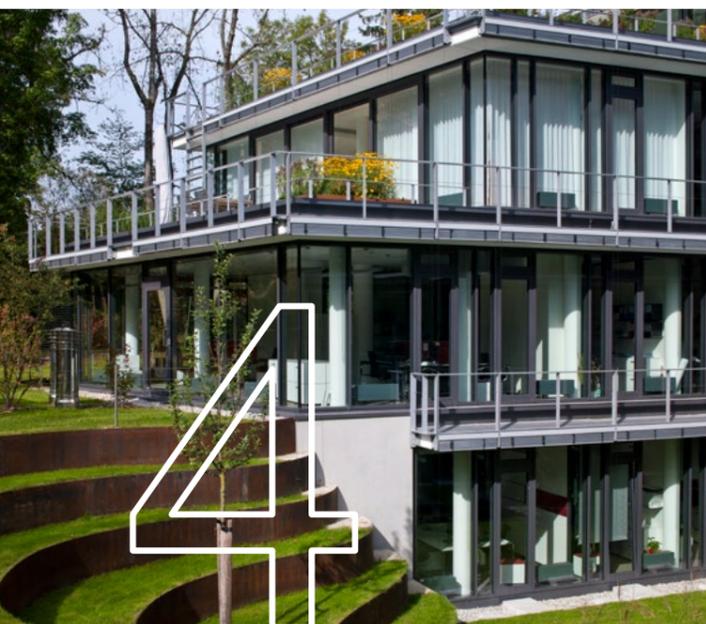




Qualität für Ihren Erfolg

Environment Social Governance

Nachhaltigkeit leben.



Inhalt

UNSERE BASIS FÜR NACHHALTIGKEIT

4	Statements der Geschäftsführung
6	Fakten zur LHI
7	3-Säulen-Modell
8	Unsere Standards

ENVIRONMENT – ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

12	Immobilien
14	Erneuerbare Energien
15	Aviation
17	Arbeitsumfeld

SOCIAL – SOZIALE VERANTWORTUNG

22	Gegenüber unseren Mitarbeitern
25	Gegenüber unseren Geschäftspartnern
26	Gegenüber der Gesellschaft

GOVERNANCE – ÖKONOMISCHE VERANTWORTUNG

30	Research
31	Organisation
31	Risikomanagement
32	Prävention Geldwäsche
32	Compliance
33	Vergütungsstruktur
34	Miteinander

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in dieser Publikation die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Was bedeutet Nachhaltigkeit für die Geschäftsführer?



„WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG IST LANGFRISTIG NUR MÖGLICH, WENN ER AUF VERANTWORTUNG UND EINER GEWACHSENEN, VERTRAUENSVOLLEN ZUSAMMENARBEIT MIT UNSEREN KUNDEN BASIERT.“

Dr. Nicole Handschuer



„ARBEITGEBER SEIN, BEDEUTET MEHR ALS EINEN ARBEITSPLATZ ZU BIETEN. ES BEDEUTET EIN UMFELD ZU SCHAFFEN, IN DEM MENSCHEN GERNE ARBEITEN.“

Florian Heumann



„GELEBTE NACHHALTIGKEIT ERFORDERT LÖSUNGEN NICHT NUR WORTE. MIT UNSEREN INVESTMENTPRODUKTEN KÖNNEN WIR DIESE LÖSUNGEN AKTIV MITGESTALTEN.“

Markus Niedermeier

ÜBER
45
JAHRE
ERFAHRUNG

EINER DER
GRÖSSTEN
BESTANDS-
VERWALTER
VON IMMOBILIEN
AM MARKT

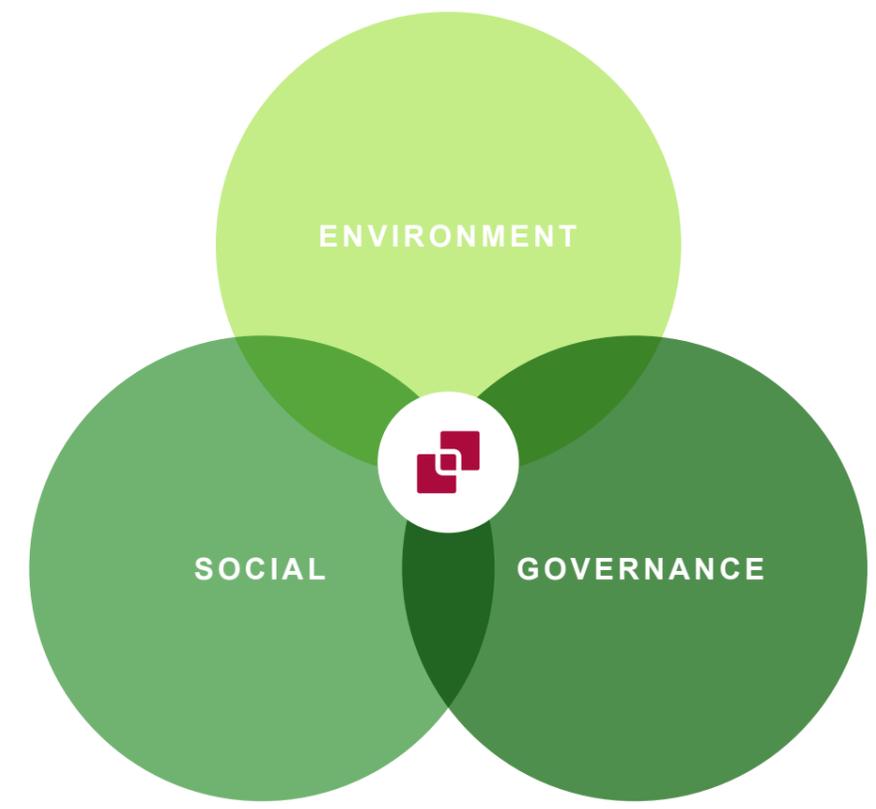


RUND
250

MITARBEITER



Nachhaltiges Denken und Handeln findet sich auf allen Unternehmensebenen wieder. Unser Handeln richtet sich nach dem 3-Säulen-Modell und berücksichtigt ökologische, ökonomische und soziale Aspekte.



Environment:

Hier liegt der Fokus auf der Erzeugung und Nutzung Erneuerbarer Energien, der Minimierung des Einsatzes nicht erneuerbarer Ressourcen, der Energieverbrauchsminimierung sowie der Schadstoffemissionsreduktion. Sie orientiert sich am stärksten am ursprünglichen Gedanken, keinen Raubbau an der Natur zu betreiben. Das bedeutet, die natürlichen Lebensgrundlagen nur in dem Maße zu beanspruchen, wie diese sich wieder regenerieren können.

Social:

Beinhaltet Aspekte wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Diversity und gesellschaftliches Engagement. Ein Staat oder eine Gesellschaft sollte so organisiert sein, dass sich die sozialen Spannungen in Grenzen halten und Konflikte nicht eskalieren, sondern auf friedlichem und zivilem Wege ausgetragen werden können.

Governance:

Darunter wird eine nachhaltige Unternehmensführung verstanden. Hierzu zählen z. B. Themen wie Unternehmenswerte oder Steuerungs- und Kontrollprozesse für Corporate Governance. Eine Gesellschaft sollte wirtschaftlich nicht über ihre Verhältnisse leben, da dies zwangsläufig zu Einbußen für die nachkommenden Generationen führen würde. Allgemein gilt eine Wirtschaftsweise dann als nachhaltig, wenn sie dauerhaft betrieben werden kann.

Unsere Standards

Nachhaltigkeit ist bei der LHI Gruppe ein unternehmenstragendes Konzept. Unternehmen sind dann langfristig erfolgreich, wenn diese mit Blick auf lange Zeiträume geführt werden. Wir berücksichtigen bei aktuellen Entscheidungen, was die langfristigen Folgen sind. Umweltschutz ist für uns relevant und wichtig und wird in allen Unternehmensbelangen beachtet.

Die LHI Geschäftsfelder folgen genau diesem Konzept.

Structured Finance ist auf Langfristigkeit ausgelegt. Die Laufzeiten der Engagements sind im Durchschnitt 20 Jahre, die Kundenbeziehungen entsprechend langfristig.

Wir gestalten für Unternehmen maßgeschneiderte, an die individuellen Ziele der Kunden angepasste Finanzierungskonzepte. Die Branchen unserer Kunden sind dabei so unterschiedlich wie auch die Ziele. Sie können sich z. B. auf die Neuinvestition in eine Immobilie, die wirtschaftliche Optimierung des Immobilienbestands oder den Kauf/Verkauf eines Unternehmens beziehen. Wir finanzieren Objekte, die eine lange Nutzungsdauer haben. Solche Objekte haben per se eine bessere Ökobilanz als Konsum- und Wegwerfprodukte.

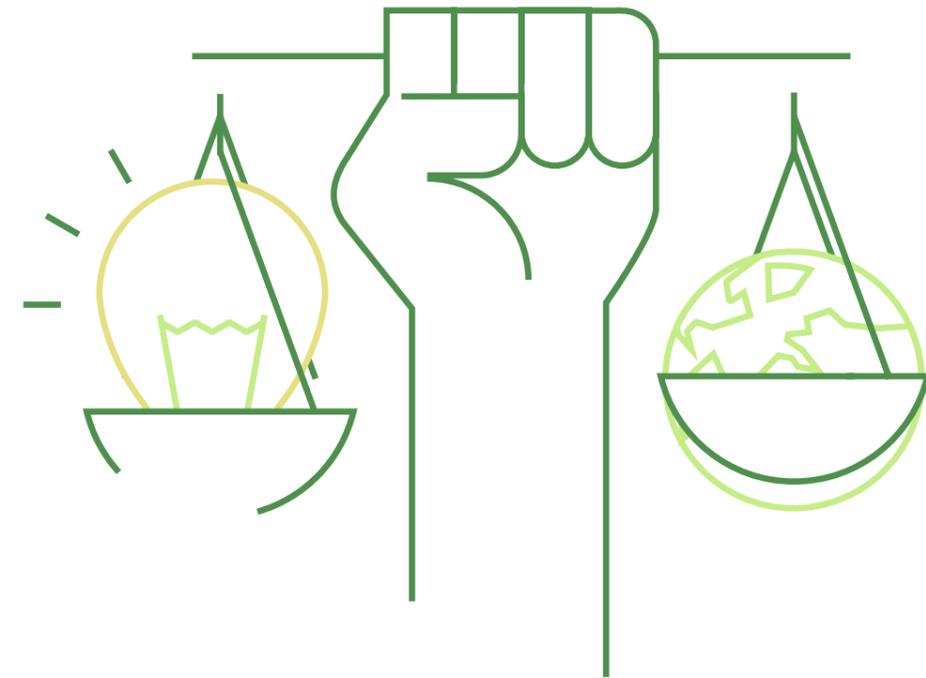
Im Bereich der Investments ist die Frage wie nachhaltig ein Produkt ist, ein entscheidender Faktor für den Erfolg.

Der EU-Aktionsplan „Sustainable Finance“ formuliert drei Hauptziele:

- Neuausrichtung der Kapitalströme hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft
- Bessere Abbildung finanzieller Risiken, die sich aus Klimawandel, Klimaregulierung, Ressourcenverschwendung, Umweltzerstörung und sozialen Problemen ergeben, in Investitions- und Finanzierungsentscheidung.
- Höhere Transparenz und langfristige Orientierung finanz- und realwirtschaftlicher Aktivitäten und Entscheidungen.

Eine der Maßnahmen im Rahmen des Pakets zur nachhaltigen Finanzwirtschaft ist der Vorschlag für ein einheitliches Klassifizierungssystem, die so genannte Taxonomie. Die LHI setzt sich im Rahmen ihrer Unternehmenswerte bereits seit 2018 ausführlich mit der Bedeutung einer kommenden EU-Taxonomie für das Assetmanagement und Institutionellen Investoren auseinander und berücksichtigt diese bei Ihren Investmententscheidungen.

Die LHI hat einen Nachhaltigkeitsbeirat, der aus Personen unterschiedlicher Abteilungen der LHI und zwei Externen besteht. Der Beirat tagt mindestens zweimal jährlich.



Die LHI hat Reportings etabliert, deren grundsätzliches Ziel es ist, allen Anforderungen der EU-Offenlegungs- und Taxonomie-Verordnung vollständig gerecht zu werden. Dazu wird neben dem Nachhaltigkeitsbeirat eine eigene Projektgruppe bis Ende des ersten Quartals konkrete Umsetzungsvorschläge erarbeiten, wie bestehende Reportings ggf. ergänzt werden müssen, sofern die Vorgaben nicht bereits heute schon erfüllt werden.

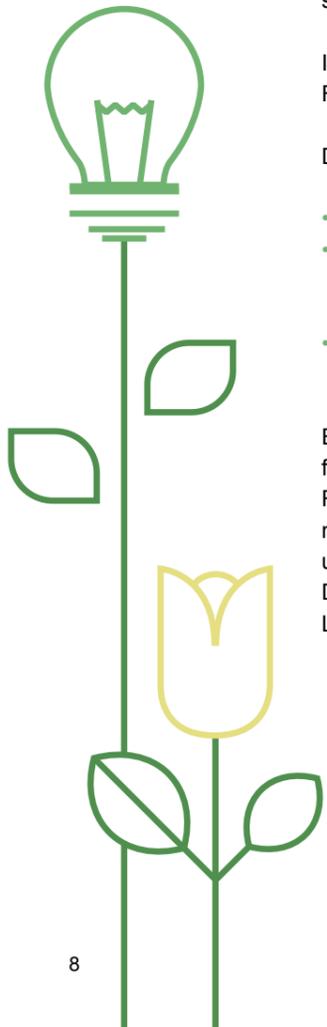
Die generelle Leitlinie sind dabei die Principles for Responsible Investment (PRI) der Vereinten Nationen in ihrer derzeit gültigen Fassung sowie der GRESB-Standard.

Die LHI hat sich der Brancheninitiative ESG-Circle of Real Estate (E.C.O.R.E.) angeschlossen. Ziel der Initiative ist, durch die Zusammenarbeit der Branche mit gemeinschaftlichem Ansatz bis Ende 2021 ein einheitliches Real Estate ESG-Scoring als Standard für den globalen/europäischen Immobilienmarkt zu erarbeiten.

Bis zur Verabschiedung eines Branchenstandards wird unser eigenentwickeltes LHI Scoring Modell, das es ermöglicht, das Umwelt-, Sozial- und Governance- (ESG) Profil von Immobilieninvestitionen in verschiedenen Immobiliennutzungsklassen zu beurteilen, als Differenzierungsmerkmal weiter eingesetzt.

Gemeinsam mit der Fokus Zukunft GmbH & Co. KG haben wir den unternehmenseigenen CO₂-Fußabdruck für das Jahr 2019 ermittelt und für die Jahre 2020, 2021 und 2022 durch den Erwerb von Klimaschutzzertifikaten ausgeglichen. Insgesamt wurden doppelt so viele Zertifikate erworben wie erforderlich sind, um unseren CO₂-Fußabdruck auszugleichen. Die LHI Gruppe ist damit ein klimapositives Unternehmen. Mehr dazu hier.

Wir unterstützen regionale Projekte. Seit April 2021 gibt es eine Kooperation mit beefuture. Wir haben drei Bienenvölker adoptiert, die am 13. April auf dem LHI Campus eingezogen sind.



FÜR EINE LEBENSWERTE ZUKUNFT

Nachhaltigkeit orientiert sich am stärksten am ursprünglichen Gedanken, keinen Raubbau an der Natur zu betreiben. Das bedeutet, die natürlichen Lebensgrundlagen nur in dem Maße zu beanspruchen, wie diese sich regenerieren.

Environment
Social
Governance

Environment – Ökologische Verantwortung

IMMOBILIEN

Der Gebäudesektor ist für rund 40 % des Energieverbrauchs und 36 % der CO₂-Emissionen in der EU verantwortlich. Damit ist klar, dass die Immobilienbranche eine Schlüsselindustrie ist, um die gesetzten Ziele der EU im Rahmen des EU-Aktionsplans zu erreichen.

Durch frühzeitige Beschäftigung mit ESG haben wir:

- Wesentliche Treiber und Einflussfaktoren für die ESG Strategie identifiziert
- Präsenz im Markt durch Gespräche mit Multiplikatoren und Investoren erlangt
- Kirchliche Anforderungskataloge an nachhaltige Investitionen ausgewertet
- Qualifizierte Dienstleistungspartner für die operative Begleitung und Umsetzung ausgewählt
- Transparenz durch die Betriebskostenanalyse von Bestandsobjekten erlangt
- Die Produktentwicklung eines nachhaltig investierenden Immobilien Spezial AIFs abgeschlossen
- Ausgewählte Objekte auf nachhaltige Energieversorgung umgestellt
- Die operative Grundlagenarbeit, bspw. Erarbeitung eines Standardmietvertrages mit Green Lease Elementen gemäß Empfehlungen der ZIA abgeschlossen
- Erste energetische Optimierungsmaßnahmen umgesetzt

Neue Objekte, die wir für unsere Investments erwerben, durchlaufen einen Prüfungsprozess. Neben der üblichen technischen Due Diligence erfolgt eine erweiterte Ankaufsprüfung unter ESG-Kriterien. Diese Prüfung bezieht sich u. a. auf Energieeffizienz, Wasserverbrauch, CO₂-Emissionen, Baumaterialien, Gebäudeausstattung, Betriebskosten, Mieterkomfort und Konnektivität.

Bei unseren Leasingbeständen stellen wir unser Know-how zielgerichtet zur Verfügung, so dass der Nutzer (Leasingnehmer) fundiert entscheiden kann, welche Gebäudeoptimierungen vorgenommen werden sollten.

Bei unseren Immobilien, die wir als Asset-Manager verwalten, wurde bereits soweit möglich auf eine nachhaltige Energieversorgung (Strom und Wärme) umgestellt. Die energetische und ökologische Optimierung erfolgt z. B. bei anstehender Dachsanierung durch die Ausbildung eines extensiven Gründachs.

In unseren Immobilien haben wir 2020 bisher insgesamt 78.080 kWh auf Ökostrom umgestellt. Bei 421 gCO₂/kWh (deutscher Strommix – Stand 2018) entspricht das einer jährlichen Einsparung von 32,9 t CO₂.

Bei Erdgas haben wir 2020 bisher insgesamt für einen Verbrauch von 581.304 kWh den CO₂-Ausstoß ausgeglichen. Dies entspricht bei 251 g CO₂/kWh (GEMIS Faktor) einer jährlichen Einsparung von 145,9 t CO₂.

In der laufenden Bewirtschaftung der Objekte arbeiten wir mit den von uns beauftragten Property- und Facility-Managern an Analyse- und Aktivitätsplänen zur weiteren Optimierung der Immobilien.

Dies ist keine einmalige Aktion, sondern eine permanente Aufgabe aller Beteiligten. Dabei implementieren wir zunehmend Green Lease Elemente bei Neu- bzw. Anschlussvermietungen sowie Nachhaltigkeitsaspekte bei Dienstleisterverträgen (insbesondere Property Management) als LHI Standard.

Der LHI ESG-Kriterienkatalog

Auf Grundlage

- der marktgängigen Zertifizierungssysteme (DGNB, LEED, BREEAM et. al.)
- des vom Zentralen Immobilien Ausschuss (ZIA) herausgegebenen Nachhaltigkeitsleitfadens und
- unter Integration spezifischer Ausschlusskriterien für nicht ESG-gerechte Nutzungen bzw. Nutzer

wurde ein LHI spezifischer ESG-Kriterienkatalog für zunächst drei Asset-Klassen (Büroimmobilien, sozial/gesellschaftlich genutzte Immobilien sowie Einzelhandelsimmobilien) entwickelt. Überprüft und adjustiert wurde dieser in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Advanced Building Technologies des europäischen Beratungs-, Planungs- und Projektmanagementunternehmens Drees & Sommer sowie durch ISS ESG. ISS ESG als Partner von Institutionellen Investoren und Finanzdienstleistern ist eine der weltweit führenden ESG-Research- und Rating-Agenturen mit einer etablierten Rating-Methodik hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien.

In fünf verschiedenen Dimensionen werden je nach Asset-Klasse sowie unterschieden nach Neubau und Bestandsgebäude bis zu 100 Nachhaltigkeitskriterien geprüft. Der sich daraus ergebende Erfüllungsgrad wird für jede Dimension gewichtet und ergibt in der Summe den Gesamterfüllungsgrad bzw. den LHI ESG-Score des Objekts.

In der Zukunft wird es jedoch nicht allein mit weiteren Wärmedämmungsmaßnahmen getan sein. Vielmehr gilt es, Gebäude transparent zu strukturieren und smart zu steuern, die Chancen der Digitalisierung zu nutzen und von der Einzelobjektweise losgelöst an vernetzten Quartieren mitzuwirken. Um hier eine marktbedeutende Rolle übernehmen zu können, haben wir uns an der BCI Build.Ing Consultants + Innovators GmbH beteiligt. Das dortige Know-how bringen wir in die Optimierung unseres Immobilienbestands ein. Zudem ist ein Mitglied der Geschäftsführung der BCI in unserem Nachhaltigkeitsbeirat vertreten.



78.080
KWH
AUF ÖKOSTROM
UMGESTELLT

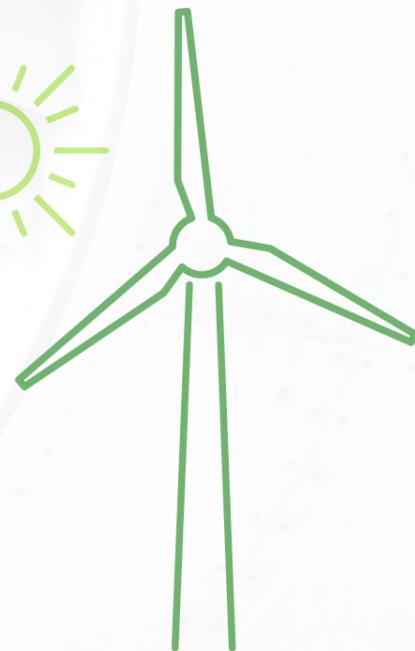
**NEUE
FLUGZEUGE**



**WENIGER
CO₂-AUS-**



**WEITER-
ENTWICKLUNG
TRIEBWERKE**



**ALLE WIND- UND
SOLARPARKS
LEISTEN STROM FÜR
150.000
4-PERSONEN-
HAUSHALTE**

ERNEUERBARE ENERGIEN

Die langfristige und vor allem nachhaltige Sicherstellung unserer Energieversorgung ist ein zentrales Thema, besonders für alle Industriegesellschaften. Investitionen in Erneuerbare Energien können dazu beitragen, dass diese zu einem wesentlichen Bestandteil der Energieversorgung werden. Sie schaffen die Voraussetzungen für eine Schonung der fossilen Ressourcen und leisten einen wertvollen volkswirtschaftlichen Beitrag zur Bewältigung der Energiewende.

Die LHI hat sich in der Asset-Klasse Erneuerbare Energien bisher auf Solar und Wind konzentriert und seit 2020 gehören auch Wasserkraftwerke zum Portfolio. Diese zeichnen sich durch sehr lange Lebenszyklen aus. Dabei ist es uns wichtig, dass Eingriffe in die Natur, etwa durch die Aufstauung von Wasser oder Änderungen eines Flussbetts, schonend erfolgen.

Nachhaltigkeit bedeutet auch für Erneuerbare Energien, sich nicht nur der Ressourcen zu bedienen, sondern einen verantwortungsvollen Umgang nach der Nutzung der Flächen sicherzustellen. Der Rückbau der Parks, die Wiederherstellung der Pachtflächen und die ordnungsgemäße Entsorgung der Komponenten am Laufzeitende sind für uns selbstverständlich.

Alle Wind- und Solarparks der LHI haben 2019 insgesamt Strom für 150.000 4-Personen-Haushalte produziert und damit rund 253.000 Tonnen CO₂ eingespart.

Der nächste Schritt wird die Frage der Speicherung von Energie sein. Sobald Speichertechniken im industriellen Maßstab zur Verfügung stehen, beabsichtigen wir in diese Technologien zu investieren.

AVIATION

Auf den ersten Blick könnte man meinen, Nachhaltigkeit und Luftfahrtmarkt passen nicht zusammen. Dem ist aber nicht so. Der Luftverkehr ist für den Transport von Fracht und im medizinischen Bereich unverzichtbar und auch der Personenverkehr hat seinen berechtigten Platz und bringt weltweit Menschen näher zusammen. Auf was es ankommt, ist der sinnvolle Einsatz von Ressourcen und die Nutzung moderner, innovativer Technik.


**DURCH ÖKOSTROM
JÄHRLICHE
EINSPARUNG
VON
32,9
TONNEN CO₂**



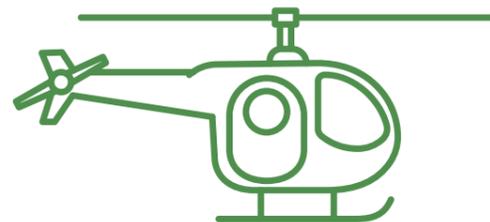
**RÜCKGEWINNUNG
VON ROHSTOFFEN**

Durch die Finanzierungslösungen der LHI können neue Flugzeuge, Triebwerke und Helikopter zum Einsatz kommen, die deutlich weniger CO₂ ausstoßen und deren Kerosinverbrauch geringer ist. Beispielsweise achten wir darauf, dass wir bei neuen, eigenen Produkten nur noch in Triebwerke investieren, die technologisch dazu in der Lage sind, CO₂-neutralen, synthetischen Treibstoff zu verbrennen. Bei der Investition in zwei fabrikneue A 220-300 Flugzeuge und einen AH 145 Helikopter wurde diese Anforderung bereits umgesetzt. Neue Flugzeuge, Triebwerke und Helikopter sind außerdem leichter und es kommen effizientere und umweltschonendere Materialien zum Einsatz, was sich auch positiv auf die Reduzierung der Lärmemissionen auswirkt.

Neben neuen Flugzeugen trägt auch die Weiterentwicklung bei den Triebwerken zu einem nachhaltigeren Luftfahrtmarkt bei. Früher mussten Triebwerksteile ungeachtet ihres technischen Zustands aus Sicherheitsgründen zu festgelegten Zeitpunkten ausgetauscht werden. Heute überwachen Techniker und Mechaniker regelmäßig wichtige Bauelemente der Triebwerke, indem technische Parameter systemseitig ausgelesen und analysiert werden. Dieses Vorgehen ermöglicht es, technische Probleme frühzeitig zu erkennen und diese zu beheben, bevor es zu größeren Schäden kommt. Bei einer Überholung werden nur die abgenutzten Einzelteile ausgetauscht und nicht die komplette Turbine. Diese Vorgehensweise reduziert den Materialverbrauch und gewährleistet, dass nur abgeflogene Einzelteile ausgewechselt werden. Die vormals verbauten, technisch überholten Komponenten werden durch moderne Bauteile ersetzt. Dies reduziert die Reparatur-, Wartungs- und Treibstoffkosten der Flugzeugbetreiber.

Ein immer wichtiger werdender Aspekt ist das Thema Recycling in der Luftfahrtindustrie. In Flugzeugen ist eine Fülle von hochwertigen Materialien verbaut. Durch die Rückgewinnung dieser Materialien, wie z. B. Aluminium, Titan und Stahl, können wichtige Rohstoffe weiterverarbeitet werden. Dabei geht es nicht nur darum, einzelne Komponenten eines Flugzeugs zu gewinnen, sondern alle verbauten Materialien zu nutzen. Bei modernen Flugzeugen geht man davon aus, dass etwa 92 % der verbauten Teile wiederverwertet werden können. Besonders hoch ist die Recyclingquote, wenn ältere Passagierflugzeuge nochmals zu Frachtflugzeugen umgerüstet werden. Wir sind deshalb mit zwei Flugzeugherstellern im Austausch, ob unsere Finanzierungslösungen nicht auch dazu einen nachhaltigen Beitrag leisten können. Gerade aufgrund der Corona-Situation gehen wir davon aus, dass bspw. eine Reihe von A 330 Flugzeugen für diese „Freighter Conversion“ noch gut genutzt werden könnten, während sie ansonsten verschrottet werden müssten.

Aufgrund der hohen Regulierungsstandards und Sicherheitsanforderungen in der Luftfahrtindustrie ist es außerdem sehr gut möglich, Arbeits-, Sozial- und Compliancestandards für praktisch jedes einzelne Bauteil nachzuverfolgen. Bei einem Neuerwerb achten wir deshalb darauf, dass wir vertraglich eine sogenannte „Back-to-Birth-Trace“, also eine Rückverfolgungsmöglichkeit in der Dokumentation für jedes einzelne Bauteil vertraglich sicherstellen. Bei der Investition in zwei fabrikneue A 220-300 Flugzeuge und einen AH 145 Helikopter wurde diese Anforderung bereits umgesetzt.



NEUE HELIKOPTER MIT UMWELTSCHONENDEREN MATERIALIEN

KONTROLLIERTER PAPIER- VERBRAUCH AUS FSC ZERTIFIZIERTEM PAPIER



STROM- SPARENDE LEDS



VERMINDERUNG DES CO₂-AUSSTOSSES

SMARTE GEBÄUDE

SPEICHERUNG VON ENERGIE

ARBEITSUMFELD

Die LHI Firmenzentrale in Pullach ist mit dem DGNB-Zertifikat in Platin ausgezeichnet. Bei der ökologischen Qualität erreichte das Gebäude ein Ergebnis von 96,5 %. Folgende Maßnahmen wurden beim Bau umgesetzt:

- Wir nutzen ausschließlich zertifizierten Ökostrom.
- Der LHI Campus ist an das öffentliche Geothermie-Fernwärmenetz der Gemeinde Pullach angeschlossen. Für die Grundtemperierung wird eine Baukernaktivierung eingesetzt.
- Für die Büros wird die Luft über Erdwärmetauscher (EWT) vorbehandelt. Die Zuluftanlagen sind dezentral bauteilzugeordnet, die Abluftanlagen befinden sich zusammen mit der Wärmehörfückgewinnungsanlage zentral im Dachraum.
- Die Lüftung über EWT kann energieeffizient zum einen im Winter zum Heizen verwendet werden und zum anderen im Sommer zum Kühlen. Dabei wird die Außenluft in den unter dem Gebäude verlaufenden EWT-Röhren auf eine Temperatur von jeweils 10° C Unterschied zur Außenluft gebracht – je nach Jahreszeit ist diese vortemperierte Luft somit im Winter wärmer und im Sommer kühler als im Außenbereich. Im Sommer wird die vortemperierte Luft dann entweder direkt zur Kühlung verwendet oder der warmen Außenluft beigemischt. Dagegen kann sie im Winter anstelle von minusgradiger Außenluft energieschonend erwärmt werden. So kann zu jeder Jahreszeit eine Temperatur von ca. 21° bis 26° C im Gebäude erreicht werden.
- Als Leuchtmittel werden stromsparende LEDs eingesetzt.
- Sämtliche Flachdächer sind als Gründächer ausgestaltet.

Aktiv Ressourcen schonen

- Der Energieverbrauch im Gebäude wird wöchentlich überprüft und monatlich ausgewertet. Unsere technische Gebäudeausrüstung (TGA-Anlagen) wird über die Gebäudeleittechnik auf optimale Betriebsintervalle eingestellt. Optimierungspotenziale werden in Abstimmung mit TGA-Sachverständigen umgesetzt. Im Jahr 2014 wurde ein dezentrales Klimagerät in unserem Rechenzentrum eingebaut, so dass die beiden großen, stromintensiven Kältemaschinen über die Wintermonate ausgeschaltet werden können.
- Bei der Pflege unserer Außenanlagen werden keinerlei umweltschädliche Pestizide o. Ä. verwendet.
- In unserem Betriebsrestaurant legen wir Wert auf Qualität. So wird beim Einkauf darauf geachtet, dass hauptsächlich Bioprodukte verwendet werden und die Lebensmittel aus unserer Region stammen. Unsere Lebensmittellieferanten sind durchweg nach IFS, durch den TÜV SÜD, über die SGS Organic Austria oder über die Deutsche Akkreditierungsstelle DAkkS zertifiziert und Mitglied im Verband für ökologischen Landbau und gesunde Ernährung e. V. biokreis. Der Kaffee ist außer mit dem Fairtrade-Siegel auch mit den Gütesiegeln EcoPure, Rainforest Alliance und dem EU-Bio-Siegel ausgezeichnet.
- Abfälle werden konsequent getrennt – nach Biomüll, Verpackungen und Papier sowie Restmüll. Wertstoffe werden dem Recycling zugeführt.
- Der Papierverbrauch sowie die Kosten für Papier und Drucker werden in der LHI bereits seit 2005 über das Controlling erfasst. Im Jahr 2019 betrug der Papierverbrauch insgesamt 1,5 Millionen Blatt. Pro Mitarbeiter bedeutet das einen Papierverbrauch von rund 5.800 Blatt, was einer Menge von 7,5 t und einer CO₂-Emission von 7,9 t entspricht. Die LHI legt Wert darauf, dass das Papier aus Wäldern stammt, die nachhaltig bewirtschaftet werden und die entsprechenden Zertifizierungen und Prüfsiegel des FSC für nachhaltige Forstwirtschaft aufweisen. Werbedrucksachen wie Unternehmensbroschüren werden nicht jährlich gedruckt. Wir achten darauf, welche Broschüren in welchem Umfang und in welchen Jahren zu veröffentlichen sind. Zudem stehen bei uns derzeit alle Prozesse, bei denen Dokumente gedruckt werden, auf dem Prüfstand, inwieweit hier auf vollständig digitale Prozesse umgestellt werden kann.
- In unserer Firmenzentrale in Pullach gibt es seit 2016 zwei Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge, zwei weitere Ladestationen kamen Anfang 2018 hinzu. Unsere Mitarbeiter können während ihrer Arbeitszeit ihr Elektrofahrzeug aufladen. Hierbei geben wir den attraktiven Strompreis des von uns eingekauften Ökostroms aus 100% Wasserkraft gerne weiter.
- Als Spezialist in drei Asset-Klassen wissen wir, dass optimale Leistung Spezial-Know-how voraussetzt. Wenn Dritte eine größere Expertise als wir selbst haben, binden wir dieses Wissen konsequent in unsere Wertschöpfung ein. Gleiches gilt, wenn Dienstleister ihre Leistungen vor Ort erbringen können, während wir anreisen müssten. In diesen Fällen beschränken wir uns bewusst auf ein Overlay-Controlling.



**SEIT 2016
VIER
LADESTATIONEN
FÜR
ELEKTROFAHRZEUGE**



**KEINERLEI
UMWELTSCHÄDLICHE
PESTIZIDE BEI DER
PFLEGE DER
AUSSENANLAGEN**

**DER EINGEKaufTE
ÖKOSTROM WIRD AUS
100 % WASSERKRAFT
GEWONNEN**



**IM BETRIEBS-
RESTAURANT
WERT AUF REGIONALE
UND BIOPRODUKTE**



RESPEKTVOLL UND WERTSCHÄTZEND

JETZT UND IN DER ZUKUNFT

Ein Staat oder eine Gesellschaft sollte so organisiert sein, dass sich die sozialen Spannungen in Grenzen halten und Konflikte nicht eskalieren, sondern auf friedlichem und zivilem Wege ausgetragen werden können.

Environment
Social
Governance

Social – Soziale Verantwortung

GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITERN

Langfristige Zusammenarbeit gewünscht

Die Berufe in der LHI sind vielfältig wie die Menschen, die hier arbeiten. Architekten, Assistenz, Betriebswirte, Bilanzbuchhalter, Ingenieure, Juristen, Steuerberater, Mathematiker: Alle tragen zum Unternehmenserfolg gleichermaßen bei.

Wir möchten, dass die Menschen, die die LHI prägen, langfristig in der LHI arbeiten.

Neue Mitarbeiter bekommen in der Regel einen festen Anstellungsvertrag und keine befristeten Verträge. Die durchschnittliche Firmenzugehörigkeit liegt bei 14 Jahren. Zwei der neuen Geschäftsführer sind bereits seit rund 20 bzw. 14 Jahren in der LHI.

Hier arbeiten viele Generationen mit unterschiedlichem sozialem und kulturellem Hintergrund zusammen. Das sind Menschen, die gerade von der Uni kommen, und Menschen, die schon länger in der Arbeitswelt sind. Die Altersstruktur geht von 22 bis 64 Jahren.

Die LHI Unternehmenskultur ist von flachen Hierarchien geprägt. Wir wollen Mitarbeiter, die eigenverantwortlich und selbständig arbeiten. Deshalb fördern wir im Rahmen unterschiedlicher Weiterbildungsmaßnahmen die fachliche Qualifikation genauso wie die persönliche Weiterentwicklung.

Chancengleichheit

In der LHI arbeiten 56 % Frauen und davon 30 % in Führungspositionen. Die LHI hat eine Geschäftsführerin.

Elternzeit nehmen bei uns nicht nur Frauen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter, damit sie Familie und Beruf vereinbaren können. Unabhängig davon, welche Position sie im Unternehmen haben. Bisher haben 25 der männlichen Mitarbeiter Elternzeit genommen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird gefördert durch Teilzeitbeschäftigung. Etwa 27 % der Mitarbeiter sind in Teilzeit tätig.

Wir achten das Diskriminierungsverbot der Europäischen Menschenrechtskonvention, d. h. keine Diskriminierung von Menschen wegen des Geschlechts, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status.

Verantwortung

Ab dem Tag, an dem die ersten Schulen, Kindergärten und Krippen aufgrund der Corona-Pandemie geschlossen wurden, haben wir Mitarbeitern mit betreuungspflichtigen Kindern angeboten, von zuhause aus zu arbeiten. Sofern einzelne Stunden aufgrund der Kinderbetreuung nicht geleistet werden konnten, ging dies nicht zu Lasten der Mitarbeiter, sondern konnte auf einen dafür eigens eingerichteten Auftrag „Corona“ gebucht werden.

Zum Schutz aller Mitarbeiter stellte die LHI in Folge der weiteren Maßnahmen im Rahmen der Corona-Krise für einen Zeitraum von rund 7 Wochen weitestgehend auf dezentrales Arbeiten im Homeoffice um. Zur Aufrechterhaltung der LHI Basisprozesse blieben rund 15 % der Belegschaft im Büro in Pullach. Entsprechende Sicherheits- und Hygienemaßnahmen wurden selbstverständlich getroffen.

Arbeitsumfeld

Eingebettet in die Natur liegt die LHI Firmenzentrale in Pullach i. Isartal bei München. Wir haben uns bewusst entschieden, nach dem früheren Standort am Hauptbahnhof in München, ein neues Umfeld mit weniger Lärm und Schadstoffbelastung zu suchen; um in Ruhe zu arbeiten und während der Pausen die Möglichkeiten in der unmittelbar vorhandenen Natur zu genießen. Durch die S-Bahn-Anbindung ist man in 20 Minuten in der Innenstadt.

Viele Mitarbeiter nutzen auch das gute Radwegenetz nach Pullach. Es gibt für die Mitarbeiter Duschen und Umkleidekabinen im Gebäude.

Um in der LHI zu arbeiten, muss man aber nicht jeden Tag in die Unternehmenszentrale kommen. Im Rahmen von Flex-Work kann man auch außerhalb der LHI arbeiten. Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, zwei Tage die Woche außerhalb des Büros zu arbeiten. So können Berufs- und Privatleben besser in Einklang gebracht werden.

30 %
WEIBLICHE
FÜHRUNGS-
KRÄFTE



14 JAHRE
DURCHSCHNITTLICHE
FIRMENZUGEHÖRIGKEIT
DER MITARBEITER



27 %
MITARBEITER
IN
TEILZEIT

Gesundheitsförderung

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter durch Angebote zur Erhaltung der Gesundheit. Die LHI Gesundheitswoche bietet Vorträge, Gesundheitschecks und Sportkurse.

Um körperlich und geistig zu entspannen, organisiert die LHI mobile Massagen und Yogastunden.

Im hauseigenen Restaurant werden Salate, Suppen, vegetarische und leichte Gerichte angeboten und soweit möglich mit Produkten aus der Region zubereitet.

Kostenfrei bieten wir eine Obsttheke mit saisonalem Angebot sowie an den Coffeepoints Kaffee, Tee und Wasser.

Faire Zusammenarbeit

Wir setzen auf eine markt- und leistungsgerechte Vergütung durch die die Interessen des Unternehmens, der Gesellschafter, der Investoren in LHI Produkte und der Mitarbeiter gleichermaßen berücksichtigt werden.

Unser Vergütungssystem erfüllt die regulatorischen Anforderungen. Außerdem fördert es ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Mitarbeiter.

Die gesetzlichen Arbeitnehmerrechte werden an den Standorten in Deutschland, Polen und Luxemburg respektiert.

**VIELE MITARBEITER
NUTZEN AUCH DAS
GUTE RADWEGENETZ
NACH PULLACH**



**MITEINANDER
AUF AUGENHÖHE**

GEGENÜBER UNSEREN GESCHÄFTSPARTNERN

Unsere Zusammenarbeit mit allen Geschäftspartnern basiert auf Vertrauen, Respekt und einem Miteinander auf Augenhöhe. Langfristig kann man nur erfolgreich zusammenarbeiten, wenn die Interessen aller Beteiligten gewahrt bleiben.

Unsere Geschäftspartner bzw. potenziellen Geschäftspartner/Kunden beraten und begleiten wir respektvoll und individuell. Ein vertraulicher Umgang mit Informationen ist für uns selbstverständlich. Wir verpflichten uns im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zur Wahrung der uns bekannt gegebenen Geschäftsgeheimnisse und sonstigen vertraulichen Angaben und Unterlagen unserer Geschäftspartner und Kunden.

Die von uns kommunizierten und verbreiteten Informationen sind in sich vollständig und verständlich, um Geschäftspartnern und Kunden sowie potenziellen Geschäftspartnern/Kunden eine Basis für eine nachhaltige Geschäftsbeziehung zu bieten.

Wir streben in allen Geschäftsfeldern mit unseren Partnern eine langfristige Geschäftsbeziehung an.

Wir stehen Geschäftspartnern, Kunden, Investoren, Dienstleistern, Behörden und Verbänden über alle erforderlichen Kommunikationswege zur Verfügung.

Bei Dienstleistern achten wir darauf, dass uns die Bezahlung des Mindestlohns zugesichert wird.

Die Datenschutz-Grundverordnung setzen wir um und befolgen die Vorgaben stringent.

GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT

Wir begleiten keine Investitionen in volkswirtschaftlich oder ethisch bedenkliche oder umstrittene Wirtschaftsgüter. Beispielsweise lehnen wir es ab, Unternehmen mit Finanzierungs- und Gestaltungs-Know-how zur Verfügung zu stehen, die Landminen oder chemische Waffen herstellen.

Wir halten die geltenden Gesetze und sonstigen Bestimmungen zur Regelung des Wettbewerbs ein. Wir wollen den fairen Wettbewerb schützen und fördern.

In den Branchenverbänden Zentraler Immobilien Ausschuss (ZIA), Bundesverband Alternative Investments (BAI) und Bundesverband Deutscher Leasing-Unternehmen (BDL) arbeiten wir aktiv mit. So können wir die Weiterentwicklung von Branchenstandards aktiv mitgestalten und uns bei gesellschaftspolitisch wichtigen Fragestellungen einbringen.

In unserem Betriebsrestaurant arbeiten wir ausschließlich mit Lebensmittellieferanten, die nach IFS, durch den TÜV SÜD, über die SGS Organic Austria oder über die Deutsche Akkreditierungsstelle DAkkS zertifiziert und Mitglied im Verband für ökologischen Landbau und gesunde Ernährung e. V. biokreis sind.

Wir unterstützen regionale Einrichtungen wie die örtliche Feuerwehr, Kindergärten, Schulen oder Sportvereine. Kinder und junge Erwachsene sind unsere Zukunft. Daher liegt uns das Engagement für Kinder- und Jugendprojekte sowie die Studentenförderung besonders am Herzen.

Aufgrund der Corona-Krise sind Veranstaltungen in der LHI für unsere Mitarbeiter ausgefallen. Auch Events für unsere Geschäftspartner haben nicht stattgefunden. Einen Teil der dafür sonst aufgewendeten Budgets haben wir gespendet. Unter anderem an die Obdachlosenhilfe.



AUSSTELLUNG VON ELF STUDENTEN DER MÜNCHNER KUNSTAKADEMIE

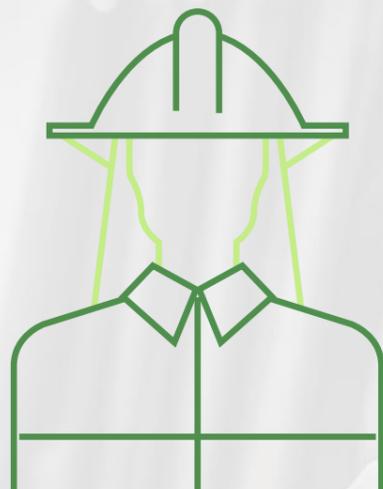
Unter sozialem Engagement verstehen wir, aktiv und unmittelbar Hilfe zu leisten. So haben wir z. B. im Jahr 2019 im Rahmen des Projekts „Wohnraum für geflüchtete Großfamilien“ in unserer Erweiterungsfläche neben der Firmenzentrale Wohnraum zur Verfügung gestellt sowie eine Erstausbildung für einen ehemaligen Flüchtling angeboten.

Unter sozialem Engagement verstehen wir auch die Förderung von Kunst und Kultur. Das bedeutet die direkte aktive Unterstützung durch Spenden und Mitgliedsbeiträge, aber auch die Organisation von Kunstführungen oder die direkte Zusammenarbeit mit Künstlern. Seit vielen Jahren bietet die LHI ihren Mitarbeitern Führungen durch die aktuellen Ausstellungen in München und unterstützt z. B. den Pianistenclub. Dieser gibt jungen Pianisten die Möglichkeit, Konzerte selbst zu organisieren und ihr Können unter Beweis zu stellen.

Wir sind überzeugt, dass ein kreatives Umfeld erheblich zu einer besseren Arbeitsatmosphäre beiträgt. Deshalb wurden insgesamt fünf Kunstwerke unterschiedlichster Art extra für die LHI von Künstlern geschaffen.

Im Jahr 2000 gab es ein ganz besonderes Kunstprojekt in der LHI. Elf Studenten der Münchner Kunstakademie stellten bei einer Vernissage unter dem Motto „Junge Kunst in der LHI“ ihre Werke aus. Dieses Projekt gab den jungen Künstlern die Chance, ihre Kunstwerke zu präsentieren. Jeder Mitarbeiter der LHI durfte sich für sein Büro ein Bild aussuchen, das die LHI eigens für diesen Zweck erworben hatte. Nach dem Umzug der LHI nach Pullach wurden diese Bilder vorerst eingelagert. Im Jahr 2016 haben wir das Projekt reaktiviert, um den Kunstwerken wieder Raum zu geben. Die Mitarbeiter konnten sich aus dem Fundus ein Bild für ihr Büro aussuchen.

UNTER ANDEREM UNTERSTÜTZUNG DER REGIONALEN FEUERWEHR



INVESTMENT IN DIE ZUKUNFT

Eine Gesellschaft sollte wirtschaftlich nicht über ihre Verhältnisse leben, da dies zwangsläufig zu Einbußen für die nachkommenden Generationen führen würde.

Allgemein gilt eine Wirtschaftsweise dann als nachhaltig, wenn sie dauerhaft betrieben werden kann.

Environment
Social
Governance

Governance – Ökonomische Verantwortung

Die ökonomische Dimension von Nachhaltigkeit sehen wir im Sinne des Kapitalerhalts mit langfristigen Erträgen, die aus der Nutzung vorhandener Ressourcen erwachsen. Eine Gesellschaft darf wirtschaftlich nicht über ihre Verhältnisse leben, da dies zwangsläufig zu Einbußen führen wird. Allgemein gilt ein Engagement dann als nachhaltig, wenn es dauerhaft erfolgreich betrieben werden kann. Es grenzt sich dadurch von einer auf kurzfristige Gewinne setzenden Logik ab.

Wir sind fest davon überzeugt, dass man Unternehmen mit dem Blick auf lange Zeiträume führen muss. Natürlich kann man auch auf schnelle Erfolge setzen und auf eine kurzfristige Sichtweise. Doch nur wer bereits heute bei seinen Entscheidungen berücksichtigt, was er langfristig damit auslöst, vereint Erfolg und Verantwortung.

RESEARCH

Wir betrachten das kurzfristige, aktuelle Marktumfeld, die mittelfristigen Entwicklungen und die langfristigen Trends. Der Nachhaltigkeitsbeirat liefert weiteren Input an das Research-Team. Das Umfeld, in dem sich unsere Produkte beweisen müssen, ist einem stetigen Wandel unterzogen. Zum einen ändern sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen (z. B. EEG, Energieeinsparverordnung etc.) und zum anderen die Präferenzen von Investoren.

Im Investitionsmanagement reagieren wir darauf mit einer evolutionären Weiterentwicklung unseres Produktangebots und im Asset-Management durch eine vorausschauende Adaption von technischen Innovationen bzw. sich ändernden gesetzlichen Vorgaben.



**WIR SIND FEST
DAVON ÜBERZEUGT,
DASS MAN UNTERNEHMEN
MIT DEM BLICK
AUF LANGE ZEITRÄUME
FÜHREN MUSS.**

ORGANISATION

Die Grundsätze der Unternehmensführung der LHI sind u. a. durch die einschlägigen rechtlichen Rahmenbedingungen geprägt. Die LHI Leasing GmbH ist ein nach dem Gesetz über das Kreditwesen (KWG) reguliertes Finanzdienstleistungsinstitut. Die LHI Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH ist eine nach dem Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB) regulierte externe Kapitalverwaltungsgesellschaft. Die LHI Capital Management GmbH ist ein nach dem Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) reguliertes Wertpapierdienstleistungsunternehmen. Damit erfüllen diese Gesellschaften die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) bzw. an das Risikomanagement für Kapitalverwaltungsgesellschaften (KAMaRisk) sowie die Mindestanforderungen an die Compliance- Funktion und weitere Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten (MaComp), was sich in der Geschäftsorganisation entsprechend widerspiegelt.

Zentrale Elemente der gesetzlichen Anforderungen sind eine bis in die Geschäftsleitung durchgängige Funktionstrennung zwischen entscheidenden und kontrollierenden Unternehmenseinheiten. Das LHI Risikomanagementsystem erstreckt sich über das Unternehmen, die Tochtergesellschaften und alle verwalteten Gesellschaften. Die Aufbauorganisation umfasst die gesetzlich geforderten Bereiche, wie z. B. Revision, Risikocontrolling und Compliance.

Eine konsistente Geschäfts- und Risikostrategie steckt den Rahmen der unternehmerischen Aktivitäten ab. Die Geschäftsordnung der LHI legt fest, auf welcher Grundlage Entscheidungen der Geschäftsführung zustande kommen. Eine formulierte Vergütungsrichtlinie entkoppelt den direkten Zusammenhang zwischen Einzelerfolg aus Risikoprävention und Vergütung. Damit wird dem Anreiz zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken entgegengewirkt. Ein Vergütungsausschuss überwacht die Einhaltung dieser Richtlinie und erstellt einen Vergütungsbericht.

RISIKOMANAGEMENT

Der Vorsichtsgedanke ist ein wichtiges Leitmotiv unserer Geschäftspolitik. Allerdings ist jede unternehmerische Tätigkeit mit dem Eingehen von Risiken verbunden. Risiken können dabei an jeder Stelle eines Unternehmens entstehen. Es ist unmöglich, alle potenziellen Risiken bereits im Vorfeld zu erkennen und zu quantifizieren. Um die Risiken jedoch zu minimieren, hat die LHI Leitlinien für eine Risikokultur formuliert und Mechanismen implementiert, die an den unterschiedlichen Stellen der Prozessketten ansetzen.

So beginnt bei uns das aktive Risikomanagement bereits bei präventiven Maßnahmen, wie z. B. der Aus- und Fortbildung sowie Risikosensibilisierung der Mitarbeiter, der Veröffentlichung von Handlungsanweisungen (Notfallpläne, Arbeitsanweisungen), dem Abschluss von Versicherungen (Risikomitigation) und der Dopplung von Ressourcen (Stellvertreterwesen, technische Backup-Verfahren).

Es gibt ein internes Kontrollsystem, dessen Funktionsfähigkeit einmal jährlich überprüft wird. Dieses standardisierte Kontrollsystem wird durch Einzelfallprüfungen der internen Revision ergänzt.

Bei speziellen Fragestellungen ziehen wir bei Bedarf externe Expertise hinzu. So lassen wir bspw. in regelmäßigen Abständen Angriffe auf unsere technische Infrastruktur von externen Partnern durchführen.

Das Risikomanagement (der aktive Umgang mit Risiken) ist dezentral organisiert. Das Risikocontrolling (Überwachung, Limitierung etc.) erfolgt in einer zentralen Organisationseinheit. Die Schnittstelle zwischen den Bereichen bilden Risikosteuerungskreise, die entlang der für das Geschäftsmodell der LHI relevanten Risikokategorien organisiert sind. In diesen Gremien wird die aktuelle Situation in der jeweiligen Risikokategorie analysiert und besprochen. Bei Bedarf werden Maßnahmen entwickelt, die gegensteuern, und der Geschäftsführung zur Umsetzung vorgelegt. Vom Risikocontrolling wird quartalsweise ein Risikobericht erstellt, in dem die aktuelle Risikosituation der LHI in einem Basis- und einem Stressszenario dargestellt wird. Der Risikobericht folgt weitgehend der Nomenklatur der MaRisk, ohne jedoch das Geschäftsmodell der LHI aus den Augen zu verlieren. Den Kern bildet dabei eine Risikotragfähigkeitsrechnung, die einem Going-Concern-Gedanken folgt. Die Verfahren und Methoden zur Berechnung von Risikopotenzialen und Risikodeckungsmasse sind in einem Methodenhandbuch beschrieben und werden jährlich überprüft. Im Rahmen dieser Überprüfung wird u. a. ein Backtesting durchgeführt, wobei dessen Ergebnisse die bewusst konservative Ausprägung unserer Risikomodelle belegen.

PRÄVENTION GELDWÄSCHE

Die LHI verfügt über eine interne Revision, ein Risikomanagement und hat eine Geldwäschebeauftragte gemäß §§ 7, 9 Abs. 1 Nr. 2 GWG. Diese nimmt die Funktion der „zentralen Stelle“ gemäß § 25h Abs. 7 KWG wahr. Die Geldwäschebeauftragte kann bei sämtlichen geldwäscherelevanten Sachverhalten direkten Kontakt zur gesamten Geschäftsleitung aufnehmen und berichtet unmittelbar an die oberste Führungsebene der LHI.

COMPLIANCE

Die LHI hat eine Compliance-Funktion eingerichtet, die den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Dabei gelten für die LHI Leasing GmbH, die LHI Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH und die LHI Capital Management GmbH mit dem KWG bzw. dem KAGB bzw. dem WpHG unterschiedliche Regulierungsrahmen. Sobald sich abzeichnet, dass sich eine gesetzliche Regelung ändert, prüfen die Fachabteilungen, ob und wie die LHI davon betroffen ist und was zu veranlassen ist. Der Compliance-Beauftragte begleitet diesen Prozess. Damit wird die dezentral vorhandene Expertise zu unterschiedlichsten Compliance-relevanten Themenbereichen zusammengeführt. Compliance-relevante Sachverhalte werden einmal pro Quartal im Compliance-Komitee besprochen. Die Organisation und die Funktionsweise der Compliance-Funktion sind in einem Handbuch beschrieben.



DIE VERGÜTUNGSPOLITIK IST EIN WICHTIGER BESTANDTEIL DER UNTERNEHMENSPOLITIK

Daneben hat die LHI in verschiedenen Richtlinien ihr Verhalten bei Compliance-relevanten Sachverhalten festgelegt. Dazu zählen z. B. Regelungen zu Insiderinformationen und Mitarbeitergeschäften oder auch hinsichtlich des Umgangs mit Interessenkonflikten.

Im Geschäftsmodell der LHI werden zeitgleich einerseits Investorengelder eingeworben, angelegt und verwaltet und andererseits Assets akquiriert. Es wäre deshalb möglich, dass ein oder mehrere Assets für mehrere aufnahmebereite Investmentvehikel bzw. Investorengestaltungen geeignet sind und Interessenkonflikte innerhalb der LHI Gruppe entstehen. Die LHI hat daher in einer Richtlinie über die gesetzlichen Vorgaben hinaus verbindliche Regeln aufgestellt, wie ein Asset innerhalb der LHI Gruppe verwendet wird. Diese Regeln legen wir unseren Investoren gegenüber offen. Damit wird ein hohes Maß an Transparenz hergestellt und zugleich eine faire Behandlung unserer Investoren gewährleistet.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Die Vergütungspolitik ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik. Ziel der LHI ist es, mit einer markt- und leistungsgerechten Vergütung die Interessen des Unternehmens, der Gesellschafter, der Investoren in LHI Produkte und der Mitarbeiter gleichermaßen zu berücksichtigen und die nachhaltige und positive Entwicklung der LHI zu unterstützen. Die LHI verfügt über ein Vergütungssystem, das sowohl die regulatorischen Anforderungen erfüllt wie auch das verantwortungsvolle und risikobewusste Verhalten der Mitarbeiter fördert. Das Vergütungssystem der LHI ist daher im Wesentlichen auf folgenden Grundprinzipien aufgebaut:

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung
- Variable Vergütung abhängig von übergeordneten Zielen auf LHI Gruppenebene
- Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie
- Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten
- Nachhaltige Sicherung der künftigen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und Ertragskraft der LHI Unternehmensgruppe

Das Vergütungssystem der LHI Gruppe wird allen einschlägigen regulatorischen Vorschriften gerecht (KWG, KAGB, InstVV).

Das Vergütungssystem der LHI unterscheidet in seinen wesentlichen Bestandteilen nicht zwischen den gruppenzugehörigen Gesellschaften. Die Vergütung aller Mitarbeiter setzt sich aus einer fixen (erfolgsunabhängigen) und einer variablen (erfolgsabhängigen) Komponente zusammen. Beide Komponenten stehen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander und setzen keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken. Die Vergütungspolitik ist im Hinblick auf die variable Komponente flexibel ausgestaltet. Die feste Komponente ist dabei so bemessen, dass auch ein vollständiger Verzicht auf die variable Komponente möglich ist.

Erfolgsunabhängige Vergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt, das in zwölf gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebene, Übernahme unternehmerischer Verantwortung) sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung. Darüber hinaus werden in Einzelfällen Zulagen für die Übernahme bestimmter Aufgaben und Funktionen gewährt.

Erfolgsabhängige Vergütung

Die variable Vergütung ist von einer Zielerreichung auf individueller Ebene (Zielvereinbarung) entkoppelt. In Abhängigkeit von der Erreichung von Zielen auf Gesamtunternehmensebene erhalten alle Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene variable Vergütung

Das System unterscheidet dabei zwei Mitarbeitergruppen. Mitarbeiter der Gruppe 1 erhalten eine fixierte Gewinnbeteiligung, Mitarbeiter der Gruppe 2 eine Gewinnbeteiligung. Der Gruppe 2 werden dabei grundsätzlich Mitarbeiter mit Führungsfunktion zugeordnet sowie einzelne Mitarbeiter (ohne Führungsfunktion) auf höherem Gehaltsniveau.

Die Dokumentation der Tantiemenzahlung je Mitarbeiter erfolgt durch HR in geeigneter Form.

MITEINANDER

Unsere Zusammenarbeit mit allen Geschäftspartnern basiert auf Vertrauen, Respekt und einem Miteinander auf Augenhöhe. Langfristig kann man nur erfolgreich zusammenarbeiten, wenn die Interessen aller Beteiligten gewahrt bleiben.

Unser Ethik-Kodex dient allen Mitarbeitern der LHI als Verhaltensleitfaden. Er enthält Werte, Grundhaltungen, Einstellungen und Verhaltensregeln, an denen sich alle im Umgang mit unseren Geschäftspartnern, Kunden und Wettbewerbern sowie mit Behörden verbindlich orientieren.

Die gesetzlichen Arbeitnehmerrechte werden an den Standorten in Deutschland, Polen und Luxemburg respektiert. Das betriebliche Vorschlagswesen ist etabliert. Dies betrifft auch Fragen der Nachhaltigkeit. Unsere Mitarbeiter sind unter völliger Wahrung aller Menschenrechte beschäftigt. Bei Dienstleistern achten wir darauf, dass uns die Bezahlung des Mindestlohns zugesichert wird.



LANGFRISTIG KANN
MAN NUR ERFOLGREICH
ZUSAMMENARBEITEN,
WENN DIE INTERESSEN
ALLER BETEILIGTEN
GEWAHRT BLEIBEN.

Pullach

Stuttgart

Warschau

Luxemburg

Bildnachweise:

Seite 1: Shutterstock.com/Thanumporn Thongkongkaew; Seite 2–3: LHI, Shutterstock.com/artjazz/Sharomka/Vaclav Sebek; Seite 4–5: acm/Leonie Lorenz; Seite 6–7: Shutterstock.com/Rashad Ashur/AleksOrel/Happy Art; Seite 8–9: Shutterstock.com/PureSolution; Seite 14–15: Shutterstock.com/Alex Leo/CkyBe/Exclusively/Pavlo S/Anson_shutterstock/st.plan b; Shutterstock.com/matsabe/lcojam/davooda; Seite 18–19: davooda/st.plan b/theModernCanvas/puckung; Seite 22–23: Shutterstock.com/yoyoyai/Cube29/davooda; Seite 24–25: Shutterstock.com/VoodooDot/fizkes; Seite 26–27: Shutterstock.com/cube29; Seite 30–31: Shutterstock.com/Sailor Johnny; Seite 32–33: Shutterstock.com/bsd; Seite 34–35: Shutterstock.com/davooda/ REDPIXEL.PL

LHI Leasing GmbH
Emil-Riedl-Weg 6
82049 Pullach i. Isartal
Postfach 212
82043 Pullach i. Isartal

Telefon +49 89 5120-0
Telefax +49 89 5120-2000

info@lhi.de . www.lhi.de