

## **Vergütungsbericht:**

Die Value Asset Management GmbH (VAM) ist nach §16 InstitutsVergV dazu verpflichtet die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems zu veröffentlichen. Diesen Veröffentlichungspflichten wird im Rahmen des hier vorliegenden Dokuments Rechnung getragen. Der Detaillierungsgrad ergibt sich vor dem Hintergrund der Größe, der Vergütungsstruktur sowie der Art, des Umfangs und des Risikogehalts der Geschäftsaktivitäten der VAM.

Die VAM ist gemäß § 1 Abs. 2 InsitutsVergV kein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 Abs. 1 InstitutsVergV, da die für bedeutende Institute angegebene Bilanzsumme in Höhe von 15 Mrd. Euro von der VAM im Durchschnitt zu den jeweiligen letzten Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre nicht erreicht oder überschritten wurde.

Die VAM hat gem. den Anforderungen des Kreditwesengesetzes ein angemessenes Vergütungssystem für Geschäftsführung und Mitarbeiter implementiert. Das Vergütungssystem wird jährlich auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Das Vergütungssystem ist so ausgerichtet, dass negative Anreize für den Geschäftsführer und die Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßiger Risikopositionen vermieden werden. Zur Vermeidung negativer Anreize im Zusammenhang mit der Vergütung gelten folgende Grundsätze:

- Das Vergütungssystem des Geschäftsführers und der Mitarbeiter ist so ausgestaltet, dass keine Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht.
- Im Rahmen von Arbeitsverträgen werden keine bedeutenden Abfindungsansprüche vertraglich festgelegt, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht.
- Das Vergütungssystem der VAM sieht feste und variable Bestandteile im Rahmen der Vergütungen für den Geschäftsführer und die Mitarbeiter vor. Die festen Vergütungsbestandteile bestehen in diesem Zusammenhang aus einem der ausgeübten Tätigkeit entsprechenden Festgehalt und der Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zu freiwilligen betrieblichen Altersvorsorgemaßnahmen.

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen grundsätzlich aus einem freiwillig von der VAM zu zahlenden Bonus, der sich nach der Kundenzufriedenheit und dem Geschäftserfolg des letzten Wirtschaftsjahres richtet. Die Entscheidung über die Höhe des Bonus unterliegt letztendlich der Geschäftsleitung. Des Weiteren bestehen variable Vergütungsmodelle, an der die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter mit festgelegten Prozentsätzen am Geschäftserfolg (EBIT) beteiligt sind. Die Höhe der Prozentsätze ist dabei so ausgestaltet, dass keine Abhängigkeiten von der variablen Vergütung entstehen können. Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile von Mitarbeitern und Geschäftsleitung ist auf die jeweilige Höhe der festen Vergütungsbestandteile beschränkt.

## **Daten gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 3 InsitutsVergV**

Rd. 89 % der gesamten Personalaufwendungen einschließlich sozialer Abgaben entfielen im Kalenderjahr 2017 auf fixe Vergütungsbestandteile. Der Anteil der variablen Vergütungskomponenten an den gesamten Personalaufwendungen lag damit bei rd. 11 %.

Im Geschäftsjahr 2017 haben alle Mitarbeiter inkl. der Geschäftsleitung eine variable Vergütung erhalten. Da bei der Veröffentlichung der Informationen der Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz gemäß Artikel 432 Absatz 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 zu beachten ist, erfolgt keine detaillierte Information über die Gesamthöhe der Vergütungsbestandteile.