

## 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 „Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFM-Richtlinie“ und „Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der OGAW-Richtlinie“ in deutsches Recht umgesetzt wurden.

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 der ALH Gruppe 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

Die AL Trust ist im Branchenvergleich eine kleinere Kapitalverwaltungsgesellschaft mit wenig komplexen Anlagestrukturen. Die Vergütungsgrundsätze sind daher unter stringenter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes entwickelt worden.

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

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

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

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.

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 Gesamtgeschäftsführung. 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 Vergütungen 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 keinen 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). Zusätzlich werden Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert und hieraus ein konkretes Nachhaltigkeitsziel abgeleitet.

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

Stand: Januar 2023