

(EU) 2019/2088 – Transparenz der Vergütungspolitik im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken gem. Art. 5

Im Einklang mit § 37 Absatz 2 KAGB hat die LBBW Asset Management als Kapitalverwaltungsgesellschaft Vergütungsgrundsätze festgelegt. Den detaillierten Anforderungen aus dem Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU (AIFMD) sowie aus dem Artikel 14a Absatz 2 und Artikel 14b Absatz 1, 3 und 4 der Richtlinie 2009/65/EG (OGAW-RL) und den Vorgaben der European Securities and Markets Authority (ESMA) wurde bei der Festlegung der allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik Rechnung getragen. Des Weiteren erfolgt eine Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen der Vergütungspolitik entsprechend der Verordnung (EU) 2019/2088 (Offenlegungs-Verordnung). Die Ausgestaltung von Vergütungsinstrumenten und -prozessen folgt den vergütungspolitischen Intentionen der LBBW Asset Management und stellt die Umsetzung von relevanten aufsichtsrechtlichen Vorgaben sicher (z. B. KAGB, Offenlegungs-Verordnung, AIFMD, OGAW-RL, BaFin Rundschreiben zu den Mindestanforderungen an das Risikomanagement von Kapitalverwaltungsgesellschaften (KAMaRisk), BaFin Rundschreiben zu den Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und weitere Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten (MaComp), Institutsvergütungsverordnung etc.).

Das Vergütungsmodell der LBBW Asset Management setzt sich aus im Marktvergleich angemessenen fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Die Gesamtvergütung wird jährlich anhand von Marktvergleichen überprüft bzw. unter Bezugnahme auf Tarifverträge gewährleistet. Die Fixvergütung richtet sich nach der ausgeübten Funktion und nach deren Wertigkeit. Vergütungsrelevant sind u. a. die Qualifikation und die Fähigkeiten des Mitarbeiters sowie nachhaltige individuelle Leistungen, insbesondere im Zusammenhang mit der individuellen Zielerreichung als Grundlage für die variable Vergütung. Die variable Vergütung setzt Leistungsanreize, die den individuellen Beitrag des Mitarbeiters zum jährlichen Erfolg der LBBW Asset Management honoriert. Als Bewertungsfaktor zur Ermittlung der variablen Vergütung findet u.a. auch der individuelle Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der LBBW Asset Management Berücksichtigung. Dabei werden die Grenzen der variablen Vergütung entsprechend der regulatorischen Anforderungen strikt eingehalten, sodass das Setzen von fehlgeleiteten Anreizen verhindert wird.

Neben den im Rahmen der Offenlegungen gemäß Artikel 3 und 4 der Offenlegungs-Verordnung beschriebenen Strategien zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken und der Berücksichtigung von nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen im Investmentprozess, berücksichtigt die LBBW Asset Management Nachhaltigkeitsrisiken auch im Rahmen der Vergütungspolitik. Ein Nachhaltigkeitsrisiko ist ein Ereignis oder eine Bedingung in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, dessen beziehungsweise deren Eintreten tatsächlich oder potenziell wesentliche negative Auswirkungen auf den Wert der Investition haben könnte. Es werden durch die Vergütungspolitik, hier v. a. im Zielvereinbarungsprozess und sofern die Funktion des Beschäftigten hierauf ausgelegt ist, keine Anreize gesetzt, dass ein Finanzinstrument in das verwaltete Portfolio aufgenommen bzw. in dem verwalteten Portfolio gehalten wird, welches nicht der Anlagestrategie des Fonds bzw. Mandats entspricht. Die Vergütungsstruktur orientiert sich am Tarifvertrag und begünstigt keine Risikobereitschaft in Bezug auf die Aufnahme von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken in das verwaltete Portfolio. Im Rahmen einer Balanced Scorecard werden zudem seitens der Geschäftsführung, auf Vorschlag der Konzernstrategie in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsmanagement, Ziele für das Thema Nachhaltigkeit definiert, die anhand entsprechender Key Performance Indicators (KPIs) gemessen werden. Diese Ziele sind für die Geschäftsführung sowie die von den Zielen betroffenen Mitarbeiter vergütungsrelevant, wodurch das Erreichen der Nachhaltigkeitsstrategie auf Unternehmensebene unterstützt wird. Das Vergütungssystem ist dabei so ausgestaltet, dass keine Anreize zu einer unverhältnismäßigen Risikobereitschaft gesetzt werden.

Änderungshistorie

10.03.2021: Initiale Offenlegung zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Vergütungspolitik gemäß Art. 5 der Offenlegungs-VO

15.08.2023: Überarbeitung der Offenlegung entsprechend des aktuellen Standes der Vergütungspolitik der LBBW AM

08.10.2024: Jährliche Überarbeitung der Offenlegung entsprechend des aktuellen Standes der Vergütungspolitik der LBBW AM