

Angaben über die Vergütungssysteme/-grundsätze nach § 37 KAGB

Grundlage für die getroffenen Regelungen ist § 37 Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB), durch den die Regelungen der von der ESMA (Europäische Wertpapieraufsicht) veröffentlichten „Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD“ („Leitlinien für solide Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der AIFM-Richtlinie“) in deutsches Recht umgesetzt wurden. Die „Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD“, die ggf. zusätzliche Anforderungen an die Mitarbeitervergütung für OGAW-Kapitalverwaltungsgesellschaften regeln sollen, sind noch nicht veröffentlicht und werden voraussichtlich erst ab 2017 Anwendung finden.

Aufgrund der Größe, der Geschäftsstruktur und der wenig komplexen Struktur der betriebenen Geschäfte, wendet die AL-Trust diese Regelungen nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes an.

Die Vergütungsgrundsätze sind nach Maßgabe der Größe, der internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte aufgestellt worden. Die Festlegung der Vergütungsgrundsätze für die Mitarbeiter nach den Grundsätzen des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHE Konzerns obliegt der Gesamtgeschäftsführung, die Festlegung der Vergütungsgrundsätze für die Geschäftsführung erfolgt durch den Aufsichtsrat der AL-Trust. Die Vergütungsgrundsätze sind unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungsfähigkeit der AL-Trust entwickelt worden und sind mit einem soliden Risikomanagement vereinbar. Die Vergütungsgrundsätze stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie und den Zielen der Gesellschaft. Die Gesellschaft wendet die Vergütungsgrundsätze gleichsam auf OGAW-Sondervermögen und AIF an.

Zusammenfassung der wesentlichen Regelungsinhalte:

Als im Branchenvergleich kleinere Kapitalverwaltungsgesellschaft mit wenig komplexen Anlagestrukturen sind die Vergütungsgrundsätze unter stringenter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes entwickelt worden.

Die Aufteilung der Gesamtbezüge in 70 % Fixbezüge und 30 % variable Vergütungsbestandteile für Geschäftsleiter und Mitarbeiter, für die variable Vergütungsbestandteile vereinbart sind, setzt eher geringere Anreize zum Eingehen höherer Risiken.

Hebelfinanzierungen werden im Regelfall nicht oder nur sehr begrenzt eingesetzt. Die Festlegung der tragbaren Risiken für die einzelnen OGAW-Sondervermögen und AIF erfolgt durch die Geschäftsleitung.

Die AL-Trust betreibt neben der kollektiven Vermögensverwaltung **keine** Finanzportfolioverwaltung und **keine** Anlageberatung i. S. des § 20 KAGB.

Als Risk Taker werden ausschließlich die Geschäftsführer und die Bereichsleiter Aktienfondsmanagement und Rentenfondsmanagement definiert. Alle anderen Mitarbeiter haben keinen (wesentlichen) Einfluss auf das Risikoprofil der jeweiligen OGAW und AIF.

Die Fondsgesellschaft im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHE Konzern

Aufgrund der geringen Komplexität der Geschäfte, der Größe unserer Gesellschaft, der jeweiligen OGAW-Sondervermögen und AIF sowie der geringen Mitarbeiteranzahl wird auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses verzichtet. Die Festlegung der Geschäftsführerbezüge und der Unternehmensziele als Bezugsgröße für die variablen Vergütungsbestandteile erfolgt durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft.

Die Festlegung der Mitarbeiterbezüge erfolgt durch die Gesamtgeschäftsleitung. Bei Überschreitung definierter Schwellenwerte ist eine Genehmigung durch den Aufsichtsrat erforderlich. Für die Mitarbeiter gelten die Bestimmungen des Bankentarifs für das private Bankgewerbe. Die AL-Trust ist Mitglied im BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a. G. und gewährt ihren Mitarbeitern entsprechend Altersvorsorgeleistungen.

Die Geschäftsführung berichtet mindestens jährlich über die Vergütungsgrundsätze an den Aufsichtsrat der Gesellschaft.

Die Gesellschaft verzichtet derzeit aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zulässigerweise auf die Festlegung der folgenden Anforderungen:

- Auszahlung von variablen Vergütung in Form von Instrumenten
- Festlegung einer Sperrfrist
- Zurückstellung und
- nachträgliche Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung.

Schädliche Anreize (Gesellschaft, Sondervermögen) sollen vermieden werden. Variable Vergütungen sind grundsätzlich für Geschäftsleiter, für leitende Angestellte und Direktionsbevollmächtigte Vertrieb vorgesehen. Dabei achtet die Gesellschaft darauf, dass keine überhöhten Anreize für das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken gesetzt werden. So haben performanceabhängige Vergütungsbestandteile keine bzw. nur einen geringen Anteil an den gesamten variablen Bezügen. Absatzziele werden in der Regel unabhängig von einzelnen Fonds definiert. Damit soll im Interesse der Anleger gewährleistet werden, dass nicht bestimmte Fondsarten im Fokus der Vertriebsaktivitäten stehen sollen (Grundsatz der anlegergerechten Investmentfondsvermittlung).

Als Bemessungsgrundlage sind hierbei möglichst langfristige Erfolge heranzuziehen. Die Geschäftsführung überprüft mindestens jährlich die Angemessenheit der Vergütungssysteme.