

## Vergütungssystem der Value-Holdings Capital Partners AG, Fassung vom 01.01.2017

Die Value-Holdings Capital Partners AG ist zugelassenes Finanzdienstleistungsinstitut gemäß §§ 1 Abs. 1a Satz 2 Nr. 1a sowie § 32 Abs. 1a KWG. Gemäß § 1 der InstitutsVergV findet diese Anwendung für alle Institute im Sinne des § 1 Absatz 1b und des § 53 Absatz 1 des KWG für die Vergütungssysteme deren Geschäftsleiter und Mitarbeiter.

Gemäß § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) sind die Institute verpflichtet, die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems, die Entscheidungsprozesse bei der Festlegung der Vergütungspolitik einschließlich der maßgeblichen Vergütungsparameter und Vergütungsbestandteile sowie den Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütungen einschließlich der Anzahl der Begünstigten auf der eigenen Internetseite zu veröffentlichen und mindestens einmal jährlich zu aktualisieren.

Der Umfang der Offenlegungspflichten richtet sich unter der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des Artikel 432 Absatz 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Abhängigkeit der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie nach Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten. Da die Bilanzsumme des Instituts 15 Milliarden Euro unterschreitet, beschränkt sich das Institut bei der Darstellung der Ausgestaltung des Vergütungssystems auf einige grundsätzliche Ausführungen.

1. Die Gesellschaft ist nur in einem Geschäftsbereich, der Beratung von institutionellen Investoren, insbesondere von deutschen und ausländischen Kapitalanlagegesellschaften, tätig. Die Beratung erstreckt sich insbesondere auf Anlagen in Aktien nach der Value-Investing-Strategie.
2. Die Gesellschaft beschäftigt keine Mitarbeiter, das Vergütungssystem der Gesellschaft betrifft demzufolge lediglich die Geschäftsleiter (hier: 2 Mitglieder des Vorstands).
3. Die Vergütung des Vorstands besteht aus 3 Komponenten:
  - a) Fixvergütung
  - b) Erfolgsabhängige Bezüge
  - c) Sonstige Zuschüsse

Zu a) Die Fixvergütung wird in 12 gleichbleibenden Monatsbeträgen ausgezahlt.

Zu b) Die erfolgsabhängigen Bezüge bestehen aus einem Anteil an den bereits vereinnahmten Honoraren. Sie bemessen sich am operativen Bruttoergebnis der Gesellschaft. Die erfolgsabhängigen Bezüge sind in ihrer Höhe begrenzt.

Zu c) Die Gesellschaft gewährt einem Vorstandsmitglied Zuschüsse zu den Kosten der Altersvorsorge und Krankenversicherung.

4. Nach den Bestimmungen der Instituts-Vergütungsverordnung sind nur 2 Personen vom Regelgehalt und den Offenlegungspflichten nach § 7 InstitutsVergV betroffen. Die Schutzvorschrift zur Wahrung des Wesentlichkeits- und Vertraulichkeitsgrundsatzes gemäß § 7 Abs. 1 S. 1 InstitutsVergV wird deshalb in Anspruch genommen.
  
5. Die letzte Prüfung des Vergütungssystems der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat hat in der Sitzung vom 26.04.2017 stattgefunden. Der Aufsichtsrat hat die Angemessenheit des Vergütungssystems sowie die Angemessenheit von Fixvergütung, erfolgsabhängigen Bezügen und sonstigen Zuschüssen festgestellt. Bezüglich der Risikotragfähigkeit der variablen Vergütungen stellt der Aufsichtsrat fest, dass sich diese an der operativen Ertragslage der Gesellschaft bemessen und bei Unterschreiten eines definierten Ertragsniveaus auf „Null“ fallen können. Bezüglich der Risikotragfähigkeit der variablen Vergütungen hinsichtlich Liquiditätslage und Liquiditätsbedarf stellt der Aufsichtsrat fest, dass die variable Vergütung erst nach Feststellung des Jahresabschlusses fällig wird und zu diesem Zeitpunkt alle vertraglich vereinbarten Beratungserlöse liquiditätsmäßig bereits vereinnahmt wurden. Die Ausgestaltung der variablen Vergütungen wird ferner bei der Kapitalbedarfsplanung der Gesellschaft berücksichtigt.