožnili obchádzanie požiadaviek právnych predpisov. Tieto osoby nesmú uplatňovať také poistenie alebo iné individuálne zaistovacie stratégie spojené s ich odmeňovaním alebo s ich zodpovednosťou, ktoré by mohli ohroziť účinky prvkov zásad odmeňovania zameraných na znižovanie rizika.

Výpočet odmeny

Najväčšia časť nenárokovej zložky odmeny je vypočítaná tak, že sa najprv stanoví objem prostriedkov určených v rámci Spoločnosti k rozdeleniu, a to na základe miery splnenia hospodárskych cieľov skupiny AXA a Spoločnosti (na základe očakávania akcionára) v príslušnom kalendárnom roku v percentuálnom vyjadrení. U každého pracovníka je potom celkové percentuálne individuálne hodnotenie vynásobené počtom mesačných odmien, ktoré sú pevne stanovené vždy pre príslušnú skupinu pracovníkov. Pracovníkom je potom vyplatený bonus v pomere, ktorý umožňuje objem prostriedkov určených na výplatu odmien v rámci Spoločnosti spôsobom uvedeným vyššie. Vedľa tejto časti nenárokovej odmeny môžu byť vyplatené ďalšie bonusy v súlade so skupinovou politikou AXA, napríklad za aktívnu účasť na kľúčových projektoch.

AXA životní pojišťovna a.s., pobočka poisťovne z iného členského štátu
Korešpondenčná adresa: Kolárska 6, 812 55 Bratislava, Slovenská republika,
IČO: 35 968 079, spoločnosť zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, oddiel Po, vložka č. 1327/B
AXA pojišťovna a.s., pobočka poisťovne z iného členského štátu
Korešpondenčná adresa: Kolárska 6, 812 64 Bratislava, Slovenská republika
IČO: 36 857 521, spoločnosť zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, oddiel Po, vložka č. 1576/B
AXA Management Services s.r.o.
Korešpondenčná adresa: Kolárska 6, 812 54 Bratislava, Slovenská republika
IČO: 50 008 056, zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, oddiel Po, vložka č. 3043/B
AXA investiční společnost a.s., organizačná zložka Slovensko
Korešpondenčná adresa: Kolárska 6, 812 59 Bratislava, Slovenská republika
IČO: 36 770 540, spoločnosť zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, oddiel Po, vložka č. 1475/B
AXA d.s.s., a.s.
Korešpondenčná adresa: Kolárska 6, 815 85 Bratislava, Slovenská republika
IČO: 35 903 821, spoločnosť zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, oddiel Sa, vložka č. 3441/B
AXA d.d.s., a.s.
Korešpondenčná adresa: Kolárska 6, 812 46 Bratislava, Slovenská republika
IČO: 35 977 540, spoločnosť zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, oddiel Sa, vložka č. 3804/B

Sídlo spoločností: Kolárska 6, 811 06 Bratislava, Slovenská republika
AXA linka: +421 2 2929 2929, Fax: +421 2 5949 1112, E-mail: info@axa.sk, www.axa.sk