

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

Transparenz der Vergütungspolitik im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

Alte Leipziger Trust Investment-Gesellschaft mbH / 10. März 2021

Die bei der Alte Leipziger Trust Investment-Gesellschaft mbH bestehenden Vergütungssysteme genügen den gesetzlichen Anforderungen und sind mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und diesem förderlich. Sie setzen keine Anreize zur Eingehung von Risiken, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen, der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag der von ihnen verwalteten Investmentvermögen vereinbar sind. Die Vergütungssysteme der Gesellschaft hindern die Gesellschaft nicht daran, pflichtgemäß im besten Interesse des Investmentvermögens zu handeln. Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft. Aufgrund der Größe, der Geschäftsstruktur und der wenig komplexen Struktur der betriebenen Geschäfte, wendet die AL Trust die anwendbaren Regelungen nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes an.

Die festen und variablen Bestandteile der Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander, so dass kein Anreiz geschaffen wird, zur Erreichung der variablen Vergütungsbestandteile unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Performance-abhängige Vergütungsbestandteile haben 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.

Die Vergütungssysteme werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dabei legt das Unternehmen jeweils die Tarifentwicklung des Bankengewerbes zu Grunde.

Der Aufsichtsrat setzt sich aus Vorstandsmitgliedern der Konzernobergesellschaften Alte Leipziger Lebensversicherung a.G., Hallesche Krankenversicherung a.G. und Alte Leipziger Holding AG sowie einem weiteren Aufsichtsratsmitglied zusammen, das von der Alleingeschafterin, den mit ihr verbundenen Unternehmen und den Geschäftspartnern der Kapitalverwaltungsgesellschaft unabhängig ist. Das weitere Aufsichtsratsmitglied erhält eine Festvergütung, deren Höhe von der Gesellschafterversammlung festgesetzt wird. Die Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Aufsichtsratsmitglieds und zur Lage der Gesellschaft und ist transparent gestaltet. Die Aufsichtsratsvergütung derjenigen Aufsichtsratsmitglieder, die gleichzeitig eine Vorstandstätigkeit bei den Konzernobergesellschaften ausüben, ist mit der Vergütung für diese Vorstandstätigkeit abgegolten. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für die Wahrnehmung dieser Funktion keine gesonderte Alters- beziehungsweise Zusatzversorgung.

Die Geschäftsführer erhalten für ihre Tätigkeit vertraglich festgelegte maximale Jahresbezüge, deren Höhe vom Aufsichtsrat festgesetzt und die regelmäßig auf die Angemessenheit hin überprüft werden. 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 Geschäftsführungsmitglieder 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. Ein Zurückbehalt der variablen Vergütung findet, gemessen an der Größe der Gesellschaft und dem Risikogehalt der betriebenen Geschäfte, aus Gründen der Proportionalität, nicht statt.

Die Mitglieder der Geschäftsführung 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 Mitglied der Geschäftsführung und andererseits nach den der Altersversorgung unterliegenden Vergütungsbestandteilen bei Eintritt des Versorgungsfalles richtet.

Das Vergütungssystem für die leitenden Angestellten enthält gleichfalls eine Kombination aus einer Fixvergütung, die 70 % des maximalen Jahreseinkommens beträgt, und einer variablen Vergütung von bis zu 30 % des maximalen Jahreseinkommens, wovon wiederum 5% des Maximaleinkommens als nicht garantierter Vorschuss gezahlt werden.

Die Höhe der variablen Vergütung bestimmt sich zu 16,67 % in Abhängigkeit von der Erfüllung jährlich vorgegebener Unternehmensziele und zu 83,33 % in Abhängigkeit von der Erreichung jährlich vereinbarter erfolgs- (das heißt quantitativ formulierter) und leistungsbezogener (das heißt qualitativ formulierter) individueller beziehungsweise Bereichsziele.

Leitende Angestellte haben auch Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Die Gesellschaft meldet den Arbeitnehmer beim BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a. G. im Tarif (DN) an. Diese erhalten 2/3 des zu entrichtenden Beitrages als Zuschuss von der Gesellschaft.

Mitarbeiter im Innendienst (einschließlich solcher in den vier Governance-Funktionen) erhalten gemäß den tariflichen Regelungen jeweils anwendbaren Tarifverträge für das private Bankengewerbe und die öffentlichen Banken (MTV) ausschließlich eine Festvergütung, während den Mitarbeitern im Angestellten Außendienst sowohl eine fixe Vergütung (70%), als auch eine variable Vergütung (30% bei 100% Zielerreichung) gezahlt wird. Es werden sowohl erfolgs- als auch leistungsbezogene Ziele mit jeweils hälftiger Gewichtung festgelegt. Als einziges erfolgsbezogenes Ziel wird die Produktion als Bruttomittelzufluss mit einer Gewichtung von 50% vereinbart. Hinsichtlich der leistungsorientierten Ziele mit einer Gesamtgewichtung von 50% ist Rahmen der Zielfestlegung auch die Gewichtung der Einzelziele für die Zielvereinbarungsvergütung zu bestimmen. Bei dem erfolgsbezogenen Ziel wird bei Erreichen oder Überschreiten des Zieles der hierauf entfallende Anteil der Zielvereinbarungsvergütung bis zu einem Höchstbetrag von 200% des entsprechenden Zielvereinbarungsanteils gezahlt mit der Besonderheit, dass bei einem Zielerreichungsgrad zwischen 101 % und 120 % der über 100 % liegende Anteil verdoppelt wird. Bei Unterschreiten des Zieles reduziert sich der sich aus dem hierauf entfallenden Anteil der Zielvereinbarungsvergütung ergebende Zahlbetrag.