

## **Angaben zum Vergütungssystem und der Vergütungsstrategie gemäß InstitutsVergütungsverordnung („IVV“)**

### **Anforderungen an Vergütungssysteme gemäß IVV**

Die EAA Portfolio Advisers GmbH („EPA“) ist ein Finanzdienstleistungsinstitut mit Sitz in Düsseldorf, Niederlassungen in London und Madrid sowie einer Tochtergesellschaft in New York. Die EPA ist kein bedeutendes Institut im Sinne der IVV.

### **Vergütungssystem**

Das Vergütungssystem der EPA steht im Einklang mit den für die EPA relevanten Regelungen der IVV und gilt gruppenweit sowohl für die EPA als auch ihre Tochtergesellschaft EAA Portfolio Advisers LLC („EPA LLC“). Das Vergütungssystem für die Mitarbeiter der EPA ist auf die Geschäfts- und Risikostrategien der EPA ausgerichtet und wird von der Geschäftsführung der EPA mindestens jährlich hinsichtlich seiner Eignung zur Erreichung der Ziele der EPA untersucht und bei Bedarf angepasst.

Das EPA-Vergütungssystem beschränkt sich grundsätzlich auf Festvergütungen, so dass negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden. Potenziell gewährte variable Vergütung ist im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der EPA auf die Vermeidung bzw. Reduzierung von operativen Risiken ausgerichtet. Das EPA-Vergütungssystem gilt für sämtliche Mitarbeiter, inklusive der Kontrollfunktionen.

### **Fixe Bestandteile der Vergütung**

Das feste Jahresgrundgehalt eines Mitarbeiters wird sowohl nach seiner Position als auch nach der von ihm zu tragenden Verantwortung, seiner Kompetenz und seiner Erfahrung bemessen. Zusätzliche Bestandteile der fixen Vergütung variieren je nach Standort und sind in den jeweiligen Anstellungsverträgen geregelt. Diese können sonstige nicht-diskretionäre Zuwendungen enthalten wie etwa Pensionszusagen bzw. Beiträge zu Pensionskassen, Fahrtkosten- bzw. Lebenshaltungskostenzuschüsse, Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung und/oder Lebens- bzw. Invaliditätsversicherungen.

### **Variable Bestandteile der Vergütung**

Variable Vergütungen werden nur ausnahmsweise gewährt und überschreiten die Festvergütung in keinem Fall, es sei denn der Aufsichtsrat der EPA fasst einen entsprechenden Beschluss. Die EPA hat derzeit kein allgemeines Bonus- oder sonstiges Inzentivierungsprogramm; eine etwaige variable Vergütung wird in Form von Halte-, Projekt- oder vergleichbaren Prämien gewährt, die auf die Vermeidung bzw. Reduzierung von Risiken ausgerichtet sind und erst nach einer angemessenen Frist und nach Erfüllung bestimmter Voraussetzungen, die keinen Anreiz zur Eingehung von Risiken leisten, zur Auszahlung kommen. Bei der Ermittlung eines Gesamtbetrags der variablen Vergütung werden die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der EPA berücksichtigt. Eine garantierte variable Vergütung wird nicht gewährt.

Das Vergütungssystem der EPA erlaubt Gehaltsanpassungen im marktüblichen Bereich. Die Angemessenheit der Vergütung der Mitarbeiter und Geschäftsleiter wird regelmäßig überprüft. Die Höhe der gezahlten Fixvergütung bzw. gewährten variablen Vergütung (Brutto-Vergütungen, inklusive Pensionen und sonstige Zuwendungen als Bestandteil der Fixvergütung, jedoch ohne Sozialabgaben) in der EPA GmbH und EPA LLC hat im Jahr 2015 in Summe € 16,4 Mio. betragen. Zum 31. Dezember 2015 beschäftigte die EPA-Gruppe (EPA GmbH und EPA LLC) insgesamt 94 Mitarbeiter. Im Jahr 2015 wurde 25 Mitarbeitern eine variable Vergütung zur potenziellen Auszahlung in 2016 gewährt. Der Anteil der variablen Vergütung in der Gesamtsumme der Bruttovergütungen liegt bei rd. 4,8 Prozent.

Weitere Details zur Vergütung der Geschäftsleitung, deren Vergütung abschließend in den jeweiligen Anstellungsverträgen geregelt ist, sowie des Aufsichtsrats der EPA können dem Jahresabschluss der EPA zum Geschäftsjahr vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2015 entnommen werden, der im Bundesanzeiger (<https://www.bundesanzeiger.de>) veröffentlicht ist.