

Politique de rémunération

(VERSION CONDENSÉE)

Groupe LA LUXEMBOURGEOISE

1. Champ d'application de la politique de rémunération

La politique de rémunération couvre la rémunération accordée à l'ensemble du personnel des sociétés :

- LA LUXEMBOURGEOISE Société Anonyme d'Assurances
- LA LUXEMBOURGEOISE-VIE Société Anonyme d'Assurances
- DKV LUXEMBOURG Société Anonyme

qui constituent, dans le cadre du présent document, le Groupe LALUX.

La politique de rémunération est applicable à l'ensemble du personnel du Groupe LALUX, qui comprend le personnel salarié sur la base d'une relation de travail et les membres des organes de gouvernance.

2. Objectifs de la politique de rémunération

La politique de rémunération est alignée avec la stratégie du Groupe LALUX, basée sur une approche prudente et conservatoire, qui vise à réaliser une croissance continue et durable de valeur pour les parties prenantes, sans prise de risques excessifs ou non-maîtrisables. Dans ce sens, il est assuré que la partie de rémunération tant fixe que variable ne limite pas la capacité des sociétés du Groupe LALUX à renforcer leur assise financière.

3. Structure et éléments de rémunération

3.1. Principes généraux clés appliqués

- Les principes généraux de la politique de rémunération sont applicables à l'ensemble du personnel.
- La rémunération est composée, selon le cas, d'une partie de rémunération fixe, d'une partie de rémunération variable et des avantages sociaux divers.
- La structure de rémunération est adaptée aux exigences réglementaires externes et internes en matière de gestion des risques et décourage toute prise de risques excessive conformément à la stratégie de gestion des risques du Groupe.
- La partie de rémunération fixe constitue la partie essentielle de la rémunération totale.
- La partie de rémunération variable est limitée par rapport au montant de la partie de rémunération fixe respective ; le montant de la partie variable est contrôlé spécifiquement et validé par le Comité des Nominations et des Rémunérations.
- La partie de rémunération variable tient compte du résultat de l'évaluation annuelle de performance.
- La partie de rémunération variable tient compte des résultats financiers des sociétés du Groupe LALUX, sans qu'il y ait un lien direct ou mathématique entre les résultats financiers, fixés comme objectifs ou non, et le montant de la rémunération variable.

Le Groupe LALUX procède à un entretien d'évaluation annuel avec tout membre de son personnel salarié. L'objectif est de faire le bilan sur la période écoulée en matière de performance suivant des critères fondamentaux d'évaluation, qui sont, notamment : la maîtrise technique du travail, la quantité et la qualité de travail, l'organisation, l'autonomie, la polyvalence, l'initiative, l'engagement, la motivation, la persévérance, le contact client interne et externe et l'esprit d'équipe. Le cas échéant, l'analyse des résultats des objectifs fixés est réalisée à la même occasion.

3.2. Rémunération fixe

La rémunération fixe des salariés du Groupe LALUX est déterminée sur une base relative à la fonction exercée, conformément aux textes réglementaires applicables et aux standards et pratiques du marché des assurances luxembourgeois, ainsi que sur base de la convention collective, le cas échéant.

3.3. Rémunération variable

A la rémunération fixe peut s'ajouter pour les salariés du Groupe une rémunération variable dont le montant est contrôlé spécifiquement et validé par le Comité des Nominations et des Rémunérations.

3.4. Avantages sociaux

Le Groupe LALUX offre à tout le personnel du Groupe, un ensemble d'avantages sociaux extra-légaux tels que notamment un régime complémentaire de pension, une conciergerie, une assurance hospitalisation, un restaurant d'entreprise, une salle de sport et autres.

3.5. Considérations ESG

A l'heure actuelle, le Groupe LALUX n'a pas encore intégré dans sa politique de rémunération la prise en compte des risques en matière de durabilité.

Cependant, le Groupe LALUX nourrit depuis son origine, un intérêt naturel pour une gestion responsable de ses affaires. Au cours de son siècle d'existence, le Groupe s'est souvent montré précurseur dans l'amélioration des conditions de travail de ses employés, en introduisant par exemple une sorte d'allocation familiale avant l'heure ou encore en votant l'égalité de salaire entre hommes et femmes avant qu'elle ne devienne obligatoire dans le pays.

Aujourd'hui, il propose à ses employés bon nombre d'avantages et de services, tels qu'un restaurant d'entreprise, une crèche, une salle de sport, une conciergerie, la possibilité d'une vaccination contre la grippe, un examen visuel et auditif ou encore une assurance hospitalisation DKV, contribuant à rendre l'environnement de travail sain et agréable au sein de son siège social de Leudelange. Le Groupe LALUX permet également à ses collaborateurs de bénéficier de mesures telles qu'un régime complémentaire de pension, le temps de travail partiel, la poursuite de formations, un « Compte épargne temps » .

Dans l'exercice de ses activités, le Groupe LALUX respecte de plus les principes énoncés dans sa Charte éthique (p.ex. les droits de l'Homme, droit du travail, concurrence saine et loyale, etc).

Le Groupe LALUX a également, dans sa volonté d'être un acteur socialement responsable, lancé toute une série d'initiatives volontaires visant notamment à réduire sa consommation énergétique, limiter au maximum le gaspillage alimentaire ou encore promouvoir la gestion responsable des déchets et le recyclage.