

Veröffentlichung nach Artikel 5 Absatz 1 Verordnung (EU) 2019/2088

Transparenz der Vergütungspolitik im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

Alte Leipziger Lebensversicherung a. G. / LEI: 529900INDQW49BWR5028

Version 4, 1. Oktober 2025

Die bei der Alte Leipziger Lebensversicherung bestehenden Vergütungssysteme genügen den gesetzlichen Anforderungen und tragen durch ihre Ausgestaltung dem Risikoprofil des Unternehmens angemessen Rechnung, da sie individuell angemessen sowie transparent und dabei so strukturiert sind, dass sie ein auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtetes solides Management fördern und keine Anreize für ein risikogeneigtes Verhalten schaffen. Soweit auch eine variable Vergütung vorgesehen ist, werden Nachhaltigkeitsrisiken als Teil der zu berücksichtigenden Risiken bei der Formulierung der Ziele einbezogen. Durch eine entsprechende Ausgestaltung des Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung wird stets darauf geachtet, dass der Fixbestandteil der Vergütung einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht, damit eine übermäßige Abhängigkeit von der variablen Vergütung vermieden und kein Anreiz geschaffen wird, zur Erreichung der variablen Vergütungsbestandteile unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Vergütungssysteme werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dabei legt das Unternehmen jeweils die Tarifentwicklung der privaten Versicherungswirtschaft zu Grunde.

Der Aufsichtsrat erhält eine Festvergütung, deren Höhe von der Mitgliederversammlung festgesetzt wird. Hierbei beträgt die Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden das 2-fache und die des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden das 1,5-fache der Vergütung der übrigen Aufsichtsratsmitglieder. Die Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft und ist transparent gestaltet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für die Wahrnehmung dieser Funktion keine gesonderte Alters- beziehungsweise Zusatzversorgung.

Die Vorstände erhalten für ihre Tätigkeit vertraglich festgelegte maximale Jahresbezüge, deren Höhe vom Aufsichtsrat festgesetzt und die regelmäßig auf die Angemessenheit hin überprüft werden. Zur Überprüfung der Angemessenheit bedient sich der Aufsichtsrat auch externer Quellen. Bei der Ausgestaltung der Vergütungsmodalitäten und des Zielsystems des Vorstands wird der Aufsichtsrat grundsätzlich vom Personalausschuss unterstützt. Die vertraglich festgelegten maximalen Jahresbezüge bestehen bei 100% Zielerfüllung zu 70 % aus einer Fixvergütung und zu 30 % aus einer variablen Vergütung. Die Höhe der variablen Vergütung ist dabei von der Erfüllung im Voraus vereinbarter übergeordneter Unternehmensziele abhängig. Diese Ziele sind für alle Vorstandsmitglieder gleich und werden überwiegend aus der jeweiligen Jahres- und Mittelfristplanung des Unternehmens abgeleitet. Zusätzlich wurden die einschlägigen Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert und hieraus ein konkretes Nachhaltigkeitsziel abgeleitet. 20 % der gemäß Zielerfüllung erreichten variablen Vergütung werden überdies zunächst zurückbehalten und frühestens nach einem Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren gewährt, sofern die mit jedem Vorstandsmitglied

hierfür im Voraus gesondert vereinbaren und an der nachhaltigen Entwicklung oder dem nachhaltigen Erfolg des Unternehmens orientierten Ziele für den Zurückbehaltungszeitraum erfüllt sind.

Vorstandsmitglieder haben zudem Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung in Form einer unmittelbaren Zusage auf Invaliden-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung, wobei sich die Höhe des Ruhegehaltsanspruchs einerseits nach der Dienstzeit als Vorstandsmitglied und andererseits nach den der Altersversorgung unterliegenden Vergütungsbestandteilen bei Eintritt des Versorgungsfalles richtet.

Das Vergütungssystem für die leitenden Angestellten (einschließlich der «Intern Verantwortlichen Personen (IVP)» für die vier Governance-Funktionen) enthält gleichfalls eine Kombination aus einer Fixvergütung, die 85 % des maximalen Jahreseinkommens beträgt, und einer variablen Vergütung von 15 % des maximalen Jahreseinkommens bei einer Zielerreichung von 100%. Die Höhe der variablen Vergütung bestimmt sich in Abhängigkeit von der Erfüllung jährlich vorgegebener Unternehmensziele, in die die vergütungsrelevanten Ziele und damit auch das aus Nachhaltigkeitsrisiken abgeleitete Jahresziel der Vorstandsmitglieder einfließen. Es werden ebenfalls 20 % der gemäß Zielerfüllung erreichten variablen Vergütung zunächst zurückbehalten und frühestens nach einem Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren gewährt, sofern das vom Vorstand im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung hierfür jeweils vorab vorgegebene und an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung oder dem nachhaltigen Unternehmenserfolg während des Zurückbehaltungszeitraums ausgerichtete Ziel erfüllt ist.

Auch leitende Angestellte (einschließlich der IVP) haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung in Form einer unmittelbaren Zusage auf Invaliden-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung, wobei sich die Höhe des Ruhegehaltsanspruchs einerseits nach der Dauer der Dienstzeit und andererseits nach den der Altersversorgung unterliegenden Vergütungsbestandteilen bei Eintritt des Versorgungsfalles richtet.

Mitarbeiter im Innendienst (einschließlich solcher in den vier Governance-Funktionen) erhalten gemäß den tariflichen Regelungen für die private Versicherungswirtschaft grundsätzlich eine Festvergütung. Lediglich Mitarbeiter in der Funktion als „Verkaufsberater“ erhalten neben der fixen auch eine variable Vergütung. Die variable Vergütung ist vom Erreichungsgrad von im Voraus definierten Teamzielen abhängig. Bezogen auf die Zielbonifikation bei 100 % Zielerreichung beträgt das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung 88 % zu 12 %, wobei für die variable Vergütung ein Zielerreichungsgrad von 80 % garantiert wird. Mitarbeitern im angestellten Außendienst wird sowohl eine fixe Vergütung, als auch eine variable Vergütung gezahlt. Bezogen auf die Zielbonifikation von 100 % beträgt das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung im angestellten Außendienst - je nach Funktion- zwischen 70 % zu 30 % und 63 % zu 37 %, wobei von der variablen Vergütung funktionsbezogen aber wiederum zwischen 20 % bis maximal 26 % der Zielbonifikation garantiert werden. Die variable Vergütung hängt dabei in ihrer Höhe von der Erreichung von jährlich im Voraus je individuellem Mitarbeiter festzulegenden individuellen vertrieblichen Zielen ab.

Innendienst- und Außendienstmitarbeiter haben auch Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung, und zwar in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage auf Invaliden-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung, wobei sich die Höhe des jährlichen Beitrags jeweils nach den der Altersversorgung unterliegenden Bestandteilen der Vorjahresbezüge richtet.