

Offenlegung der Vergütungspolitik von AXA IM

Gültig für das Leistungsjahr 2020

1. Governance

Die Vergütungspolitik von AXA IM, die jedes Jahr vom Vergütungsausschuss von AXA IM überprüft und genehmigt wird, legt die Grundsätze für die Vergütung in allen Einheiten von AXA IM fest und berücksichtigt dabei die Geschäftsstrategie, die Ziele und die Risikotoleranz von AXA IM sowie die langfristigen Interessen der Aktionäre, Kunden 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 Zuteilungen und Auszeichnungen des Vergütungspools werden vom CEO und dem Vorstand 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 für Risikoerwägungen beinhaltet, um die Mitarbeiter zu belohnen, die den größten Wert für die Firma und die verwalteten Fonds beitragen, wobei Leistung, Verhalten, Erfahrung und entscheidende Fähigkeiten berücksichtigt werden. Ziel dieses Ansatzes ist es, die besten Fähigkeiten und Talente anzuwerben und zu halten, das Engagement der Mitarbeiter zu fördern und die Führung von AXA IM zu stärken, während gleichzeitig eine unternehmerische Verantwortung gewährleistet wird, die den Kunden von AXA IM langfristig die besten Ergebnisse liefert, was wiederum AXA IM durch eine höhere Kunden- und Vermögensbindung stärkt.

3. Vergütungsstruktur und die Verbindung zwischen Vergütung und Leistung

Die Vergütung ist so strukturiert, dass sie Folgendes belohnt:

- organisatorische Verantwortung, berufliche Erfahrung und die individuelle Fähigkeit, die Aufgaben der Funktion 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 Kunden und AXA IM durch AXA IM Performance Shares mit einer Laufzeit von maximal zehn Jahren (die letzte Zuteilung von AXA IM Performance Shares erfolgte im Jahr 2020)
- 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 AXA IM Rentabilität 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 Zurückstellungspolitik an, die für alle Mitarbeiter gilt, die mehr als eine bestimmte Mindestschwelle der variablen Gesamtvergütung verdienen. Für Mitarbeiter, die der automatischen Zurückstellungspolitik unterliegen, wird ein Mindestbetrag an aufgeschobener AXA IM Vergütung als Anteil der variablen AXA IM Vergütung des Mitarbeiters gewährt.

Die Höhe der aufgeschobenen variablen Vergütung von AXA IM ist abhängig von (i) der Höhe der variablen Gesamtvergütung oder der Gesamtvergütung des Mitarbeiters und (ii) davon, ob der Mitarbeiter den Vergütungsvorschriften unterliegt und als "identifizierter Mitarbeiter" gilt.

6. Risikoanpassung

Die Risikomanagementfunktion von AXA IM validiert und bewertet die Risikoanpassungstechniken (die bei der Leistungsbeurteilung, der Bestimmung der AXA IM Variable Pay-Pools und der Leistungsanpassung unter Berücksichtigung aller relevanten Arten von aktuellen und zukünftigen Risiken eingesetzt werden).

7. Unverfallbarkeitsbedingungen

Die Unverfallbarkeit von AXA IM Performance Shares unterliegt einer Leistungsbedingung, die sich aus einer Kombination von Investment-Performance-Indikatoren und der Erreichung der tatsächlichen zugrunde liegenden Erträge von AXA IM im Vergleich zum Budget über einen dreijährigen Leistungsbewertungszeitraum ergibt.

Der AXA IM Verwaltungsrat oder der AXA IM Vergütungsausschuss kann die AXA IM Leistungsanteile vor der Unverfallbarkeit reduzieren, wenn bestimmte Bedingungen eingetreten 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; oder
- Wenn die Anlageperformance von AXA IM insgesamt oder einer ihrer Anlageplattformen eine wesentliche Verschlechterung erfahren hat
- 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
- Wenn es ein erhebliches Versagen des Risikomanagements in Bezug auf AXA IM, einen ihrer Fonds oder Geschäftsbereiche gibt.

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 funktionspezifischen 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 wird 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 Head of Rewards, ein Vertreter des AXA Group Rewards Teams und von Zeit zu Zeit Mitglieder der Risiko-, Kontroll- und Innenrevisionsteams von AXA IM. Arbeitnehmervertreter werden im Rahmen der

jährlichen Überprüfung der Vergütungspolitik von AXA IM eingeladen. Der Vergütungsausschuss von AXA IM trat im Jahr 2020 fünfmal zusammen.

Externe Berater (Linklaters und Ernst & Young) 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 Unternehmens.
- Der Mitarbeiter ist ein leitender Angestellter, 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 Risikoträger:
 - Mitarbeiter, die in der Lage sind, Verträge oder Positionen einzugehen, die einen wesentlichen Einfluss auf die Positionen von AXA IM oder seinen verwalteten Portfolios haben.
 - Mitarbeiter im Vertrieb, die einen wesentlichen Einfluss auf AXA IM oder seinen verwalteten Portfolios haben.
 - Mitarbeiter, deren Aktivitäten potenziell einen wesentlichen Einfluss auf die Ergebnisse und/oder die Bilanz von AXA IM und/oder die Performance der verwalteten Portfolios haben könnten.
 - Die Vergütung des Mitarbeiters liegt innerhalb der gleichen Vergütungsspanne wie die 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, würde der Mitarbeiter als identifizierter Mitarbeiter gelten, wenn er als wesentlich für ein reguliertes Unternehmen von AXA IM oder die Risikoprofile des von dieser Einheit verwalteten Portfolios eingeschätzt wird.

11. Integration von Nachhaltigkeitsrisiken

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

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

Daher werden ab dem 1. Januar 2021 individuelle und kollektive Ziele Elemente in Bezug auf die Einhaltung des Rahmens für 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.