

## **Vergütungsgrundsätze Axxion S.A.**

Die Axxion S.A. (die „Gesellschaft“) unterliegt den für Kapitalverwaltungsgesellschaften geltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben in Bezug auf die Umsetzung der Vergütungspolitik. Die vorliegenden Vergütungsgrundsätze beziehen sich auf die Vergütung der Mitarbeiter und die Organe der Gesellschaft.

Die detaillierte Ausgestaltung hat die Gesellschaft in einer Vergütungsrichtlinie geregelt, deren Ziel es ist, eine nachhaltige Vergütungssystematik unter Vermeidung von Fehlanreizen zur Eingehung übermäßiger Risiken sicherzustellen. Das Vergütungssystem der Axxion S.A. wird mindestens einmal jährlich durch einen Vergütungsausschuss auf seine Angemessenheit und die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben überprüft.

Die Gesellschaft ist eine Verwaltungsgesellschaft für Organismen für gemeinsame Anlagen (OGA), deren Dienstleistungen sich auf die Gründung und administrative Verwaltung von OGA für Dritte, die überwiegend in den Ländern der Europäischen Union ansässig sind, konzentrieren.

Als wesentliche Dienstleistungen werden angeboten:

- die Entwicklung der Verträge und Prospekte, die rechtliche Betreuung bei der Zulassung von OGA in Luxemburg und anderen Ländern der EU, sowie deren laufende juristische Begleitung (Bereiche: „Legal Service“ & „Fund Set-up“);
- die laufende Betreuung der OGA und deren Vertragspartner in Fragen der Umsetzung der Investmentpolitik und anderen sich ergebenden Themen der täglichen Fondsverwaltung (Bereich: „Client Service“);
- die Überwachung und Kontrolle der OGA und deren Vertragspartner in allen relevanten Themen des Risiko-Managements und im Themenbereich Investment Compliance (Bereich: „Risk Management“); sowie
- die Unterstützung der OGA und Vertragspartner bei Themen rund um Marketing und Kommunikation (Bereich: „Marketing Service“).

Neben diesen Marktbereichen besteht ein weiterer Bereich für die Personalverwaltung und das Controlling (Bereich „Corporate Functions“). Alle Teilbereiche arbeiten bei der Entstehung und dem laufenden Betrieb der Investmentfonds zusammen und sind daher als gemeinsame Erfolgsfaktoren für die Projekte und Kundenbeziehungen der Gesellschaft anzusehen. Die Leistungen für die jeweiligen Vertragspartner sind weitgehend homogen und vergleichbar, so dass sich der Gesamterfolg am erzielten ordentlichen Ergebnis der Gesellschaft ablesen lässt. Dieser drückt sich

im Jahresgewinn der Gesellschaft aus. Dabei wird nicht eine kurzfristige Gewinnmaximierung angestrebt, sondern es ist die Leitlinie der Gesellschaft, dass sich langfristig gute Kundenbeziehungen nur über gleichmäßig gute Serviceleistungen, die marktmäßig bepreist sind, aufbauen lassen.

Die Verwaltung der Gesellschaft erfolgt durch den Vorstand, der vom Aufsichtsrat bestellt wird.

### **Vergütungssystem**

Das Vergütungssystem der Gesellschaft ist wie folgt aufgebaut:

- markt- und funktionsgerechte fixe Vergütung;
- ergebnis- und leistungsorientierte variable Vergütung;

In allen Fällen ist die feste Komponente so bemessen, dass eine flexible Vergütungspolitik bzgl. der variablen Komponente bis hin zum vollständigen Verzicht möglich ist.

Ziel der Gesellschaft ist es, mit einer markt- und leistungsgerechten Vergütung die Interessen des Unternehmens, der Gesellschafter und Organe sowie der Mitarbeiter gleichermaßen zu berücksichtigen und die nachhaltige und positive Entwicklung der Gesellschaft zu unterstützen. Die Gesellschaft verfügt über ein Vergütungssystem, das sowohl die regulatorischen Anforderungen erfüllt, als auch das verantwortungsvolle und risikobewusste Verhalten der Mitarbeiter fördert. Bei der Zuteilung der variablen Vergütung haben Vorstand und Aufsichtsrat ein Letztentscheidungsrecht.

## **Risk Taker:**

Für die Vorstände und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gesellschaft und der von ihr verwalteten Investmentvermögen haben (Risk Taker) gelten besondere Regelungen. Als Risk Taker wurden Mitarbeiter identifiziert, die einen entscheidenden Einfluss auf Risiko und Geschäftspolitik der Gesellschaft ausüben können.

Die Auszahlung der auf der Leistungsbewertung basierenden Vergütung erfolgt in einem mehrjährigen Rahmen, um zu gewährleisten, dass die Auszahlung der Vergütung auf die längerfristige Leistung der verwalteten Investmentvermögen und deren Anlagerisiken abstellt. Durch den zugrunde gelegten Proportionalitätsgrundsatz kann die Auszahlung der variablen Vergütung jedoch ausschließlich monetär und ohne Einbehalt erfolgen.

## **Vergütungssystem für Risk Taker**

Die Vergütung der Risk Taker setzt sich aus einer fixen (erfolgsunabhängigen) und einer variablen (erfolgsabhängigen) Komponente zusammen. Beide Komponenten stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander und setzen keine Anreize zur Übernahme von Risiken mit der Motivation, die persönliche Vergütung steigern zu können. Die feste Komponente ist so bemessen, dass eine flexible Vergütungspolitik bzgl. der variablen Komponente bis hin zum vollständigen Verzicht möglich ist.

### Erfolgsunabhängige Vergütung:

Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Verantwortung im Unternehmen sowie die Beurteilung der vergangenen Leistungen. Dabei bezahlt die Gesellschaft ein Fixgehalt, das marktüblich ist und für die Risk Taker eine vollständig ausreichende Basis für die private Lebensführung darstellt.

### Erfolgsabhängige Vergütung:

Neben dem Grundgehalt erhalten alle Risk Taker eine auf Jahresbasis bemessene variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmens- und individueller Ebene.

## **Vergütungsausschuss und Offenlegung**

Der Vorstand legt die Vergütungspolitik fest, überprüft diese regelmäßig und ist für deren Umsetzung sowie gegebenenfalls notwendige Anpassung verantwortlich. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft beaufsichtigt die Vorstände und stellt sicher, dass die Vergütungspolitik mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement einschließlich des Nachhaltigkeitsrisikos gemäß der Definition in der Verordnung (EU) 2019/2088 über Angaben zur Nachhaltigkeit vereinbar ist. Die detaillierte Ausgestaltung hat die Axxion S.A. in ihren Vergütungsrichtlinien geregelt. Die Gesellschaft verpflichtet sich, eine Vergütungspolitik aufrechtzuerhalten, die bei Unternehmensentscheidungen Einflüsse auf Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance; ESG) berücksichtigt (z. B. Reduktion CO<sub>2</sub>-Fussabdruck, Förderung Mitarbeitergesundheit und Diversität) sowie die Vermeidung von Fehlanreizen zur Eingehung übermäßiger Risiken (einschließlich einschlägiger Nachhaltigkeitsrisiken) sicherstellt. Der Aufsichtsrat hat einen Vergütungsausschuss bestellt. Der Vergütungsausschuss setzt sich aus dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates, einem Aufsichtsratsmitglied, zwei Vertreter des Vorstandes, der Leitung des Geschäftsbereichs Corporate Functions oder dessen Vertretung, sowie einem Vertreter der Kontrollfunktionen (beratende Funktion) zusammen.

Die jeweils aktuellen Grundsätze der Vergütung sind auf der Webseite der Gesellschaft einsehbar.