



Vergütungspolitik des deutschen AXA Konzerns für 2021

Grundsätze

Der deutsche AXA Konzern als Bestandteil der AXA Gruppe definiert seine Vergütungspolitik auf der Grundlage der Vergütungsrichtlinien der AXA Gruppe. Die Vergütungspolitik von AXA Deutschland dient als Unterstützung der langfristigen Geschäftsstrategie der AXA Gruppe und des deutschen AXA Konzerns sowie der Angleichung der Interessen der Beschäftigten mit denen des Unternehmens und der Aktionäre durch: (i) Schaffung einer eindeutigen kurz-, mittel- und langfristigen Verbindung zwischen Leistung und Vergütung; (ii) Gewährleistung, dass der deutsche AXA Konzern wettbewerbsfähige Vergütungsvereinbarungen bieten kann und potentielle Interessenskonflikte vermeidet, die zu einer unangemessenen Risikobereitschaft im Hinblick auf kurzfristige Gewinne führen können; (iii) Gewährleistung der Compliance mit der Solvency II Richtlinie und anderen relevanten gesetzlichen Anforderungen.

Der deutsche AXA Konzern verfolgt ebenso wie die AXA Gruppe den Ansatz einer "leistungsbasierten Vergütung", die i) durch Integration von Mechanismen zur Risikoanpassung eine langfristige, nachhaltige Leistung fördert, ii) Mitarbeitende belohnt, die basierend auf finanziellen Ergebnissen den größten Wert für das Unternehmen schaffen und gleichzeitig individuelle Führungskompetenz und -verhalten zeigen. Der Sinn dieses Ansatzes ist, die Personen mit den besten Kompetenzen und Talenten ins Boot zu holen und zu halten, das Engagement der Mitarbeitenden zu fördern und die Führungsposition von AXA zu stärken.

Die Vergütungspolitik folgt vier wesentlichen Leitlinien:

- Wettbewerbsfähigkeit und Marktkonsistenz der Vergütungspraktiken;
- Fairness basierend auf der individuellen und kollektiven Leistung, um damit sicherzustellen, dass die Vergütung die individuell erzielten quantitativen und qualitativen Leistungen und Ergebnisse widerspiegelt;
- Interne Gerechtigkeit auf der Grundlage von internen Regelwerken und Prozessen, die sicherstellen, dass Mitarbeitende auf der Grundlage von Kriterien wie Rolle, Fähigkeiten, Beitrag oder Wirkung gerecht bezahlt werden und nicht auf der Grundlage des Geschlechts oder anderer irrelevanter Faktoren diskriminiert werden; und
- Erreichen der allgemeinen finanziellen und operativen kurz-, mittel- und langfristigen Ziele des deutschen AXA Konzerns und der AXA Gruppe sowie Erreichen von mittel- und langfristigen strategischen Zielen als Voraussetzung für die Gewährung von mittel- bis langfristigen Vergütungskomponenten.



Vergütungsstruktur

Der deutsche AXA Konzern achtet auf ein angemessenes Gleichgewicht zwischen festen und variablen Vergütungskomponenten, wobei die feste Komponente einen ausreichend hohen Anteil der Gesamtvergütung ausmacht, um eine übermäßige Abhängigkeit der Mitarbeitenden von den variablen Komponenten zu verhindern und eine flexible Handhabung der variablen Vergütungskomponenten zu ermöglichen.

In diesem Zusammenhang basiert die allgemeine Vergütungsstruktur auf den folgenden Komponenten, die Ausgewogenheit bieten und eine zu hohe Risikobereitschaft zum Erreichen kurzfristiger finanzieller Gewinne vermeiden sollen:

- **Eine feste Komponente**, d. h. das Grundgehalt und alle anderen fixen Zulagen. Die feste Vergütung spiegelt vor allem die entsprechende Verantwortung innerhalb der Organisation, die Berufserfahrung, die für die Rolle erforderlichen technischen und führungsrelevanten Qualitäten, die Kritikalität oder Knappheit der Kompetenzen sowie die individuelle Fähigkeit zur nachhaltigen Erfüllung der rollenspezifischen Verpflichtungen wider; und
- **eine variable Komponente**, die bei Leitenden Angestellten zum einen eine direkte Barauszahlung im Folgejahr umfasst (kurzfristiger Anreiz, „Short Term Incentive“ - STI), welche ggf. ergänzt wird durch ein aufgeschobenes Element, wodurch die Bedeutung der Ausrichtung der Vergütung auf die langfristige Wertschöpfung anerkannt wird. Dieses aufgeschobene Element oder langfristiger Anreiz („Long-Term Incentive“ - LTI) wird durch eigenkapitalbasierte Instrumente oder Ähnliches gewährt, wie zum Beispiel AXA Performance Shares. Die Höhe der variablen Vergütung wird auf der Grundlage definierter Leistungsindikatoren berechnet, die das Erreichen finanzieller und nicht finanzieller Ziele berücksichtigen.

Alle variablen Vergütungselemente werden leistungsbezogen gewährt und es gibt keine garantierte Mindestauszahlung.

Das Niveau und die Struktur der variablen Vergütung der Leitenden Angestellten basieren auf (i) der Vergleichbarkeit mit einer ähnlichen Funktion auf gleichem Niveau, (ii) durch externe Benchmarks unabhängiger Beratungsunternehmen dokumentierte Marktpraktiken, (iii) dem Senioritätslevel innerhalb der Organisation und ggf. (iv) regulatorischen Vorgaben.

Kurzfristige Anreize („STI“)¹

Die Auszahlung des STI für Leitende Angestellte basiert auf einer Kombination von Geschäftsperformance (AXA Konzern und/oder AXA Gruppe) und individueller Zielerreichung.

¹ Für einige Leitende Angestellte kann die variable Vergütung eine direkte Auszahlung im Folgejahr und ein aufgeschobenes Element (in Form von AXA LTI) umfassen.



Langfristige Anreize („LTI“)

Der deutsche AXA Konzern ist sich der Bedeutung der Ausrichtung der Vergütung an der langfristigen Wertschöpfung bewusst. Vor diesem Hintergrund gewährt AXA zusätzlich zu den STI mit den AXA Performance Shares langfristige Vergütungsbestandteile. Für die Bestimmung der Empfänger und der individuellen Zuteilung von AXA Performance Shares werden folgende Aspekte berücksichtigt: (i) die Bedeutung der Tätigkeit für den deutschen AXA Konzern, (ii) die Bedeutung der Person, die die Tätigkeit ausübt, sowie deren zukünftiges Potential und (iii) die Nachhaltigkeit des individuellen Beitrags zum Geschäftserfolg.

Durch die AXA Performance Shares sollen die Interessen der Einzelnen an der Gesamtpformance der AXA Gruppe und des deutschen AXA Konzerns sowie an der mittel- bis langfristigen Aktienperformance (3-5 Jahre) ausgerichtet werden.

Die AXA Performance Shares unterliegen einer Bezugsperiode von 3 Jahren und sind abhängig von Leistungsbedingungen.

Alle ursprünglich zugeteilten AXA Performance Shares unterliegen vollständig den während des Leistungszeitraums gemessenen Performance-Kriterien der AXA Gruppe und des deutschen AXA Konzerns entsprechend zuvor definierten Zielen.

Die Anzahl der endgültig zugewiesenen AXA Anteile entspricht der Anzahl der am Anfang zugewiesenen Rechte auf AXA Performance Shares, multipliziert mit dem Zielerreichungsgrad der Performance-Kriterien, der zwischen 0 % und 130 % variieren kann.

Spezifische Anforderungen für Inhaber von Schlüsselaufgaben („Identified Staff“) und gesetzlicher Schlüsselfunktionen („Key Control Functions“)

Die Solvency II Vorschriften geben spezifische Vergütungsgestaltungen für verschiedene Mitarbeiterkategorien vor: verantwortliche Inhaber von Schlüsselaufgaben („Identified Staff“) und gesetzlicher Schlüsselfunktionen („Key Control Functions“). Bei den Schlüsselaufgaben („Identified Staff“) handelt es sich um jene mit Verwaltungs-, Management- oder Aufsichtsfunktion bei AXA sowie um andere Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der AXA Gruppe haben. Bei den durch Solvency II definierten gesetzlichen Schlüsselfunktionen („Key Control Functions“) handelt es sich um Risikomanagement, Compliance, Interne Revision und die versicherungsmathematische Funktion.

Integration von Nachhaltigkeitsrisiken

Angesichts der Tatsache, dass die Kriterien der unternehmerischen Verantwortung („Corporate Responsibility“) bereits in die Performancebedingungen der AXA LTI aufgenommen wurden, stimmt die Vergütungspolitik mit der Integration der 'Nachhaltigkeitsrisiken' im Sinne und gemäß den Anforderungen der Richtlinie (EU) 2019/2088 vom 27. November 2019 in der geltenden Fassung überein. Im Jahr 2021 wurde die Integration der Nachhaltigkeitsrisiken sowohl für kurzfristige als auch für langfristige Vergütungselemente erweitert:



- Die Gewichtung des Kriteriums der gruppenübergreifenden Corporate Responsibility innerhalb der Performancebedingungen der AXA LTI stieg von 10% auf 30%. Das Erreichen spezifischer auf das Klima bezogener Ziele (Verringerung von (i) betrieblichen Kohlenstoffemissionen und (ii) der CO₂-Bilanz der Assets) vervollständigen das Ziel in Bezug auf das Ergebnis von AXA im *Dow Jones Nachhaltigkeitsindex* (Bewertung in Bezug auf Umweltverträglichkeit, soziale Verantwortung und Governance).
- Die Zielvorgaben für die Vorstände der Gesellschaften des deutschen AXA Konzerns umfassen Qualitätskriterien in Bezug auf die Corporate Responsibility.