

**Offenlegung zur
AXA IM Vergütungsrichtlinie
für den Leistungszeitraum 2024**

1. Governance

Die Weltweite Vergütungsrichtlinie von AXA IM (*AXA IM Remuneration Policy*), die jedes Jahr vom Vergütungsausschuss der AXA IM überprüft und genehmigt wird, legt die Grundsätze für die Vergütung in allen Gesellschaften der AXA IM-Gruppe fest und berücksichtigt dabei die Geschäfts- und Risikostrategie, die Ziele – einschließlich der Ziele im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsrisiken –, die Kultur und die Werte von AXA IM sowie die langfristigen Interessen der Kunden, Anteilshaber und Mitarbeiter/innen von AXA IM.

Der Vergütungsausschuss von AXA IM (*AXA IM Remuneration Committee*) sorgt, entsprechend den auf Ebene der AXA-Gruppe festgelegten und validierten Vergütungsbestimmungen und Verfahrensregelungen, für eine einheitliche und faire Anwendung der Weltweiten Vergütungsrichtlinie innerhalb von AXA IM sowie für die Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften.

Die Zuteilung von Vergütungspools und individueller variabler Vergütung (*awards*) werden vom CEO vorgeschlagen und vom Vergütungsausschuss genehmigt. Die Zusammensetzung des Ausschusses ist auf der Website von AXA IM abrufbar.

2. Vergütungsstrategie

AXA IM folgt dem „pay-for-performance“-Ansatz (Vergütung nach Leistung), mit der Möglichkeit zu Korrekturen nach Risikogesichtspunkten, um Mitarbeiter zu würdigen, die den größten Wertbeitrag zur Entwicklung des Unternehmens beisteuern, wobei Leistung, Verhalten, Erfahrung und erfolgskritische Fähigkeiten berücksichtigt werden. Dieser Ansatz zielt darauf ab, die fähigsten und talentiertesten Mitarbeiter/innen zu gewinnen und zu binden, die Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter/innen zu fördern und dadurch die Führungsrolle von AXA IM zu stärken. Gleichzeitig ist damit beabsichtigt, das Verantwortungsbewusstsein für das Unternehmen sowie verantwortungsvolle Investments weiterzuentwickeln, die zu langfristig nachhaltiger Performance für die Kunden von AXA IM und einer langfristigen Sicherung von Arbeitsplätzen führen.

3. Vergütungsstruktur und die Verbindung zwischen Vergütung und Leistung

Die Vergütung ist wie folgt strukturiert:

- mit der Festvergütung werden die Aufgabenzuständigkeit innerhalb der Organisation, die hierfür benötigte Berufserfahrung und fachliche Kompetenz sowie die Fähigkeit des Einzelnen, diese mit seiner Position verbundenen Aufgaben zu erfüllen entlohnt;
- eine auf die Entwicklung/Leistung innerhalb eines Geschäftsjahres bezogene, sofort (in Geld) zahlbare variable Vergütung dient der Honorierung kurzfristig erwirtschafteter Wertzuwächse für Kunden und AXA IM;
- der über einen Vierjahreszeitraum hinweg strukturierte „DIP (Fund)“-Plan dient der Honorierung von mittelfristig erwirtschafteten Wertzuwächsen bei Kunden und AXA IM durch zurückgestellte variable Vergütung;
- langfristige Wertschöpfung für die AXA-Gruppe wird vergütet durch ein Langfrist-Anreizprogramm der AXA, das „AXA LTI“ (bestehend aus *AXA Performance Shares*).

Gewährte variable Vergütung von AXA IM (*AXA IM Total Variable Pay* – bestehend aus sofort zahlbarer variabler Vergütung (*Cash Variable Pay*) und zurückgestellter variabler Vergütung (*AXA IM Deferred Pay*)) und ggf. das *AXA LTI* zusammen bilden die variable Gesamtvergütung (*Overall Variable Pay*). AXA IM sorgt für ein angemessenes Verhältnis zwischen Festvergütung und variabler Gesamtvergütung, sowie zwischen kurz- und langfristigen Formen der variablen Gesamtvergütung.

Commented [HF1]: Das „Total“ taucht hier in der englischen Version nicht auf, später ist dort aber dann auch vom „AXA TVP“ die Rede.

4. AXA IM Vergütungspools und Zuteilung variabler Vergütung

Vergütungspools für variable Vergütung werden bei AXA IM jährlich global auf der Grundlage der Profitabilität von AXA IM und unter Berücksichtigung aktueller und zukünftiger Risiken festgelegt. Bei der Zuteilung der Pools für variable Vergütung auf die einzelnen Funktionen werden eine Reihe von Kriterien wie etwa Profitabilität, Anlageperformance, Risiko- und Compliance-Faktoren sowie andere qualitative Leistungsmerkmale berücksichtigt.

Bei der Festlegung der individuellen variablen Vergütung berücksichtigen die zuständigen Führungskräfte die Team- und Einzelleistung im betreffenden Jahr, welchen jeweils die Bewertung kombinierter spezifischer quantitativer und qualitativer Leistungsfaktoren zugrunde liegt. Auch individuelle Führungsstärke wird berücksichtigt, ebenso wie die Einhaltung von Risiko- und Compliance-Richtlinien. AXA IM ist der Überzeugung, dass nicht nur belohnt werden sollte, „was“ erreicht wurde, sondern auch „wie“ es erreicht wurde, und legt Wert darauf, die Leistung von Einzelnen und des Teams nach Höhe der gewährten variablen Vergütung zu differenzieren.

5. Struktur der variablen Vergütung

Bei AXA IM gilt generell für alle Beschäftigten, dass ein bestimmter Anteil der ihnen gewährten variablen Vergütung in Form zurückgestellter Vergütung gewährt (*deferral policy*) wird, wobei die Höhe des Anteils zurückgestellter Vergütung abhängig ist (i) von der Höhe der variablen Gesamtvergütung bzw. der Gesamtvergütung (*Total Remuneration*) der/des Mitarbeiters/-in, (ii) davon, ob der/die Mitarbeiter/in ein sog. „Identifizierter Mitarbeiter“ ist und (iii) davon, bei welcher Gesellschaft der der/die Mitarbeiter/in angestellt ist.

6. Risikoanpassung

Die für das Risiko-Management zuständige Funktion bei AXA IM validiert und beurteilt die Risikoanpassungstechniken (die eingesetzt werden, um Leistungsentwicklung/Performance zu messen, AXA IM TVP zu bestimmen und eine nachträgliche (*ex post*) Risikoanpassung durchzuführen), wobei sämtliche laufenden und künftigen Risiken (einschließlich finanzieller und nicht-finanzieller Risiken (z.B. Reputation, Verhalten und Kundenergebnisse)) berücksichtigt werden.

7. Schrittweise Anwachsung und Malusbedingungen

Variable Vergütung in Form des „DIP (Fund)“ beruht auf der Wertentwicklung (*investment performance*) einer synthetischen Zusammenstellung bestimmter AXA IM Fonds (*indexed to a synthetic basket(s) of AXA IM funds*) sowie eines ESG Performance Index. In dieser Form gewährte variable Vergütung wächst über einen Zeitraum von vier Jahren zum Bezug an (*vesting*) und ist dabei einer möglichen Risikoanpassung (einschließlich Nachhaltigkeitsrisiko) unterworfen; Auszahlungen erfolgen nach dem Anwachsen in Geld (*settled in cash*), sofern der Vorstand von AXA IM (*AXA IM Board*) dies nicht anderweitig bestimmt hat.

Seit dem Leistungszeitraum (*performance year*) 2020 erfolgt keine zusätzliche Zuteilung von *AXA IM Performance Shares* mehr. Bei früheren Zuteilungen hing das Anwachsen der *AXA IM Performance Shares* zum Bezug von einer Kombination aus Anlageerfolgsindikatoren und dem Grad der Erfüllung tatsächlich erzielter Erträge im Vergleich zum budgetierten Wert über einen Leistungsbewertungszeitraum von drei Jahren ab.

In dem Zeitraum, bevor zurückgestellte variable Vergütung zum Bezug anwächst und damit unverfallbar wird (*vesting*), prüft das AXA IM Board – oder, auf dessen Geheiß, der AXA IM

Vergütungsausschuss –, ob Umstände vorliegen, die zu einer Reduzierung der variablen Vergütung führen können (*Malus*). Zu diesen Umständen zählen:

- Die finanzielle Leistungsfähigkeit von AXA IM oder eines seiner Geschäfts- bzw. Funktionsbereiche (*business unit*) hat einen wesentlichen Rückgang erlitten und/oder die Auszahlung der variablen (Gesamt-)Vergütung wäre angesichts der finanziellen Lage von AXA IM insgesamt oder des betreffenden Funktionsbereichs nicht tragbar oder nicht angemessen;
- die Investment-Performance von AXA IM insgesamt oder eines seiner Investmentplattformen hat eine erhebliche Verschlechterung erfahren;
- der/die Mitarbeiter/in hat gegen wesentliche Bestimmungen des AXA IM Code of Conduct oder andere bedeutende Risiko- bzw. Compliance-Bestimmungen verstoßen, es liegen Beweismomente für ein erhebliches Fehlverhalten oder einen schwerwiegenden Fehler des/der Mitarbeiter/in vor und/oder der/die Mitarbeiter/in hat das Unternehmen bzw. die Reputation von AXA IM oder einer ihrer Gesellschaften in erheblicher Weise beeinträchtigt; oder der/die Mitarbeiter/in war an einem Verhalten beteiligt oder für ein solches verantwortlich, das zu einem erheblichen Schaden/Verlust eines Geschäfts- bzw. Funktionsbereichs von AXA IM bzw. von AXA IM insgesamt geführt hat;
- in Bezug auf AXA IM, einen ihrer Fonds oder Geschäfts- bzw. Funktionsbereich hat das Risiko-Management in signifikanter Weise versagt;
- der/die Mitarbeiter/in erfüllte nicht die angemessenen Anforderungen an Zuverlässigkeit und Wohlverhalten.

Für Gesellschaften, die der Aufsicht nach IFD/IFPR unterliegen und unter bestimmten Voraussetzungen kann ein Rückforderungsmechanismus (*clawback*) für variable Vergütung gelten, die an Risikoträger (Identifizierte Mitarbeiter) gewährt wurde.

8. Kontrollfunktionen

Die Vergütung der Mitarbeiter/innen in Kontrollfunktionen soll so bemessen sein, dass qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter/innen gewonnen und gehalten sowie Interessenkonflikte vermieden werden können. Die variable Gesamtvergütung wird durch das Kompetenzprofil und die Leistung (auf der Grundlage aufgabenspezifischer Zielvorgaben des Bereichs, insbesondere bezüglich der Kontrollaufgabe) des/der Mitarbeiters/-in, den Marktwert der Position und das Betriebsergebnis (*operating income*) der AXA IM-Gruppe bestimmt. Sie ist in jedem Fall unabhängig von der Performance der von dem/der Mitarbeiter/in in Kontrollfunktion direkt überwachten Unternehmenseinheit/Funktionsbereich. Die Festvergütung sowie die Gewährung der variablen

Gesamtvergütung für Mitarbeiter/innen der Innenrevision (*Internal Audit*) wird durch den *AXA Group Global Head of Audit* bestimmt; das *vesting* der AXA LTIs dieser Mitarbeiter/innen ist an die durch die AXA Gruppe definierten Leistungsindikatoren (*AXA Group performance measures*) geknüpft.

9. Prozess der Entscheidungsfindung

Der AXA IM Vergütungsausschuss ist dafür verantwortlich, sämtliche Leitlinien der Vergütung von AXA IM, einschließlich der Weltweiten Vergütungsrichtlinie, festzulegen und zu überprüfen sowie die jährliche Vergütung von Beschäftigten in leitenden Funktionen (*senior executives*) der AXA IM Gruppe und der leitenden Führungskräfte in Kontrollfunktionen zu überprüfen.

Der AXA IM Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern, von denen mindestens zwei unabhängige und nicht geschäftsführende Vorstandsmitglieder sind, darunter sein/e Vorsitzende/r. Zu den „ständigen Gästen“ mit beratender Funktion gehören mindestens der/die *AXA IM Executive Chairman*, der/die *AXA IM Head of HR*, der/die *AXA IM Global Head of Rewards*, ein Vertreter aus dem *Rewards Teams* der AXA Gruppe und ggf. Beschäftigte aus dem Risiko-, Kontroll- und Innenrevisionsteams von AXA IM. Arbeitnehmervertreter im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Weltweiten Vergütungsrichtlinie eingeladen. Der AXA IM Vergütungsausschuss tritt mindestens dreimal im Jahr zusammen.

Externe Berater (Linklaters) wurden mit der Beratung Fragen der Vergütungsrichtlinie beauftragt. Die Kontrollfunktionen leisten einen angemessenen Beitrag bei der Festlegung der Vergütungsrichtlinie für andere Geschäfts- bzw. Funktionsbereiche.

10. Identifizierte Mitarbeiter

Die Kriterien, anhand derer bestimmt wird, ob es sich bei Mitarbeiter/innen um sog. „Identifizierte Mitarbeiter“ handelt, sind im Wesentlichen die folgenden:

- Der/die Mitarbeiter/in ist ständiges Mitglied eines Leitungsorgans einer regulierten AXA IM Gesellschaft¹.
- Der/die Mitarbeiter/in ist eine Führungskraft (einschließlich „Senior Manager“ im Sinne der Regelung „UK Senior Managers Regime“), die auch tatsächlich Geschäftsleitungsaufgaben in einem Unternehmen von AXA IM ausübt.

¹ Der Begriff „regulierte AXA IM Gesellschaft“ bezieht sich auf unter AIFM, UCITS sowie IFD, IFPR und MIFID regulierte Verwaltungs- bzw. Investmentgesellschaften.

- Der/die Mitarbeiter/in ist in einer Kontrollfunktion tätig (Risiko-Management, Compliance oder Innenrevision) und seine/ihre Tätigkeit kann sich möglicherweise erheblich auf das Ergebnis/finanzielle Abschneiden und/oder die Bilanz einer AXA IM Gesellschaft auswirken.
- Der/die Mitarbeiter/in ist Risikoträger (*risk taker*), d.h. insbesondere
 - (i) Mitarbeiter/innen, die zum Abschluss von Verträgen ermächtigt sind bzw. Mitarbeiter/innen in einer Stellung, kraft derer sie die Anlagepositionen von regulierten Anlagegesellschaften bzw. Portfolio², die sie leiten/verwalten, wesentlich beeinflussen.
 - (ii) Vertriebsmitarbeiter/innen, die einen wesentlichen Einfluss auf die AXA IM Gesellschaft oder die von ihm/ihr verwalteten Portfolios haben.
 - (iii) Mitarbeiter/innen, deren Tätigkeiten einen erheblichen Einfluss auf das Ergebnis/finanzielle Abschneiden und/oder die Bilanz einer AXA IM Gesellschaft und/oder die Performance der von ihnen verwalteten Portfolios haben können.
- Der/die Vergütung des/der Mitarbeiters/-in liegt innerhalb derselben Bandbreite der Gesamtvergütung der Mitarbeiter/innen der eben genannten Kategorien, und die Person hat erheblichen Einfluss auf eine regulierte AXA IM Gesellschaft oder ein bei dieser verwaltetes Portfolios.

Wenn ein/e Mitarbeiter/in unter eine der vorstehenden Kategorien fällt oder die in diesem Zusammenhang in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2154 (die „IFD MRT Identification Regulation“), oder gemäß IFPR, normierten Voraussetzungen erfüllt, gilt er/sie gemäß *AXA IM Identified Employee Guidelines* als „Identifizierter Mitarbeiter“.

11. Integration von Nachhaltigkeitsrisiken

Die Europäische Union hat im Dezember 2019 ihre Offenlegungsverordnung (Sustainable Finance Disclose Regulation – SFDR) veröffentlicht, die am 10. März 2021 in Kraft getreten ist.

Diese Verordnung verpflichtet „Finanzmarktteilnehmer“ und „Finanzberater“ dazu, in ihre Vergütungsrichtlinien Angaben dazu aufzunehmen, inwiefern in diesen Richtlinien das sog. Nachhaltigkeitsrisiko Berücksichtigung findet. Daher enthalten seit dem 1. Januar 2021 individuelle und kollektive Zielkriterien Elemente, die sich auf die Einhaltung des Rahmens für Nachhaltigkeitsrisiken beziehen, welche in Zusammenhang mit dem Anlageprozesse stehen. Die

² Fonds beinhalten Alternative Investment Fonds (AIFs), gem. UCITSV und/oder Mandate.

Zuteilung von Vergütungspools für variable Vergütung bei AXA IM sowie individuelle Vergütungsentscheidungen berücksichtigen die Erreichung dieser Ziele.

Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsrisiken sowohl bei den Bestandteilen zurückgestellter variabler Vergütung (*deferred remuneration components*) als auch die langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen (*long-term variable remuneration component*) integriert:

- **Zurückgestellte Vergütung:** „DIP (Funds)“ beruht auf der Wertentwicklung (*investment performance*) einer synthetischen Zusammenstellung bestimmter AXA IM Fonds (*indexed to a synthetic basket(s) of AXA IM funds*) sowie eines ESG Performance Index.
- **Langfrist-Anreizprogramm der AXA – „AXA LTI“-Plan:** Die **AXA Performance Shares** enthalten Nachhaltigkeitskriterien, die 30 % der Gesamtleistung ausmachen: Erreichung (i) eines spezifischen klimabezogenen Ziels (Verringerung der betrieblich verursachten Kohlenstoffemissionen) und (ii) eines Ziels für Integration und Vielfalt (Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen der Gruppe) sowie (iii) des Ziels für die Bewertung der AXA im S&P Corporate Sustainability Assessment.

Diese Offenlegung zur AXA IM Vergütungsrichtlinie für den Leistungszeitraum 2024 *enthält keine wesentlichen Änderungen gegenüber der Offenlegung für das Vorjahr.*