

Offenlegung der Vergütungspolitik von AXA IM

Gültig für das Leistungsjahr 2023

1. Governance

Die Vergütungspolitik von AXA IM, die jedes Jahr vom Vergütungsausschuss der AXA IM überprüft und genehmigt wird, legt die Grundsätze für die Vergütung in allen Einheiten von AXA IM fest und berücksichtigt dabei die Geschäfts- und Risikostrategie, die Ziele (darunter auch Ziele im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsrisiken), Unternehmenskultur und -werte von AXA IM sowie die langfristigen Interessen der Kunden, Aktionäre und Mitarbeiter von AXA IM.

Der Vergütungsausschuss von AXA IM stellt im Einklang mit den auf AXA-Gruppenebene festgelegten und validierten Vergütungsrichtlinien und -verfahren die einheitliche und faire Anwendung der Vergütungspolitik innerhalb von AXA IM sowie die Einhaltung der geltenden Vorschriften sicher.

Die Aufteilung des für die Vergütung zur Verfügung stehenden Budgets sowie Bonuszuteilungen werden vom CEO vorgeschlagen und vom Vergütungsausschuss genehmigt, dessen Zusammensetzung auf der Website von AXA IM einsehbar ist.

2. Vergütungsstrategie

AXA IM wendet bei der Vergütung einen "Pay for Performance"-Ansatz an, der Anpassungen bei Risikoerwägungen beinhaltet, um die Mitarbeiter zu belohnen, die größten Beitrag für die Firma leisten, wobei Leistung, Verhalten, Erfahrung und entscheidende Fähigkeiten berücksichtigt. Ziel dieses Ansatzes ist es, die besten Fähigkeiten und Talente zu gewinnen und zu halten, das Engagement der Mitarbeiter zu fördern und die Führung von AXA IM zu stärken, während gleichzeitig die unternehmerische Verantwortung und nachhaltige, verantwortungsbewusste Investitionen gefördert werden, die langfristig eine nachhaltige Leistung für die Kunden von AXA IM und eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit gewährleisten.

3. Vergütungsstruktur und der Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistung

Die Vergütung ist so strukturiert, dass sie Folgendes belohnt:

- organisatorische Verantwortung, Berufserfahrung, die für die Position erforderlichen Fähigkeiten sowie die individuelle Fähigkeit des Einzelnen, die mit seiner Position verbundenen Aufgaben zu erfüllen, durch eine feste Vergütung;

- kurzfristige Wertschöpfung für Kunden und AXA IM durch eine variable Barvergütung, die auf der jährlichen Leistung basiert;
- mittelfristige Wertschöpfung für Kunden und AXA IM durch den Deferred Incentive Plan (DIP (Fonds)), der über einen Zeitraum von vier Jahren strukturiert ist;
- Langfristige Wertschöpfung für die AXA Gruppe durch den AXA LTI (bestehend aus AXA Performance Shares).

Die variable Vergütung von AXA IM (bestehend aus der variablen Barvergütung und dem AXA IM Deferred Pay) und der AXA LTI bilden die variable Gesamtvergütung. AXA IM sorgt für ein angemessenes Gleichgewicht zwischen fester und variabler Gesamtvergütung sowie zwischen kurz- und langfristiger variabler Gesamtvergütung.

4. AXA IM Variable Pay Pools und Prämien

Die jährlichen AXA IM Variable Pay-Pools werden global auf der Grundlage der Rentabilität von AXA IM unter Berücksichtigung aktueller und zukünftiger Risiken festgelegt. Die Zuteilung von AXA IM Variable Pay-Pools zu den Funktionen berücksichtigt eine Reihe von Faktoren wie Rentabilität, Anlageperformance, Risiko- und Compliance-Faktoren und andere qualitative Leistungen.

Bei der Festlegung der individuellen AXA IM Variable Pay-Niveaus berücksichtigen die Manager die jährliche Team- und Einzelleistung, die als Kombination spezifischer quantitativer und qualitativer Leistungsfaktoren bewertet wird. Auch individuelle Führungsqualitäten werden berücksichtigt, ebenso wie die Einhaltung von Risiko- und Compliance-Richtlinien. AXA IM ist der Meinung, dass nicht nur das „Was“, sondern auch das „Wie“ des Erreichten belohnt werden sollte, und zielt darauf ab, die Leistung des Einzelnen und des Teams durch die Höhe der variablen Vergütung von AXA IM zu differenzieren.

5. Struktur der variablen Vergütung von AXA IM

AXA IM wendet eine automatische Rückstellungspolitik für alle Mitarbeiter an. Dabei wird ein bestimmter Teil der Rückstellung auf den AXA IM TVP des Mitarbeiters angerechnet. Wie hoch dieser Teil ist, hängt von drei Faktoren ab: (1) Höhe des gesamten variablen Gehalts oder der Gesamtvergütung des Mitarbeiters, (2) davon, ob der Mitarbeiter den Vergütungsrichtlinien unterliegt und als ausgewiesener Mitarbeiter („Identified Employee“) gilt und (3) von der juristischen Person des Mitarbeiters.

6. Risikoanpassung

Die Risikomanagementfunktion von AXA IM validiert und bewertet die Risikoanpassungstechniken, die bei der Leistungsbeurteilung, der Bestimmung der AXA IM TVP und der Ex-post-

Risiko-anpassung unter Berücksichtigung aller relevanten Arten aktueller und zukünftiger Risiken eingesetzt werden, einschließlich finanzieller und nicht finanzieller Risiken (z.B. Reputation, Verhalten und Kundenergebnisse).

7. Unverfallbarkeits- und Malus-Bedingungen

Die DIP (Fonds-)Prämie besteht aus einem verzögerten Ausschüttungsplan, der an die Wertentwicklung eines oder mehrerer synthetischer Körbe von AXA IM Fonds und an einen ESG-Performance-Index gebunden ist. Die DIP (Fonds-)Zuteilungen werden über einen Zeitraum von vier Jahren nach der Zuteilung vorbehaltlich einer Risikoanpassung (einschließlich des Nachhaltigkeitsrisikos) unverfallbar und werden bei Eintritt der Unverfallbarkeit bar ausgezahlt, sofern der Verwaltungsrat von AXA IM nichts anderes beschließt.

Ab dem Leistungsjahr 2020 werden keine zusätzlichen AXA IM Performance Shares zugeteilt. Die Unverfallbarkeit von AXA IM Performance Shares unterliegt einer Kombination aus Investment-Performance-Indikatoren und der Erreichung der tatsächlichen zugrunde liegenden Erträge von AXA IM im Vergleich zum Budget über einen dreijährigen Leistungsbewertungszeitraum.

Der AXA IM Verwaltungsrat oder der AXA IM Vergütungsausschuss kann die AXA IM Leistungsanteile aus der Unverfallbarkeit reduzieren, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind (dies wird auch als Malus bezeichnet). Solche Bedingungen sind:

- Wenn die finanzielle Leistung von AXA IM als Ganzes oder einer ihrer Geschäftseinheiten einen signifikanten Abschwung oder eine Verschlechterung erfahren hat und/oder die Zahlung der gesamten variablen Vergütung angesichts der finanziellen Lage des Unternehmens oder der relevanten Sparte nicht vertretbar oder nicht angemessen wäre oder
- Wenn ein Mitarbeiter wesentlich gegen den Verhaltenskodex von AXA IM oder andere wichtige Risiko- und Compliance-Richtlinien verstoßen hat, es Beweise für schweres Fehlverhalten gibt und/oder der Mitarbeiter dem Geschäft oder dem Ruf von AXA IM oder einer ihrer Geschäftseinheiten wesentlichen Schaden zufügt oder an einem Verhalten beteiligt oder dafür verantwortlich war, dass zu einem erheblichen Verlust für die Geschäftseinheit oder AXA IM führte oder
- Wenn es ein erhebliches Versagen des Risikomanagements in Bezug auf AXA IM, einen ihrer Fonds oder Geschäftsbereiche gibt oder
- Wenn ein Mitarbeiter angemessene Eignungs- und Wohlverhaltensstandards nicht eingehalten hat.

Für rechtliche Einheiten, die der IFD/FPR unterliegen, und unter besonderen Umständen können Rückforderungsmechanismen für variable Vergütungen, die wesentlichen Risikoträgern (identifizierten Mitarbeitern) gewährt werden, greifen.

8. Kontrollfunktionen

Die Vergütung für Mitarbeiter der Kontrollfunktionen soll ausreichend sein, um qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter anzuwerben und zu halten und um Interessenkonflikte zu vermeiden. Die variable Gesamtvergütung richtet sich nach den Fähigkeiten und der Leistung des Einzelnen (basierend auf funktionsspezifischen Zielen), dem Marktwert der Funktion und den zugrunde liegenden Gewinnen der AXA IM Gruppe. Sie basiert nicht auf der Leistung der Geschäftseinheit, die direkt von der Kontrollfunktion beaufsichtigt wird. Die Festvergütung und die variable Gesamtvergütung des internen Revisionsteams werden vom Global Head of Audit der AXA Gruppe festgelegt, und die Ausübbarkeit ihres AXA LTI ist gegebenenfalls an die Leistungskennzahlen der AXA Gruppe geknüpft.

9. Entscheidungsfindungsprozess

Der AXA IM Vergütungsausschuss ist für die Festlegung und Überprüfung der AXA IM Vergütungsrichtlinien, einschließlich der AXA IM Vergütungspolitik, sowie für die Überprüfung der jährlichen Vergütung der leitenden Angestellten der AXA IM Gruppe und der leitenden Angestellten in den Kontrollfunktionen verantwortlich.

Der Vergütungsausschuss von AXA IM besteht aus mindestens drei Mitgliedern, von denen mindestens zwei unabhängige und nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder sind, darunter der Vorsitzende. „Ständige Gäste“ mit beratender Funktion sind mindestens der AXA IM Executive Chairman, der AXA IM Head of HR, der AXA IM Global Head of Rewards, ein Vertreter des AXA Group Rewards Team und von Zeit zu Zeit Mitglieder der Risiko-, Kontroll- und Innenrevisions-teams von AXA IM. Arbeitnehmervertreter werden im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütungspolitik von AXA IM eingeladen. Der Vergütungsausschuss von AXA IM tritt in der Regel fünfmal jährlich zusammen.

Externe Berater (Linklaters) wurden mit der Beratung zu Aspekten der Vergütungspolitik beauftragt. Die Kontrollfunktionen haben einen angemessenen Beitrag zur Festlegung der Vergütungspolitik für andere Geschäftseinheiten geleistet.

10. Identifizierte Mitarbeiter

Die Kriterien, anhand derer bestimmt wird, ob es sich bei den Mitarbeitern um identifizierte Mitarbeiter handelt, lauten im Wesentlichen wie folgt:

- Der Mitarbeiter ist ein ständiges stimmberechtigtes Mitglied eines Leitungsorgans eines regulierten AXA IM-Unternehmens¹.
- Der Mitarbeiter ist ein leitender Angestellter (einschließlich leitender Angestellter im Sinne der britischen Regelung für leitende Angestellte), der die Geschäfte eines durch EU- Richtlinien regulierten Unternehmens von AXA IM tatsächlich führt.
- Der Mitarbeiter ist in einer Kontrollfunktion tätig (Risikomanagement, Compliance oder Innenrevision) und seine/ihre Aktivitäten könnten potenziell einen erheblichen Einfluss auf die Ergebnisse und/oder die Bilanz eines AXA IM Unternehmens haben.
- Der Mitarbeiter ist ein Riskoträger, darunter:
 - (1) Mitarbeiter, die in der Lage sind, Verträge oder Positionen einzugehen, die einen wesentlichen Einfluss auf die Positionen der AXA IM Einheit oder ihre verwalteten Portfolios² haben
 - (2) Mitarbeiter im Vertrieb, die einen wesentlichen Einfluss auf die AXA IM Einheit oder ihre verwalteten Portfolios haben
 - (3) Mitarbeiter, deren Aktivitäten potenziell einen wesentlichen Einfluss auf die Ergebnisse und/oder die Bilanz von AXA IM und/oder Performance der verwalteten Portfolios haben könnten
- Die Vergütung des Mitarbeiters ist in der gleichen Vergütungskategorie wie in den oben genannten Kategorien, und der Mitarbeiter hat einen wesentlichen Einfluss auf eine regulierte AXA IM Einheit oder die von dieser Einheit verwalteten Portfolios.

Wenn ein Mitarbeiter in eine der oben genannten Kategorien fällt oder die Kriterien gemäß der Delegierte Verordnung (EU) 2021/2154 (die "IFD MRT Identification Regulation") oder IFPR erfüllt, würde der Mitarbeiter als identifizierter Mitarbeiter gemäß den AXA IM Identified Employee Guidelines betrachtet werden.

11. Integration von Nachhaltigkeitsrisiken

Die Europäische Union hat im Dezember 2019 die Offenlegungsverordnung zu Nachhaltigkeit (SFDR) veröffentlicht, die seit dem 10 März 2021 gilt.

Diese Verordnung verlangt von "Finanzmarktteilnehmern und Finanzberatern", in ihren Vergütungsrichtlinien Angaben darüber zu machen, wie die konsistent zu den „Nachhaltigkeitsrisiken“ integriert sind.

Daher werden ab dem 1 Januar 2021 individuelle und kollektive Ziele Elemente in Bezug auf die

¹ Zu den AXA IM Einheiten gehören Gesellschaften zur Verwaltung alternativer Investmentfonds (AIFMs), OGAW und IFD/IFPR regulierte AXA IM Einheiten.

² Fonds umfassen Alternative Investmentfonds (AIFs), UCITSV und/oder Mandate.

Einhaltung der Nachhaltigkeitsrisiken enthalten, die in die Anlageprozesse eingebettet werden müssen. Die variablen Vergütungspools und -prämien von AXA IM werden unter Berücksichtigung der Erreichung dieser Ziele festgelegt.

Darüber hinaus sind Nachhaltigkeitsrisiken sowohl in aufgeschobene als auch in langfristige variable Vergütungsbestandteile integriert:

- **Deferred:** die DIP (Fund) Zuteilung besteht aus einem Deferred Cash Plan, der an die Anlageperformance eines synthetischen Baskets der AXA IM Fonds und an einen ESG Performance Index gekoppelt ist.
- **Long Term (AXA LTI):** AXA Performance Shares enthalten Nachhaltigkeitskriterien, die 30% der Gesamtperformance ausmachen: (I) spezifisches klimabezogenes Ziel (Verringerung der CO₂-Emissionen des Betriebs) und (II) Inklusions- und Diversity-Ziel (Erhöhung des Anteils von Frauen in der Führungskräftepopulation des Konzerns) ergänzen (III) das Ziel des AXA Scores im S&P Corporate Sustainability Assessment.

Was die Angaben zu den Vergütungsrichtlinien von AXA IM für 2022 betrifft, sind die Angaben für 2023 mit einer geringfügigen Anpassung des Wortlauts und der Streichung der Erwähnung der AXA Restricted Shares unverändert, da AXA IM ausschließlich AXA Performance Shares gewährt.