

# Offenlegung der Vergütungspolitik 2023

gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013  
i.V.m. § 16 InstitutsVergV für die DZ BANK AG und  
nachgeordnete Unternehmen

# Inhalt

<b>1 Allgemeine Angaben</b>	<b>3</b>
<b>2 Vergütungs-Governance der DZ BANK Gruppe</b>	<b>4</b>
2.1 Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe	4
2.2 Verzahnung Strategische Ausrichtung und Vergütungsstrategie	4
2.3 Verknüpfung Vergütung mit Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit	5
2.4 Vergütungsstruktur	6
2.5 Entscheidungsprozesse zur Vergütung	7
2.6 Vergütungskontrollausschuss	8
2.7 Vergütungsbeauftragter	8
2.8 Maßgebliche Interessenträger	9
2.9 Externe Beratung	9
2.10 Angemessenheit der Vergütungssysteme	9
<b>3 Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der DZ BANK</b>	<b>11</b>
3.1 Allgemeines	11
3.2 Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen	11
3.3 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter	12
3.4 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)	12
3.4.1 System der Verantwortungsstufen	13
3.4.2 Zielvereinbarung und Zielerreichung	13
3.4.3 Berechnung des variablen Anteils	14
3.5 Vergütungssystem für Risikoträger unterhalb der Bereichsleiterenebene	15
3.6 Vergütungssystem für Bereichsleiter	16
3.7 Vergütungssysteme für Auslandsfilialen	17
3.8 Vergütungssystem für Vorstände	17
3.9 Vergütungssystem für Aufsichtsräte	18
3.10 Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung in der DZ BANK	19
<b>4 Vergütungssysteme in den gemäß Artikel 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Steuerungseinheiten</b>	<b>20</b>
4.1 Relevante Tochtergesellschaften gemäß § 27 in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV	20
4.2 Vergütungssysteme der BSH	21
4.2.1 Zielvereinbarung und Zielerreichung	22
4.2.2 Vergütungssystem für tarifliche Mitarbeiter	23
4.2.3 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)	23
4.2.4 Vergütung von Risikoträgern unterhalb der Geschäftsleiter von BSH	23
4.2.5 Vergütung der Geschäftsleiter	24
4.3 Vergütungssystem der DZ HYP	26
4.3.1 Vergütungsstrategie der DZ HYP	26
4.3.2 Risikoträger der DZ HYP	27
4.3.3 Ausgestaltung der Vergütungssysteme der DZ HYP	27
4.4 Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK	33
4.4.1 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter	33
4.4.2 Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich	33
4.4.3 Vergütungssystem für Risikoträger (Maximalbonussystem)	34
4.4.4 Vergütungssysteme der IPConcept (Luxemburg) S.A.	36
4.4.5 Vergütungssystem des Vorstands	36
4.4.6 Vergütung für Aufsichtsorgane	37
4.4.7 Nachhaltigkeitsziele	37
<b>5 Quantitative Offenlegung</b>	<b>38</b>

## 1 Allgemeine Angaben

Die DZ BANK AG (DZ BANK) hat gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in der Neufassung vom 25. September 2021 Informationen hinsichtlich der Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen. Die DZ BANK ist als (EU) Mutterinstitut zur Offenlegung auf konsolidierter Ebene verpflichtet. Die Offenlegungspflichten richten sich für die DZ BANK als CRR-Institut nach Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013 (CRR) in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission vom 15. März 2021 und § 16 InstitutsVergV.

Gemäß Artikel 450 CRR hat die DZ BANK für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (Risikoträger<sup>1</sup>), bestimmte qualitative und quantitative Informationen offenzulegen.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden in der DZ BANK und in den nachgeordneten Steuerungseinheiten

- Bausparkasse Schwäbisch Hall AG (BSH)
- DZ HYP AG (DZ HYP)
- DZ PRIVATBANK S.A. (DZ PRIVATBANK)
- TeamBank AG Nürnberg (TeamBank)
- VR Smart Finanz AG (VR Smart Finanz)

Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt. Die Identifikation der Risikoträger erfolgte gemäß §§ 1 Absatz 21, 25a Absatz 5b KWG sowie auf Basis der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Festlegung der Kriterien für die Definition der Managementverantwortung, der Kontrollaufgaben, der wesentlichen Geschäftsbereiche und einer erheblichen Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs sowie zur Festlegung der Kriterien für die Ermittlung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten vergleichsweise ebenso wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben wie diejenigen der in Artikel 92 Absatz 3 der genannten Richtlinie aufgeführten Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien.

Die vorliegende Offenlegung enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der DZ BANK Gruppe auf konsolidierter Ebene für das Geschäftsjahr 2023. In Übereinstimmung mit Artikel 450 Absatz 2 Satz 2 CRR unterliegen die in diesem Bericht offengelegten Informationen dem Proportionalitätsgrundsatz. Die Informationen werden für die DZ BANK Gruppe in einer ihrer Größe, internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Tätigkeiten entsprechenden Weise sowie unbeschadet der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates offengelegt.

Die quantitativen Angaben gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben g bis k und Artikel 450 Absatz 2 CRR werden nach Ermittlung aller Bonuszahlungen veröffentlicht. Dieser Bericht zur Offenlegung der Vergütungspolitik wird auf der Internetpräsenz der DZ BANK im Bereich Investor Relations unter der Rubrik Berichte offengelegt.

---

<sup>1</sup> Alle in diesem Bericht aufgeführten Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter gleichermaßen.

## 2 Vergütungs-Governance der DZ BANK Gruppe

### 2.1 Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe

§ 27 InstitutsVergV erfordert die Festlegung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie durch die Geschäftsleitung des übergeordneten Unternehmens. Sowohl für die DZ BANK als auch für die Unternehmen der DZ BANK Gruppe muss durch den Vorstand der DZ BANK eine Vergütungsstrategie festgelegt werden, welche die Anforderungen der InstitutsVergV für die Institute in der DZ BANK Gruppe umsetzt.

Mit der Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe unterliegen die Vergütungssysteme der Unternehmen der DZ BANK Gruppe einheitlichen Richtlinien der gruppenweiten Vergütungssteuerung. Auf Basis des gesetzten Rahmens ist jedes nachgeordnete Unternehmen verpflichtet, die Einhaltung der vereinbarten Grundsätze in seinem Teilkonzern zu dokumentieren und der DZ BANK zur Prüfung vorzulegen.

Der ausgewogene Steuerungsansatz der DZ BANK Gruppe beinhaltet auch dezentrale Entscheidungsbefugnisse. Dazu ist eine planvolle Koordination aller Unternehmen der DZ BANK Gruppe im Hinblick auf die Einhaltung der InstitutsVergV sowie weiterer regulatorischer Anforderungen an die Vergütung erforderlich. Gesellschaftsrechtliche und lokale Vorschriften, insbesondere die Selbstständigkeit der Tochterunternehmen, werden dabei berücksichtigt.

Mindestens einmal jährlich erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Vergütungsstrategie. Im Berichtsjahr gab es folgende wesentlichen Veränderungen der Vergütungsstrategie:

- Anpassung der Aufsichtsratsvergütung in der DZ BANK AG: In der Hauptversammlung vom 25. Mai 2022 wurde aufgrund aktueller Rechtsprechung zur Umsatzsteuerbarkeit von Aufsichtsratsvergütungen beschlossen, dass ab dem 1. Januar 2023 die Aufsichtsratsvergütung nur noch aus festen Vergütungsbestandteilen besteht.
- Reisebank: Anpassung der Berechnung des Firmen-Faktors zur Berechnung der Gratifikation

Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise hat die Bundesregierung die steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie ermöglicht. Hiervon haben die Unternehmen der DZ BANK Gruppe im Berichtsjahr teilweise Gebrauch gemacht und eine entsprechende Inflationsausgleichsprämie ausbezahlt.

### 2.2 Verzahnung Strategische Ausrichtung und Vergütungsstrategie

Die Verzahnung der Strategischen Ausrichtung und der Vergütungsstrategie in der DZ BANK und der DZ BANK Gruppe wird über die Ableitung von Unternehmenszielen aus der strategischen Planung sicher gestellt. Im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses werden mit den Vorständen und Geschäftsführern in den Teilkonzernen Ziele vereinbart, die auf der strategischen Planung der DZ BANK Gruppe basieren. Aufgabe der nachgeordneten Unternehmen ist es, die angestoßene Zielkaskadierung auf den nachgeordneten Hierarchieebenen fortzusetzen und somit die Erreichung der strategischen Ziele der DZ BANK Gruppe zu unterstützen.

Die Strategische Planung umfasst die Erstellung, Beurteilung, Bestätigung und / oder Anpassung der Strategischen Ausrichtung, die Strategische Finanz- und Kapitalplanung sowie die Verzahnung mit den Risikostrategien und weiteren Strategien für einen Planungshorizont von vier Jahren. Alle Bestandteile werden jährlich aktualisiert. Der Strategische Planungsprozess zeigt die Zusammenhänge zwischen der Strategischen Ausrichtung und der Strategischen Finanz- und Kapitalplanung, den Risikostrategien sowie weiteren Strategien auf. Weiterhin werden im Strategischen Planungsprozess auch Nachhaltigkeitsaspekte erörtert wie z. B. im Rahmen der Szenarien sowie der Geschäftsumfeldanalyse und der KPIs zu Klima- und Umweltrisiken. Im Rahmen der Planung, die eine Operationalisierung der Strategischen Ausrichtung inklusive der Finanz- und Kapitalplanung sowie der Verzahnung mit

den Risiko- und weiteren Strategien darstellt, wird sichergestellt, dass die DZ BANK Gruppe unter Berücksichtigung des gewählten Risikoappetits über einen mittleren Betrachtungshorizont hinaus stets über eine angemessene Kapitalausstattung (einschließlich der Abdeckung des Stresstestrahmens) verfügt.

### 2.3 Verknüpfung Vergütung mit Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit

Die Vergütungsstrategie ist eng mit der Unternehmenskultur der DZ BANK Gruppe verzahnt. Die DZ BANK Gruppe hat sich hohe ethische und berufliche Standards gesetzt, die in der schriftlich fixierten Ordnung formuliert sind. Die genossenschaftlichen Werte bilden die Grundlage des Handelns. Diese Werte werden bei der Ableitung der strategischen Vorgaben in der Geschäftsstrategie berücksichtigt. Der Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe und die Policy zur Risikokultur schaffen den Rahmen für den alltäglichen Umgang untereinander, mit Kunden und mit Risiken.

Nachhaltigkeit ist auf verschiedenen Ebenen in die Strategie der DZ BANK Gruppe integriert: Als Schwerpunktthema im Strategischen Planungsprozess, als gruppenweites Potenzialfeld und als eigenständiges Umsetzungspaket im Rahmen der Initiative "Verbund First 4.0" der DZ BANK.

Das im Geschäftsjahr 2020 entwickelte Nachhaltigkeitsleitbild der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken bildet den Rahmen für alle Nachhaltigkeitsaktivitäten in der Gruppe. Danach basiert die Kraft der Genossenschaftlichen FinanzGruppe auf gemeinsamen genossenschaftlichen Wurzeln und Werten wie Solidarität, Partnerschaftlichkeit und Vertrauen sowie einer Kultur der Offenheit und der Transparenz.

Die über 170 Jahre alte Idee, Genossenschaften zu bilden, um sich gemeinsam gegen Risiken abzusichern und wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlichem Wohlergehen zu verbinden, ist heute aktueller denn je. Genossenschaften wirtschaften nachhaltig und verantwortungsbewusst. Sie ermöglichen die Umsetzung neuer Ideen, fördern ihre Mitglieder und sind fest in der Region verankert. Das Nachhaltigkeitsleitbild der Genossenschaftlichen FinanzGruppe betont diese positiven Wirkungen genossenschaftlichen Handelns auf die Gesellschaft im Hinblick auf die aktuellen Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung und ergänzt den jeweils bestehenden Wertekanon in den Gruppenunternehmen. Dazu gehört der gruppenweit gültige Verhaltenskodex, der alle Führungskräfte und Beschäftigten der DZ BANK Gruppe zu gesetzestkonformem und ethischem Verhalten verpflichtet.

Die DZ BANK AG hat 2019 acht sogenannte Haltungen definiert, die bei der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur als Orientierung dienen. Dazu zählt neben Innovation, Konsequenz, Leistungsfähigkeit, Mut, Partnerschaftlichkeit, Sicherheit und Weltoffenheit auch Nachhaltigkeit als Merkmal langfristigen Denkens und verantwortungsbewussten Handelns. Das heißt, bei Entscheidungen sind jederzeit die Konsequenzen für die Bank sowie für das Umfeld zu berücksichtigen.

Auch die meisten Gruppenunternehmen verfügen über ein eigenes Leitbild oder Wertegerüst, das mehrheitlich auf den genossenschaftlichen Werten basiert und Nachhaltigkeit berücksichtigt. Entsprechende Informationen sind dem Nachhaltigkeitsbericht der DZ BANK Gruppe sowie den eigenen Nachhaltigkeitsberichten oder Webseiten der Gruppenunternehmen zu entnehmen.

Auf internationaler Ebene existiert ebenso ein klares Bekenntnis zu Nachhaltigkeit. 2023 unterzeichneten im Rahmen des Kongresses der „Confédération Internationale des Banques Populaires“ (CIBP) rund 250 Genossenschaftsbanken aus aller Welt – darunter die DZ BANK – ein ESG-Manifest, dem sich alle Mitgliedsinstitute der CIBP anschlossen. Wesentlicher Kern der Erklärung: die Betonung eines genossenschaftlichen Bankings mit Respekt und Toleranz für den anderen. Die Förderung lokaler Initiativen zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, Stärkung der lokalen Solidarität und die Nähe zum Kunden werden als ein wesentlicher Baustein der genossenschaftlichen Idee empfunden und mit Zielen unterlegt. Zudem vereinbarten die Teilnehmenden, dass alle Mitgliedsinstitute der CIBP bis 2030 einen Pfad entwickeln, wie sie „Net Zero“ erreichen.

Damit zeigen die Genossenschaftsbanken, die auf der ganzen Welt in mitunter sehr unterschiedlichen politischen Rahmenbedingungen agieren, dass sie bei der Transformation mit positivem Beispiel vorangehen wollen.

Die Vergütungssysteme der DZ BANK Gruppe sind so ausgestaltet, dass sie die nachhaltige Kultur und Strategie der DZ BANK Gruppe unterstützen. Es werden durch die Vergütung keine Anreize gesetzt, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

Die DZ BANK Gruppe bezieht Nachhaltigkeitsrisiken in ihre Vergütungspolitik ein und die Vergütung der DZ BANK Gruppe steht im Einklang mit ihren ESG-Zielen. Die Vergütungssysteme sind mit der jeweiligen Geschäfts-, Risiko- und Nachhaltigkeitsstrategie verknüpft und sollen nicht im Widerspruch zu den Inhalten dieser Strategien stehen.

Die Nachhaltigkeitsziele der Vorstände der DZ BANK AG werden in Kapitel 3.1 beschrieben. Die DZ BANK AG wirkt in ihrer Steuerungsfunktion auf die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in den Vergütungssystemen der Gruppenunternehmen hin.

Zudem beschreiben die jeweiligen Gruppenunternehmen in den folgenden Kapiteln die jeweilige Einbindung der Nachhaltigkeit in ihre Vergütungssysteme.

## 2.4 Vergütungsstruktur

Die Vergütung für Mitarbeiter der DZ BANK Gruppe besteht aus einer fixen Vergütung und im Regelfall einer variablen Vergütung.

Die Höhe der fixen Vergütung wird durch den Stellenwert, Marktgegebenheiten und persönliche Fähigkeiten des Stelleninhabers bestimmt. Zudem werden auch je nach Unternehmen unterschiedliche weitere Vergütungskomponenten gewährt, beispielsweise eine betriebliche Altersversorgung, vermögenswirksame Leistungen oder Fahrtkostenzuschüsse und Jobtickets.

Die Höhe der variablen Vergütung hängt je nach Vergütungssystem von der persönlichen Leistung des Mitarbeiters, dem Erfolg des Unternehmens sowie vom Erfolg des Geschäftsbereichs des Mitarbeiters ab.

Abhängig von nationalen Usancen gewährt die DZ BANK Gruppe ergänzend zu den Gehaltszahlungen auch nichtbare Nebenleistungen.

Im Regelfall überschreitet die variable Vergütung innerhalb der Institute der DZ BANK Gruppe die Fixvergütung nicht.

In Teilen wurden Obergrenzen für die variable Vergütung festgelegt, die deutlich unter der Festvergütung liegen. In den Instituten darf die variable Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten 50 Prozent der festen Vergütung nicht übersteigen.

Die variable Vergütung wird gemäß § 5 Absatz 5 InstitutsVergV maximal für die ersten zwölf Monate nach Eintritt in die DZ BANK Gruppe garantiert.

Abfindungen werden nur im Rahmen des § 5 Absatz 6 InstitutsVergV gewährt. Hierzu gibt es in den Instituten der DZ BANK Gruppe festgelegte Grundsätze.

Gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV enthalten die Vergütungssysteme ein Verbot von Absicherungsgeschäften bezüglich der variablen Vergütung.

Die variable Vergütung unterliegt den Anforderungen der InstitutsVergV. Von den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV sind gemäß § 18 Absatz 1 Satz 3 InstitutsVergV und Artikel 94 Absatz 3 CRD variable Vergütungen von Risikoträgern ausgenommen, die nicht mehr als 50 TEUR betragen. Zudem sind diese besonderen Anforderungen der InstitutsVergV nicht auf die variable Vergütung von Risikoträgern anzuwenden, sofern diese außerdem nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung des Risikoträgers ausmacht.

Gemäß § 7 InstitutsVergV ist bei der Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen für die DZ BANK AG und die DZ BANK Gruppe die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage hinreichend zu berücksichtigen sowie die dauerhafte Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und der kombinierten Kapitalpufferanforderungen gemäß § 10i KWG sicherzustellen. Die Prüfung dieser Anforderungen erfolgt in der DZ BANK über Checklisten mit Kriterien, die zur Ausschüttung einer variablen Vergütung erfüllt sein müssen. Diese sind kumulativ zu erfüllen. Als Kennzahl wird u.a. die Risikotragfähigkeit in Form der Kapitaladäquanz herangezogen. Die Vergütungssysteme der DZ BANK Gruppe tragen somit aktuellen und künftigen Risiken Rechnung.

Die DZ BANK Gruppe achtet auf faire Vergütung und setzt die Anforderungen des Entgelttransparenzgesetzes um. Die Unternehmen, die unter das Entgelttransparenzgesetz fallen, haben im Jahr 2017 erstmalig einen entsprechenden Bericht veröffentlicht. Die Berichtspflicht im Rahmen des Gesetzes sieht einen Fünf-Jahres-Rhythmus vor. Der aktuelle Bericht bezieht sich auf die Geschäftsjahre 2017 bis 2021 und wurde mit dem Lagebericht für das Geschäftsjahr 2022 veröffentlicht. Der nächste Bericht für die Jahre 2022 bis 2026 wird mit dem Lagebericht für das Geschäftsjahr 2027 veröffentlicht.

## 2.5 Entscheidungsprozesse zur Vergütung

In den Instituten der DZ BANK Gruppe sind eine Vielzahl von Gremien und Funktionen in die Ausgestaltung beziehungsweise Überwachung der Vergütungssysteme eingebunden.

Der jeweilige Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Vorstände der jeweiligen Institute der DZ BANK Gruppe und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Beschäftigten.

Der jeweilige Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei dessen Aufgaben insbesondere hinsichtlich der angemessenen Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme und deren Übereinstimmung mit den Geschäfts- und Risikostrategien, der Vergütungsstrategie und der Unternehmenskultur der DZ BANK Gruppe.

Der jeweilige Vorstand entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Die einzelnen Vorstandsmitglieder wirken auf die Umsetzung und Einhaltung der InstitutsVergV in den Instituten der DZ BANK Gruppe durch ihre Mandate in den Aufsichtsräten bei den Tochtergesellschaften hin.

Der jeweilige Vergütungsbeauftragte unterstützt den Vergütungskontrollausschuss und den Aufsichtsrat bei ihrer Überwachungsfunktion und wird regelmäßig in die Anwendung der Vergütungssysteme sowie die Neu- und Weiterentwicklung eingebunden.

Der jeweilige Personalbereich bereitet auf der Fachebene die Gestaltung der Vergütungssysteme und die Entscheidungen des Vorstands vor und setzt diese um. Führungskräfte wenden die bereitgestellten Instrumente zu Leistungsmanagement und Vergütung im Rahmen ihrer Führungs- und Managementrolle an.

Die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Absatz 11 InstitutsVergV werden in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme regelmäßig eingebunden. Jedes Institut der DZ BANK Gruppe hat jeweils seine Kontrolleinheiten definiert. Hierbei wird sichergestellt, dass Mitarbeiter der Kontrolleinheiten unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. Dies ist gemäß § 5 Absatz 4 InstitutsVergV dann der Fall, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht.

In der DZ BANK sind Kontrolleinheiten die Bereiche Kredit, Konzern-Risikosteuerung & Services, Konzern-Risikocontrolling, Compliance und Konzern-Revision.

Bei der BSH sind dies Interne Revision, Risikocontrolling und Compliance.

Die Kontrolleinheiten der DZ HYP sind die Bereiche Marktfolge Firmenkunden, Marktfolge Treasury und Öffentliche Kunden sowie die Bereiche Risikocontrolling, Compliance, Interne Revision und Finanzen.

In der DZ PRIVATBANK sind dies Risikocontrolling, Interne Revision und Compliance.

## 2.6 Vergütungskontrollausschuss

Aufsichtsgane eines bedeutenden Instituts haben gemäß § 25d KWG einen Vergütungskontrollausschuss (VKA) zu bestellen. Der Vergütungskontrollausschuss überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstände und Mitarbeiter, und insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütung für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie solcher Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter des Unternehmens; dabei bewertet der VKA die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement.

Der VKA bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrates über die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor und berücksichtigt dabei besonders die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement des Unternehmens. Außerdem trägt der VKA den langfristigen Interessen von Anteilseignern, Anlegern, sonstigen Beteiligten und dem öffentlichen Interesse Rechnung.

Der VKA unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontrolleinheiten und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

Der VKA soll mit dem Risikoausschuss zusammenarbeiten.

Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird durch den VKA des Aufsichtsrates in Verbindung mit dem Vergütungsbeauftragten überwacht.

In der DZ BANK haben im Jahr 2023 drei Sitzungen des VKAs stattgefunden. Über die Ergebnisse wurde der Aufsichtsrat informiert. Der VKA setzt sich aus Mitgliedern des Aufsichtsrates zusammen. Er besteht in der DZ BANK aus einem Vorsitzenden, einem Stellvertreter und vier weiteren Mitgliedern.

Bei der BSH fanden 2023 drei Sitzungen des VKA statt. Der VKA der BSH besteht aus einem Vorsitzenden und fünf Mitgliedern.

Der VKA der DZ HYP setzt sich aus vier Mitgliedern des Aufsichtsrates zusammen und besteht aus einem Vorsitzenden und drei weiteren Mitgliedern, wobei ein Mitglied Arbeitnehmervertreterin ist. Der VKA der DZ HYP hat im Jahr 2023 vier Sitzungen abgehalten, über deren Ergebnisse der Aufsichtsrat informiert wurde.

Bei der DZ PRIVATBANK werden die Funktionen des VKA durch das Präsidium wahrgenommen. Im Geschäftsjahr 2023 haben drei Präsidiumssitzungen stattgefunden, in allen drei Sitzungen wurden VKA-Themen behandelt. Das Präsidium besteht in der DZ PRIVATBANK aus einem Vorsitzenden, einem Stellvertreter und zwei weiteren Mitgliedern.

## 2.7 Vergütungsbeauftragter

Gemäß den Anforderungen des § 23 InstitutsVergV haben die Vorstände aller nach Artikel 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Unternehmen der DZ BANK Gruppe einen Vergütungsbeauftragten sowie einen Stellvertreter bestellt.

Zu deren Hauptaktivitäten zählen die ständige Prüfung und Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme, eine regelmäßige und enge Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses und



die jährliche Erstellung eines Vergütungskontrollberichtes. Hierbei arbeiten sie eng mit den anderen Kontroll- und Überwachungsfunktionen zusammen.

## 2.8 Maßgebliche Interessenträger

Als maßgebliche Interessenträger bei der Festlegung der Vergütungspolitik sind die Eigentümer und der Gesamtbetriebsrat zu nennen. Die Eigentümer sind mit den von der Hauptversammlung gewählten Anteilseignern im Aufsichtsrat vertreten. Somit ist sichergestellt, dass die Eigentümer bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme eingebunden sind und jährlich Informationen über die Vergütung der Mitarbeiter erhalten. Im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte wird der Gesamtbetriebsrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit einbezogen.

## 2.9 Externe Beratung

Zur Untersuchung der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung wurden im Geschäftsjahr in allen nach Artikel 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Unternehmen der DZ BANK Gruppe externe Berater beschäftigt.

Darüber hinaus wurden folgende externe Beratungen in Anspruch genommen:

Unternehmen	Stelle, die diesen Beratern ihren Auftrag erteilt hat	Bereiche des Vergütungsrahmens, die dieser Auftrag betrifft
DZ BANK	/	/
BSH	/	/
DZ HYP	Bereich Personal	Überprüfung der Betriebsvereinbarung über Funktionsstufen und Gehaltsbänder auf Marktüblichkeit und Anpassungsbedarf.
DZ PRIVATBANK	Bereich Personal	Spezifische Fragen zu ausgewählten Vergütungsthemen

## 2.10 Angemessenheit der Vergütungssysteme

Gemäß § 12 InstitutsVergV ist zumindest jährlich die Angemessenheit der Vergütungssysteme zu überprüfen. Hierbei sind die diesbezüglichen Berichte der Internen Revision, der Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers und der Vergütungskontrollbericht des Vergütungsbeauftragten heranzuziehen.

### DZ BANK

Im November 2023 wurde die Angemessenheit der Vergütungssysteme vom Vorstand der DZ BANK festgestellt. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Vergütungssysteme der DZ BANK gemäß den Anforderungen der InstitutsVergV angemessen und mit der Geschäfts- und Risikostrategie vereinbar sind. Sowohl die Ausgestaltung, die Anwendung und insbesondere die Ergebnisse der Vergütungssysteme zeigen, dass die Vergütungssysteme keine Anreize für Mitarbeiter begründen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Vergütungssysteme laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider. Zudem sind die Vergütungssysteme der DZ BANK kohärent zur Gruppen-Vergütungsstrategie.

Im letzten Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers wurden keine Anhaltspunkte festgestellt, dass die Vergütungssysteme der DZ BANK einschließlich der Vergütungsstrategie nicht dazu geeignet sind, die strategischen Institutsziele sowie die nachhaltige Entwicklung des Instituts zu unterstützen oder dass die Vergütungsparameter nicht an der Geschäfts- und Risikostrategie ausgerichtet sind. Die Vergütungssysteme der Bank sind angemessen und transparent. Insbesondere hat das Institut die Anforderungen des § 25a Absatz 5 KWG an die Festlegung eines angemessenen Verhältnisses zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung eingehalten. Es ergaben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die besonderen Anforderungen an die Vergütungssysteme von bedeutenden Instituten nicht eingehalten wurden. Es ergaben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Anforderungen

an die Festlegung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie und die gruppenweite Umsetzung der regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme nicht eingehalten wurden.

Auch der Vergütungskontrollbericht des Vergütungsbeauftragten der DZ BANK für das Berichtsjahr kam zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltung der Vergütungssysteme angemessen ist.

Die Interne Revision hat im Berichtsjahr die Umsetzung der InstitutsVergV in der DZ BANK nicht geprüft.

#### BSH

Für die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der BSH wurden die Berichte der Internen Revision, der Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers und der Vergütungskontrollbericht der Vergütungsbeauftragten herangezogen. Die Angemessenheitsprüfung führte zu dem Ergebnis, dass die Vergütungssysteme der BSH den Anforderungen der InstitutsVergV sowie des KWGs entsprechen und die variablen Vergütungen mit der Geschäfts-, Nachhaltigkeits- und Risikostrategie im Einklang stehen.

Gebilligte Grundsätze, Verfahren und interne Regelungen wurden entsprechend eingehalten. Die Fähigkeit zur Aufrechterhaltung einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie der Kapitalpufferanforderungen gemäß § 10 i KWG wurde nicht beeinträchtigt. Im Risikoprofil werden langfristige Zielsetzungen und sonstige Ziele der BSH angemessen widergespiegelt. Die Vergütungssysteme sind kohärent zur gruppenweiten Vergütungsstrategie. Die Vergütungssysteme laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider.

Der Vorstand hat die Angemessenheit der Vergütungssysteme festgestellt.

#### DZ HYP

Im Mai 2023 wurde die Angemessenheit der Vergütungssysteme gemäß den Anforderungen der InstitutsVergV vom Vorstand der DZ HYP festgestellt. Auch der Vergütungskontrollbericht des Vergütungsbeauftragten der DZ HYP für das Berichtsjahr kam zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltung der Vergütungssysteme angemessen ist. Im Juni 2023 hat der VKA der DZ HYP die Vergütungspolitik der DZ HYP überprüft und festgestellt, dass die Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Mitarbeiter, insbesondere der Leitenden Angestellten, des Leiters der Risikocontrolling-Funktion, der Compliance-Funktion sowie der Risikoträger, auch unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement der Bank, angemessen ausgestaltet sind. Dabei hat sich der VKA auch mit der Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten befasst und festgestellt, dass diese im Einklang mit den Anforderungen der InstitutsVergV steht. Der letzte Prüfungsbericht der Jahresabschlussprüfer kam zu dem Ergebnis, dass die Vergütungssysteme der DZ HYP angemessen und transparent sind.

#### DZ PRIVATBANK

Der Vorstand hat die Angemessenheit der Vergütungssysteme festgestellt. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK gemäß den Anforderungen der InstitutsVergV sowie den lokalen regulatorischen Anforderungen angemessen und mit der Geschäfts- und Risikostrategie vereinbar sind. Auch der Vergütungskontrollbericht des Vergütungsbeauftragten der DZ PRIVATBANK für das Berichtsjahr kam auf Basis der durchgeführten Prüfungshandlungen zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltung der Vergütungssysteme angemessen ist. Die Interne Revision hat im Berichtsjahr die Umsetzung der InstitutsVergV nicht geprüft. Im Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers wurden keine Anhaltspunkte für eine nicht angemessene Vergütungscompliance festgestellt.

## 3 Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der DZ BANK

### 3.1 Allgemeines

In dem vorliegenden Bericht wird das Vergütungssystem der DZ BANK beschrieben. In Kapitel 3.2 sind Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen beschrieben, welche sowohl für Tarifmitarbeiter, als auch AT-Mitarbeiter gelten. Daran anschließend wird zunächst das Vergütungsmodell für Tarifmitarbeiter beschrieben (siehe Kapitel 3.3). Anschließend werden die Vergütungssysteme für AT-Mitarbeiter dargestellt. Dabei bestehen Unterschiede zwischen der regulären außertariflichen Vergütung (siehe Kapitel 3.4), der Vergütung von Risikoträgern unterhalb der Bereichsleitungsebene (siehe Kapitel 3.5) und dem Vergütungssystem für Bereichsleitungen (siehe Kapitel 3.6). Die Vergütungssysteme für die Auslandsfilialen werden in Kapitel 3.7 dargestellt. Kapitel 3.8 enthält die Beschreibung des Vergütungssystems für Vorstände und Kapitel 3.9 die Vergütung der Aufsichtsräte.

Die DZ BANK achtet auf faire Vergütung und setzt die Anforderungen des Entgelttransparenzgesetzes um. Daneben werden jährlich interne Analysen im Rahmen der Bonus- und Gehaltsrunde durchgeführt, um mögliche Diskriminierungen frühzeitig aufzudecken und ihnen entgegenzuwirken. Dabei werden als Merkmale nicht nur Geschlecht, sondern beispielsweise auch Betriebszugehörigkeit und Lebensalter beachtet. Die Arbeitnehmervertretung wird bei allen Gehaltserhöhungen gemäß Betriebsvereinbarung vorab informiert und kann eine Stellungnahme abgeben, wenn sie Willkür oder Diskriminierung vermutet.

Auf Ebene der Vorstände zahlen 25 Prozent der Ziele auf die Nachhaltigkeit ein. Diese sind qualitativ und quantitativ ausgestaltet und beziehen sich jeweils zu 10 Prozent auf die Themen Environment, zu 10 Prozent auf Social und zu 5 Prozent auf Governance. Die Ziele beinhalten beispielsweise im Bereich Environmental die Senkung der betrieblichen CO<sub>2</sub>-Emissionen, im Bereich Social einen dauerhaften Organizational Commitment Index (OCI) höher als 70 Prozent und im Bereich Governance die Weiterentwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Ein Überblick quantitativer Nachhaltigkeitsziele ist dem Nachhaltigkeitsbericht der DZ BANK zu entnehmen. Bei den Bereichsleitungen beziehen sich mindestens 12,5 Prozent der Ziele auf das Thema Nachhaltigkeit (ESG). Zudem wird Nachhaltigkeit bei der Festlegung des AG-Faktors und somit für alle AT-Mitarbeiter berücksichtigt. Demnach ist Nachhaltigkeit auch Vergütungsbestandteil aller AT-Mitarbeiter. Ergänzend dazu werden die Führungskräfte angehalten und geschult, auch mit ihren Mitarbeitern Ziele zu vereinbaren, die das nachhaltige Handeln in der DZ BANK stärken.

### 3.2 Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen

#### Inflationsausgleichsprämie

Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise hat die Bundesregierung die steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie ermöglicht. Hiervon hat die DZ BANK AG im Berichtsjahr erneut Gebrauch gemacht und eine entsprechende Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt.

#### Führungszulage

Gemäß § 2 Absatz 6 Satz 3 Nummer 2 der InstitutsVergV können Mitarbeiter, die vorübergehend eine anspruchsvollere Aufgabe, Funktion oder organisatorische Verantwortung übernehmen, eine Zulage hierfür erhalten. Die Höhe der Führungszulage beträgt 10 Prozent des Referenzgehalts des Mitarbeiters. Die Zulage wird monatlich zusätzlich zum Festgehalt in Form einer nicht ruhegehaltstfähigen Zulage gezahlt. Für Teilzeitbeschäftigte wird die Zulage entsprechend des jeweiligen Arbeitszeitanteils gezahlt.

#### Leistungsanerkennungsprämie

Die Bank gewährt zur Honorierung von herausragenden Leistungen, von kreativen oder innovativen Ideen oder von engagiertem Handeln oder Handlungen mit außergewöhnlichem Vorbildcharakter im Sinne der Unternehmenskultur Geldprämien, sogenannte Leistungsanerkennungsprämien.

Die Verteilung der Leistungsanerkennungsprämien erfolgt diskretionär durch die jeweilige Bereichsleitung. Die Leistungsanerkennungsprämie wird für herausragende Leistungen gewährt, die nicht bereits Gegenstand von individuellen Zielvereinbarungen des jeweiligen Mitarbeiters sind. Risikoträger können keine Leistungsanerkennungsprämie erhalten.

Es können zwecks Betonung des Ausnahmecharakters pro Jahr maximal fünf Prozent der Mitarbeiter eines Bereichs prämiert werden. Die Höhe der individuellen Zahlungen kann dabei zwischen 500 EUR und 5.000 EUR brutto liegen.

Variable Vergütung in Aktien oder Optionen wird nicht gewährt.

### 3.3 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter

Das Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter gilt grundsätzlich für alle tariflich entlohten Mitarbeiter, die in einem aktiven Anstellungsverhältnis stehen, an allen Standorten der DZ BANK in Deutschland. Die Vergütung für Tarifmitarbeiter ist in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.

Aufbau der Vergütungsstruktur

Das Jahresgehalt der Tarifmitarbeiter setzt sich wie folgt zusammen:

- zwölf Monatsgehälter (zuzüglich eventueller tariflicher oder übertariflicher Zulagen)
- Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehaltes im April
- Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehaltes im November

Monatsgehälter und Sonderzahlungen

Das Monatsgehalt richtet sich nach der jeweiligen Vergütungsgruppe (VG A1 bis VG C3) und dem entsprechenden Tätigkeitsjahr. Das Monatsgehalt wird zwölfmal im Jahr ausgezahlt. Weitere zusätzliche Bestandteile des Monatsgehaltes können tarifliche und / oder außertarifliche Zulagen sein.

Maßgeblich für die Höhe der Sonderzahlungen im April und im November ist das Monatsgehalt gemäß Tariftabelle im Monat der Auszahlung.

Daneben gibt es weitere finanzielle oder nicht-finanzielle Vergütungsbestandteile, welche der Mitarbeiterbindung dienen. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um eine betriebliche Altersversorgung.

### 3.4 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)

Das Ziel der AT-Vergütungssysteme in der DZ BANK ist es, durch Festgehalt und einen variablen Gehaltsbestandteil die Leistungen und Ergebnisse der Mitarbeiter angemessen zu honorieren und zusätzliche Leistungsanreize zu setzen: Gute Leistung soll sich lohnen.

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt und gilt für alle AT-Mitarbeiter der DZ BANK in Deutschland (ohne leitende Angestellte). Dabei bilden die AT-Mitarbeiter mit 76,3 Prozent der Belegschaft die Mehrheit.

Die Vergütungsstruktur für AT-Mitarbeiter ist neben dem in zwölf Monatsgehältern gezahlten Festgehalt zum einen geprägt durch einen vertraglich vereinbarten leistungs- und ergebnisorientierten Vergütungsanteil (Bonus), zum anderen durch ein Verfahren der Stellenbewertung (Verantwortungsstufen).

Daneben gibt es weitere finanzielle oder nicht-finanzielle Vergütungsbestandteile, welche der Mitarbeiterbindung dienen. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um eine betriebliche Altersversorgung.

### 3.4.1 System der Verantwortungsstufen

Jede AT-Stelle der DZ BANK wird anhand der Kriterien Wissen / Können, Problemlösung sowie Verantwortung und strategische Bedeutung bewertet und einer von fünf Verantwortungsstufen zugeordnet. Der prozentuale Anteil des Zielbonus und die Unter- und Obergrenze für die Vergütung des Mitarbeiters hängen von der zugewiesenen Verantwortungsstufe ab. Die Obergrenzen für die variable Vergütung ergeben sich aus den vertraglich festgelegten Zielboni und den Obergrenzen für die Bonusfaktoren. Für einzelne Bereiche, Abteilungen, Gruppen und Einzelstellen kann die DZ BANK entsprechend der Marktsituation Sondermärkte (zum Beispiel Kapitalmarkt) definieren. In diesen Sondermärkten kann ein höherer prozentualer Anteil des Zielbonus im Vergleich zum Festgehalt vereinbart werden. In keinem Fall kann die variable Vergütung jedoch die fixe Vergütung übersteigen. Die Gehaltsbandbreiten jeder Verantwortungsstufe werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Anpassungen erfolgen nach Marktpositionierung und Ertragslage der Bank sowie der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Folgende Begriffe kennzeichnen das AT-Vergütungssystem der DZ BANK:

#### Festgehalt:

Das vertraglich vereinbarte Grundgehalt und eventuell bestehende Sonderzulagen

#### Zielbonus:

Zwischen Mitarbeiter und Führungskraft vereinbarter Betrag, der als Bemessungsgrundlage für den Bonus dient

#### Referenzgehalt:

Festgehalt plus Zielbonus

#### FesteZulage:

Die feste Zulage errechnet sich durch die Untergrenzen der Bonusfaktoren (AG-Faktor 0,8, Bereichsfaktor 0,8, ILF 0,8). Verrechnet mit dem Zielbonus ergibt dies 51,2 Prozent des Zielbonus ( $0,8 * 0,8 * 0,8 = 0,512$ ). Dieser Anteil des Zielbonus ist fix und wird monatlich mit dem Festgehalt ausbezahlt.

#### Fixe Vergütung:

Summe aus Festgehalt und fester Zulage

#### Bonusfaktoren:

AG-Faktor und Bereichsfaktoren spiegeln den Erfolg der Bank/ des Konzerns und der Bereiche wider. Im individuellen Leistungsfaktor (ILF) wird die Zielerreichung des Mitarbeiters abgebildet.

#### Bonus:

Variabler Vergütungsanteil, ermittelt aus den Bonusfaktoren und dem Zielbonus abzüglich der festen Zulage

Sofern Leistungs- und Erfolgsziele der DZ BANK Gruppe, DZ BANK oder der Geschäftsbereiche beziehungsweise individuelle Leistungs- und Erfolgsziele nicht erreicht werden, sinken die Faktoren unter 1,0. Hierdurch erfolgt eine Kürzung der variablen Vergütung.

### 3.4.2 Zielvereinbarung und Zielerreichung

Die Grundlage für eine transparente und nachvollziehbare Leistungsbeurteilung und damit auch für die Festlegung des ILF ist ein aktiv gelebter Zielvereinbarungsprozess. „Führen mit Zielen“ ist das Zielvereinbarungssystem in der DZ BANK und eine wichtige Komponente im variablen Vergütungssystem. Führungskraft und Mitarbeiter vereinbaren gemeinsam bis zum 1. März des laufenden Jahres drei bis fünf konkrete, anspruchsvolle und messbare Einzelziele. Diese werden mit Gewichtungsfaktoren versehen und mit Terminen hinterlegt. Diese Ziele setzen sich aus qualitativen Zielen und quantitativen Zielen (z.B. Ertragskennzahlen) zusammen. Die Zielvereinbarungen sind mit der Geschäftsstrategie, der dort integrierten Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Risikostrategie verknüpft und sollen nicht im Widerspruch zu deren Inhalten stehen.

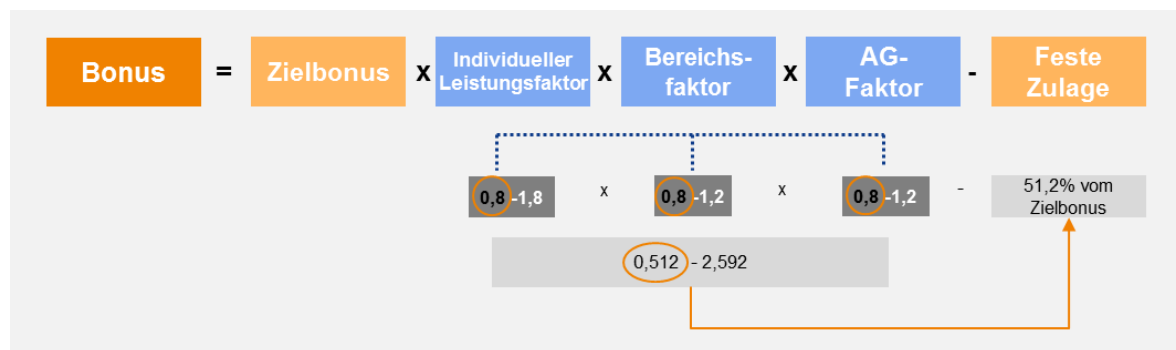
Bei der Bonusberechnung wird das Ziel verfolgt, nicht nur die hohe individuelle Leistungsbereitschaft anzuerkennen, sondern die Mitarbeiter auch an der Entwicklung des jeweiligen Bereichs sowie am Erfolg der DZ BANK als Unternehmen zu beteiligen. Daher werden mit dem AG-Faktor und den Bereichsfaktoren weitere Leistungsfaktoren zur Ermittlung des Bonus herangezogen.

Der ILF kann einen Wert zwischen 0,8 und 1,8 annehmen und wird im jährlichen Gespräch mit der Führungskraft anhand der persönlichen Zielerreichung ermittelt. Die Spannbreite beim ILF ermöglicht die direkte Einflussnahme des Mitarbeiters auf die Bonushöhe. Der Bereichsfaktor kann einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 annehmen und wird nach Vorschlag durch den Bereichsleiter anhand der Bereichsergebnisse vom zuständigen Vorstandsdezernenten in Abstimmung mit dem Gesamtvorstand festgelegt. Der AG-Faktor kann ebenfalls einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 annehmen und wird vom Gesamtvorstand anhand des Bank- und Konzernergebnisses festgelegt. Durch diese Struktur und die Zielvereinbarungen wird auch sichergestellt, dass die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten unabhängig von den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. Dadurch, dass der Bereichsfaktor und der individuelle Leistungsfaktor der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten und der Mitarbeiter der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten unterschiedliche Parameter zugrunde liegen, ist die Höhe der variablen Vergütung nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt. Es besteht auch grundsätzlich keine Gefahr eines Interessenkonflikts, da die Bereichsfaktoren und die individuellen Zielvereinbarungen sich nach den jeweiligen Bereichsstrategien bestimmen und diese unterschiedliche Ziele verfolgen.

### 3.4.3 Berechnung des variablen Anteils

Der ILF wird im jährlichen Führungsgespräch anhand der Zielerreichung bis spätestens 1. März des Folgejahres errechnet. Bis spätestens 31. März des Folgejahres werden der Bereichs- und der AG-Faktor bestimmt. Der Bonus wird gemäß folgender Formel berechnet:

VARIABLE VERGÜTUNG = ZIELBONUS X ILF X BEREICHSFAKTOR X AG-FAKTOR ABZÜGLICH FESTER ZULAGE (51,2 PROZENT DES ZIELBONUS).



Die variable Vergütung wird abzüglich der festen Zulage mit der Gehaltsabrechnung im April des dem Geschäftsjahr folgenden Jahres ausgezahlt. Das Festgehalt wird zusammen mit der festen Zulage in zwölf monatlich gleichen Teilbeträgen ausgezahlt.

Die variable Vergütung darf nur gezahlt werden, wenn die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der DZ BANK und der DZ BANK Gruppe dies erlauben.

### 3.5 Vergütungssystem für Risikoträger unterhalb der Bereichsleiterebene

Die Identifikation der Risikoträger wurde für das Berichtsjahr gemäß §§ 1 Absatz 21, § 25a Absatz 5b KWG sowie auf Basis der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Festlegung der Kriterien für die Definition der Managementverantwortung, der Kontrollaufgaben, der wesentlichen Geschäftsbereiche und einer erheblichen Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs sowie zur Festlegung der Kriterien für die Ermittlung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten vergleichsweise ebenso wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben wie diejenigen der in Artikel 92 Absatz 3 der genannten Richtlinie aufgeführten Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, durchgeführt. Die technischen Regulierungsstandards sowie das KWG definieren verbindliche qualitative und quantitative Kriterien, anhand derer die Identifikation der Risikoträger zu erfolgen hat.

Für den Berichtszeitraum wurden anhand dieser Kriterien insgesamt 152 Risikoträger in der DZ BANK identifiziert. Für die DZ BANK Gruppe wurden darüber hinaus weitere 114 Gruppenrisikoträger aus nachgelagerten Unternehmen ermittelt.

Alle für die DZ BANK als Risikoträger identifizierten Mitarbeiter unterhalb der Bereichsleiterebene unterliegen hinsichtlich der Struktur und insbesondere der Bonusermittlung dem Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter (vergleiche Kapitel 3.4).

Die variable Vergütung von Risikoträgern wird ab einer Summe von über 50 TEUR oder einem Anteil von mehr als einem Drittel der Gesamtjahresvergütung gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 60 Prozent des errechneten Bonusbetrags zur Hälfte mit dem Gehaltszahlungslauf im April des Folgejahres an den Mitarbeiter ausgezahlt. Die zweite Hälfte wird mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die verbleibenden 40 Prozent des ermittelten Bonus werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von vier Jahren gestreckt. Der Anteil der zurückbehaltenen variablen Vergütung wird auf vier Teile (jeweils ein Viertel der festgesetzten 40 Prozent) aufgeteilt. 50 Prozent der zurückbehaltenen variablen Vergütung werden mit einer Sperrfrist versehen. Die Höhe der zurückbehaltenen variablen Vergütung hängt während der Zurückbehaltung zu 50 Prozent und während der Sperrfristen zu 100 Prozent von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Die Nachhaltigkeit wird an der Änderung des Aktienwertes der DZ BANK zwischen dem 15. April und dem jeweiligen Bewertungsstichtag (14. April) gemessen. Bei einem Absinken des Aktienwertes um mehr als 25 Prozent beträgt der anteilig zurückbehaltene Bonus Null. Wenn der Aktienwert um 20 Prozent bis 25 Prozent sinkt, beläuft sich der anteilig zurückbehaltene Bonus auf 50 Prozent, wenn der Wert um 15 Prozent bis 20 Prozent sinkt, beträgt der anteilig zurückbehaltene Bonus 75 Prozent. Wenn der Aktienwert um weniger als 15 Prozent fällt, ist der anteilig zurückbehaltene Bonus 100 Prozent. Die DZ BANK hat keine am Markt handelbaren Aktien. Der Aktienwert wird einmal jährlich gemäß den Vorgaben des IDW S 1 zur Unternehmenswertermittlung durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft berechnet. Ein Anstieg des Aktienkurses führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Bezüge.

Ab einer bestimmten Bonushöhe werden jeweils 40 Prozent des errechneten Bonusbetrags zur Hälfte mit dem Gehaltszahlungslauf im April des Folgejahres an den Mitarbeiter ausgezahlt. Die zweite Hälfte wird mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die verbleibenden 60 Prozent des ermittelten Bonus werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von vier Jahren gestreckt.

Negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags des Mitarbeiters, seines Bereichs oder der DZ BANK von den vereinbarten Zielen reduzieren die variable Vergütung der Mitarbeiter. In diesen Fällen werden der ILF, der Bereichsfaktor oder der AG-Faktor auf einen Wert unter 1,0 festgesetzt. Sofern alle Faktoren auf 0,8 festgesetzt werden, erfolgt hierdurch eine Streichung der variablen Vergütung. Zurückbehaltene variable Vergütung kann vor Entstehen der Anwartschaft reduziert oder gestrichen werden, sollten die ursprünglich festgesetzten Bonusfaktoren in der Rückschau nicht mehr zutreffend erscheinen ("Backtesting").

Der vollständige Verlust der variablen Vergütung erfolgt, wenn der Risikoträger an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten, einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder einer wesentlichen aufsicht-

lichen Maßnahme geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem (grob fahrlässigem oder vorsätzlichem) Maß verletzt hat. Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit führt zu einer Reduzierung des ILF. Erscheint eine Reduktion des ILF auf den Wert von 0,8 vor dem Hintergrund der Bedeutung des sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens als nicht ausreichend, kann dieser im Einzelfall auch bis auf null abgesenkt werden. Ein Ausgleich des sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens durch positive Erfolgsbeiträge ist nicht möglich. Sitten- und pflichtwidriges Verhalten muss in jedem Fall zur Verringerung der variablen Vergütung des Mitarbeiters führen. In diesen Fällen, die zum vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen, ist die Bank auch berechtigt, bereits ausbezahlte variable Vergütung von Risikoträgern zurückzufordern ("Clawback").

### 3.6 Vergütungssystem für Bereichsleiter

Alle Bereichsleiter der DZ BANK sind leitende Angestellte und wurden als Risikoträger identifiziert. Wegen ihrer Einstufung als leitende Angestellte unterfallen sie nicht der Betriebsvereinbarung zur AT-Vergütung. Die Ausgestaltung ihrer Vergütung ist in den Arbeitsverträgen geregelt. Im Vergütungssystem für Bereichsleiter wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung („Bonus“) gewährt. Die variable Vergütung der Bereichsleiter bemisst sich an einem maximal erreichbaren Bonus. Zur Ermittlung der Bonushöhe werden Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Bereichs- und Individualzielen abgeleitet. Der Maximalbonus wird bei voller Zielerreichung der jeweiligen Einzelziele festgesetzt. Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems ist der Vorstand der DZ BANK.

Die variable Vergütung von Bereichsleitern wird in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 40 Prozent des errechneten Bonusbetrags zur Hälfte mit dem Gehaltszahlungs- lauf im April des Folgejahres an den Bereichsleiter ausgezahlt. Die zweite Hälfte wird mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die verbleibenden 60 Prozent des ermittelten Bonus werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gestreckt. Der Anteil der zurückbehaltenen variablen Vergütung wird auf fünf Teile (jeweils ein Fünftel der festgesetzten 60 Prozent) aufgeteilt. Die zurückbehaltene variable Vergütung wird zudem mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die Höhe der zurückbehaltenen variablen Vergütung hängt während der Zurückbehaltung und während der Sperrfristen zu 100 Prozent von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Die Nachhaltigkeit wird an der Änderung des Aktienwertes der DZ BANK zwischen dem 15. April und dem jeweiligen Bewertungsstichtag (14. April) gemessen. Bei einem Absinken des Aktienwertes um mehr als 25 Prozent beträgt der anteilig zurückbehaltene Bonus Null. Wenn der Aktienwert um 20 Prozent bis 25 Prozent sinkt, beläuft sich der anteilig zurückbehaltene Bonus auf 50 Prozent, wenn der Wert um 15 Prozent bis 20 Prozent sinkt, beträgt der anteilig zurückbehaltene Bonus 75 Prozent. Wenn der Aktienwert um weniger als 15 Prozent fällt, ist der anteilig zurückbehaltene Bonus 100 Prozent. Die DZ BANK hat keine am Markt handelbaren Aktien. Der Aktienwert wird einmal jährlich gemäß den Vorgaben des IDW S 1 zur Unternehmenswertermittlung durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft berechnet. Ein Anstieg des Aktienkurses führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Bezüge.

Aufgrund der erhöhten Verantwortung werden im Unterschied zu den Risikoträgern unterhalb der Bereichsleiter-ebene nicht nur 50 Prozent der zurückbehaltenen variablen Vergütung sondern 100 Prozent an die Entwicklung des Aktienwertes gekoppelt.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen zurückbehaltenen Boni berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- und Verfügungssperrfristen ist die variable Vergütung nicht verdient. Darüber hinaus können bis sieben Jahre nach Festsetzung alle bereits Zurückhalte- oder Verfügungssperrfristen unterliegenden Bonusanteile gestrichen oder bereits ausgezahlte Bonusanteile zurückgefordert werden, wenn der Bereichsleiter an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder eine wesentliche aufsichtliche Maßnahme geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.



Negative Erfolgsbeiträge werden nach einem Kriterienkatalog mit folgenden Kategorien ermittelt:

- Persönliches Verhalten
- Signifikante Verschlechterung der finanziellen Situation der DZ BANK während des Zurückbehaltungszeitraums
- Zielverfehlungen, die erst im Nachhinein festgestellt werden.

### 3.7 Vergütungssysteme für Auslandsfilialen

An den Auslandsstandorten der DZ BANK werden neben einem lokal üblichen Festgehalt und Nebenleistungen verschiedene variable Komponenten gezahlt, die von den Systemen in Deutschland abweichen.

Je nach Lokation werden als sonstige Sachleistungen auch am Markt übliche nichtbare Leistungen gezahlt. Diese umfassen zum Beispiel Housing Allowances oder Beiträge zur Gesundheitsversorgung.

Die Leiter der Auslandsfilialen wurden für das Berichtsjahr als Risikoträger identifiziert. Das skizzierte Vergütungssystem für Bereichsleiter findet auch für die Leiter der vier Auslandsfilialen Anwendung.

Für Mitarbeiter der Auslandsstandorte erfolgt die Ermittlung der individuellen Bonusbeträge auf Basis der lokalen Systeme. Für Risikoträger in den Auslandsstandorten gelten für die Vergütung die gleichen Grundsätze wie für inländische Risikoträger.

An den Auslandsstandorten werden neben der InstitutsVergV auch die dortigen Vergütungsregelungen angewandt, sofern diese strenger sind als die Regelungen der InstitutsVergV.

#### ABB. ÜBERBLICK AKTUELLER BONUSREGELUNGEN DER AUSLANDSFILIALEN

New York	Für Konzern-Treasury: Zielbonus-System; Kalkulation analog des deutschen Systems auf Basis der individuellen Leistung sowie des Bereichs- und Bankergebnisses. Für alle anderen Bereiche: diskretionäre Bonuszahlung; Bonusvorschläge orientieren sich an der individuellen Leistung, dem Filial- und Bankergebnis, der Geschäftseinheit des Mitarbeiters, dem Erfahrungs- und Senioritätslevel des Mitarbeiters, Marktstandards und -benchmarks.
London	Für Konzern-Treasury: Zielbonus-System; Kalkulation analog des deutschen Systems auf Basis der individuellen Leistung sowie des Bereichs- und Bankergebnisses. Für alle anderen Bereiche: diskretionäre Bonuszahlung; Bonusvorschläge orientieren sich an der individuellen Leistung, dem Filial- und Bankergebnis, der Geschäftseinheit des Mitarbeiters, dem Erfahrungs- und Senioritätslevel des Mitarbeiters, Marktstandards und -benchmarks.
Singapur	Für Konzern-Treasury und Kapitalmarktbereiche: Zielbonus-System; Kalkulation analog des deutschen Systems auf Basis der individuellen Leistung sowie des Bereichs- und Bankergebnisses. Für alle anderen Bereiche: diskretionäre Bonuszahlung; Bonusvorschläge orientieren sich an der individuellen Leistung, dem Filial- und Bankergebnis, der Geschäftseinheit des Mitarbeiters, dem Erfahrungs- und Senioritätslevel des Mitarbeiters, Marktstandards und -benchmarks.
Hong Kong	Für Konzern-Treasury und Kapitalmarktbereiche: Zielbonus-System; Kalkulation analog des deutschen Systems auf Basis der individuellen Leistung sowie des Bereichs- und Bankergebnisses. Für alle anderen Bereiche: diskretionäre Bonuszahlung; Bonusvorschläge orientieren sich an der individuellen Leistung, dem Filial- und Bankergebnis, der Geschäftseinheit des Mitarbeiters, dem Erfahrungs- und Senioritätslevel des Mitarbeiters, Marktstandards und -benchmarks.

### 3.8 Vergütungssystem für Vorstände

Im Vergütungssystem für Vorstände wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung („Bonus“) in Höhe von maximal 20 Prozent des Gesamtgehältes gewährt. Die variable Vergütung der Vorstände bemisst sich an einem maximal erreichbaren Bonus. Zur Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Der Bonus unterliegt einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Der Maximalbonus wird bei voller Zielerreichung der jeweiligen Einzelziele festgesetzt. Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der DZ BANK.

Die variable Vergütung von Vorständen wird in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 40 Prozent des errechneten Bonusbetrags zur Hälfte mit dem Gehaltszahlungslauf im April des Folgejahres an den Vorstand ausgezahlt. Die zweite Hälfte wird mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die verbleibenden 60 Prozent des ermittelten Bonus werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gestreckt. Der Anteil der zurückbehaltenen variablen Vergütung wird auf fünf Teile (jeweils ein Fünftel der festgesetzten 60 Prozent) aufgeteilt. Die zurückbehaltene variable Vergütung wird zudem mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die Höhe der zurückbehaltenen variablen Vergütung hängt während der Zurückbehaltung und während der Sperrfristen zu 100 Prozent von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab.

Die DZ BANK ermittelt die Nachhaltigkeit anhand der Änderung des Aktienwertes zwischen dem 15. April und dem jeweiligen Bewertungsstichtag (14. April). Bei einem Absinken des Aktienwertes um mehr als 12,5 Prozent, ist der anteilige zurückbehaltene Bonus Null, bei einem Absinken zwischen 12,5 Prozent und 7,5 Prozent beträgt der anteilige zurückbehaltene Bonus 50 Prozent. Fällt der Aktienwert um weniger als 7,5 Prozent beläuft sich der anteilige zurückbehaltene Bonus auf 100 Prozent. Die DZ BANK hat keine am Markt handelbaren Aktien. Aktienwerteffekte, die auf exogene Faktoren (z.B. Veränderungen des regulatorischen Umfelds) zurückzuführen sind, kann der Aufsichtsrat bei der Festsetzung des anteiligen zurückbehaltenen Bonus angemessen berücksichtigen. Der Aktienwert wird einmal jährlich gemäß den Vorgaben des IDW S 1 zur Unternehmenswertermittlung durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft berechnet. Ein Anstieg des Aktienwertes führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Bezüge.

Aufgrund der erhöhten Verantwortung werden im Unterschied zu den Risikoträgern unterhalb der Bereichsebene nicht nur 50 Prozent, sondern 100 Prozent der variablen Vergütung an die Entwicklung des Aktienwertes gekoppelt.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen zurückbehaltenen Boni berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen beziehungsweise zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- und Verfügungssperfristen ist die variable Vergütung nicht erdient. Darüber hinaus können bis sieben Jahre nach der ersten Auszahlung alle bereits Zurückhalte- oder Verfügungssperfristen unterliegenden Bonusanteile gestrichen oder bereits ausgezahlte Bonusanteile zurückgefordert werden, wenn der Vorstand an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

Negative Erfolgsbeiträge werden nach einem Kriterienkatalog mit folgenden Kategorien ermittelt:

- Persönliches Verhalten
- Signifikante Verschlechterung der finanziellen Situation der DZ BANK während des Zurückbehaltungszeitraums
- Zielverfehlungen, die erst im Nachhinein festgestellt werden.

Im Jahr 2022 wurde das Neukonzept einer beitragsorientierten Altersversorgung für neuzubestellende Vorstandsmitglieder eingeführt. Die bAV-Prämie kann optional zur eigenen Verwendungsentscheidung an das Vorstandsmitglied ausgezahlt werden („Cash-Option“).

### 3.9 Vergütungssystem für Aufsichtsräte

Gemäß Beschluss der Hauptversammlung der DZ BANK AG vom 25. Mai 2022 wurde die Aufsichtsratsvergütung mit Wirkung zum 1. Januar 2023 neu festgelegt. Diese besteht ausschließlich aus einer jährlichen Fixvergütung für die Aufsichtsratsmitglieder und differenziert nach Funktionen und Ausschusstätigkeiten. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt.

### **3.10 Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung in der DZ BANK**

Gemäß § 7 InstitutsVergV werden bei der Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen für die DZ BANK und die DZ BANK Gruppe die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage hinreichend berücksichtigt sowie die dauerhafte Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und der kombinierten Kapitalpufferanforderungen gemäß § 10i KWG sichergestellt.

Hierzu wurde ein detaillierter Prozess verabschiedet und die jeweils erforderlichen Unterlagen wurden den entscheidungsbefugten Gremien (Vorstand, Vergütungskontrollausschuss und Aufsichtsrat) zur Freigabe vorgelegt.

Die individuelle Festsetzung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung erfolgt gemäß den Betriebsvereinbarungen zu den Vergütungssystemen bzw. außerhalb deren Geltungsbereichs auf Basis einzelvertraglicher Regelungen.

## 4 Vergütungssysteme in den gemäß Artikel 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Steuerungseinheiten

### 4.1 Relevante Tochtergesellschaften gemäß § 27 in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV

Gemäß § 1 Absatz 3c KWG sind DZ BANK, BSH, DZ HYP und DZ PRIVATBANK bedeutende Institute, diese müssen die Offenlegungsvorschriften nach § 16 Absatz 1 InstitutsVergV erfüllen.

Durch das aktuelle Geschäftsmodell der DZ BANK und der DZ BANK Gruppe ist das Geschäftsrisiko begrenzt, da es die Erträge breit über verschiedene Kundengruppen und Produkte diversifiziert. Hierzu trägt die Kombination aus verschiedenen Kundengruppen (Privatkunden, Firmenkunden, Institutionelle Kunden) mit breiter Kundenbasis (knapp 700 Genossenschaftsbanken und deren rund 30 Millionen Kunden) und ein flächendeckendes Angebot (über 7.000 Bankstellen) mit umfangreichen Dienstleistungen (unter anderem Asset Management, Retail- und Private Banking, Versicherungen, Immobilien/ Bausparen, Firmenkundengeschäft, Kapitalmarktgeschäft) bei. Das Leitmotiv „Verbundfokussierte Zentralbank/ Allfinanzgruppe“ bestimmt das Handeln und das Kerngeschäft in der DZ BANK Gruppe und ist somit auch wesentlicher Gedanke bei der Vergütungsstrategie.

Vergütung ist ein wesentliches Personalsteuerungsinstrument der DZ BANK Gruppe. Ziel der Vergütungsstruktur der DZ BANK Gruppe ist es,

- durch Ziele, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und kaskadiert weitergegeben werden, jedem einzelnen Mitarbeiter einen Anreiz zu geben, zur nachhaltigen Umsetzung der strategischen Ziele der DZ BANK Gruppe und der einzelnen Bereiche einen individuellen Beitrag zu leisten.
- Leistung zu belohnen, ohne dabei Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken zu geben.
- talentierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und an die DZ BANK Gruppe zu binden.
- alle Mitarbeiter unabhängig ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Herkunft oder anderer Merkmale bei gleicher Aufgabenstellung, Eignung und Erfahrung auch gleich zu entlohnen.

Die DZ BANK Gruppe bekennt sich zu den Grundsätzen einer nachhaltigen, motivierenden und risikoorientierten Vergütung. Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben werden hierbei in den Vergütungssystemen berücksichtigt.

Im Folgenden werden die Vergütungssysteme der gemäß § 1 Absatz 3c KWG bedeutenden, nachgeordneten Unternehmen der DZ BANK dargestellt.

## 4.2 Vergütungssysteme der BSH

Das vorliegende Kapitel beschreibt die Vergütungssysteme der Steuerungseinheit BSH. Die Steuerungseinheit BSH beinhaltet neben der Bausparkasse auch die Schwäbisch Hall Kreditservice (SHK) in Deutschland und berücksichtigt als Gruppen-Risikoträger die Geschäftsführung der Fundamenta-Lakáskassa Lakástakarékpénztár Zrt. (FLK) in Ungarn.

Es bestehen Unterschiede in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von tariflichen Mitarbeitern, außertariflichen Mitarbeitern, Risikoträgern unterhalb der Ebene der Geschäftsleiter und der Vergütungssysteme von Geschäftsleitern. Die Vergütungssysteme werden nachfolgend beschrieben.

Über die nachfolgend genannten Vergütungsbestandteile hinaus gibt es in der BSH, SHK und FLK keine Vergütung in Aktien, Optionen oder anderen Komponenten der variablen Vergütung.

Die BSH bezieht Nachhaltigkeitsrisiken in ihre Vergütungspolitik ein und die Vergütung der BSH steht im Einklang mit ihren ESG-Zielen. Die Vergütungssysteme sind mit der jeweiligen Geschäfts-, Risiko- und Nachhaltigkeitsstrategie verknüpft und sollen nicht im Widerspruch zu den Inhalten dieser Strategien stehen.

In ihrer Nachhaltigkeitsstrategie stellt die BSH alle drei Nachhaltigkeitsdimensionen in den Fokus. Im Bereich Umwelt sieht sich die BSH als kundennaher Ermöglicher der Energie- und Klimawende im Wohngebäudebereich. Über das Kerngeschäft Bausparen und Baufinanzierung kann die Klimawende bei Wohngebäuden unterstützt werden. Schwäbisch Hall ist Marktführer im Bausparen und gehört zu den führenden Immobilienfinanzierern mit einem umfassenden subsidiären Produkt- und Lösungsangebot im genossenschaftlichen Ökosystem Bauen und Wohnen. Die BSH finanziert klimafreundliche Bestandsmodernisierungen und nachhaltigen Neubau.

Mit ihren Bauspar- und Baufinanzierungslösungen leistet sie einen Beitrag zur Vermögensbildung und zur privaten Altersvorsorge durch Immobilien für breite Bevölkerungsschichten. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber mit nachhaltigem Bankbetrieb bieten sie ihren Beschäftigten eine lebensphasenorientierte Personalpolitik mit vielen Zusatzleistungen. Langfristige Perspektiven, ein sicherer und moderner Arbeitsplatz sowie ein partnerschaftliches Umfeld und Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung sind für die BSH selbstverständlich.

Als Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe bestimmen genossenschaftliche Werte wie Respekt, Solidarität, Verantwortung, Partnerschaftlichkeit das unternehmerische Handeln.

In der BSH bzw. SHK wurde die variable Vergütung für alle Mitarbeiter sowie die Geschäftsführung per Aufsichtsratsbeschluss vom Oktober 2023 begrenzt. Die Zielerreichungsprämie wird bei einer Zielerreichung von 100 % auf 25 % der Gesamtvergütung begrenzt. Die gesamte variable Vergütung wird gemäß § 25 a Absatz 5 KWG auf maximal 100 % der fixen Vergütung begrenzt. In keinem Fall kann die variable Vergütung die fixe Vergütung übersteigen.

Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise hat die Bundesregierung die steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie erneut ermöglicht. Hiervon haben BSH und SHK im Berichtsjahr Gebrauch gemacht und eine entsprechende Inflationsausgleichsprämie ausbezahlt.

Neben der monetären Vergütung bestehen in der BSH, SHK und FLK weitere nichtfinanzielle Vergütungsbestandteile, welche der Mitarbeiterbindung dienen. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Qualifizierungsmaßnahmen, Leistungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Für die FLK sowie deren Tochterunternehmen Fundamenta-Lakáskassa Pénzügyi Közvetítő Kft. und Fundamenta Erteklanc Ingatlanközvetítő és Szolgáltató Kft gelten die Vergütungsregelungen in Ungarn.

Die FLK setzt als nachgeordnetes Unternehmen der BSH die Regelungen der deutschen InstitutsVergV um. Darüber hinaus unterliegt sie als ungarische Bausparkasse ebenfalls den europäischen Regelungen, welche in ungarisches Recht umgesetzt wurden. Dabei setzt die FLK die jeweils strengeren Regelungen um. Die rechtlichen Rahmenbedingungen bilden die Grundlage der „Remuneration Policy“ der FLK.

#### 4.2.1 Zielvereinbarung und Zielerreichung

Grundlage für die Ermittlung der variablen Vergütung von tariflichen Mitarbeitern und außertariflichen Mitarbeitern ist der Unternehmenserfolg, welcher sich aus der Geschäftsstrategie, der dort integrierten Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Risikostrategie ableitet. Es handelt sich hierbei um wichtige steuerungsrelevante Kennzahlen einer Bausparkasse, welche die aktuellen und zukünftigen Risiken abbilden. Durch die Berücksichtigung des RORAC, des Ergebnisses vor Steuern sowie des Verwaltungsaufwands erfolgt die Verknüpfung der Vergütung mit Ertrags- und Risikokennziffern sowie der Liquiditätssituation.

Die Unternehmensziele gelten jeweils unternehmensweit für die BSH bzw. SHK und werden vom Vorstand beziehungsweise der Geschäftsführung festgelegt. Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 50 Prozent und 120 Prozent. Die Untergrenze von 50 Prozent dient zur Sicherung des tariflich zugesicherten 13. Gehalts.

Bei Risikoträgern fließen der Unternehmenserfolg mit 75 Prozent und die Erreichung der Konzernziele zu 5 Prozent in die Zielerreichung ein. Darüber hinaus werden die individuellen Ziele des Risikoträgers sowie die Ziele der jeweiligen Organisationseinheit mit jeweils 10 Prozent in der Zielerreichung berücksichtigt. Die Bandbreite der Zielerreichung liegt bei 0 Prozent bis 120 Prozent.

Die individuellen Ziele sowie die Ziele der Organisationseinheit sind Bestandteil des Jahresgesprächs. Im Rahmen des Jahresgesprächs erfolgt eine transparente und nachvollziehbare Leistungsbeurteilung und die Festlegung der Ziele. Mitarbeiter und Führungskraft vereinbaren gemeinsam Ziele bzw. Aufgaben, welche aus der Geschäfts-, Nachhaltigkeits- und Risikostrategie abgeleitet werden. Die Ziele sind dabei konkret und anspruchsvoll zu beschreiben und mit Messkriterien und Terminen zu versehen. Anschließend erfolgt die Bewertung der Zielerreichung. Vergütungsrelevante Ziele fließen in die Ermittlung der variablen Vergütung ein. Wurde bei einem Mitarbeiter in der Vergangenheit Vergütung zurückbehalten, so erfolgt eine nachträgliche Überprüfung der ursprünglichen Zielerreichung.

Durch die Berücksichtigung der individuellen Ziele und der Ziele der jeweiligen Organisationseinheit wird sichergestellt, dass Risikoträger der Kontrolleinheiten unabhängig von den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. In Kontrolleinheiten wurden die erste und zweite, teilweise auch die dritte Führungsebene als Risikoträger eingestuft. Die variable Vergütung von tariflichen Mitarbeitern und einzelnen Mitarbeitern der unteren Führungsebene bemisst sich vollständig nach der Erreichung der Unternehmensziele. Für diese Personengruppe wurde der wesentliche Einfluss auf das Risikoprofil verneint, da Entscheidungen in der Regel auf höherer Ebene bzw. gemeinschaftlich im Rahmen von Gremien getroffen werden. Die Einflussmöglichkeit der Mitarbeiter auf die Erreichung der Unternehmensziele ist durch die implementierten Kontrollmechanismen gering und sollte durch einen einzelnen Mitarbeiter nicht möglich sein.

Bei der Festlegung der individuellen Ziele sowie der Ziele der Organisationseinheit von Risikoträgern werden keine gleichlaufenden Parameter, sondern Ziele der jeweiligen Kontrolleinheit verwendet. Hintergrund ist, dass die Erreichung dieser Ziele vom Mitarbeiter beeinflusst werden kann. Diese Ziele beruhen nicht auf einzelnen marktorientierten Geschäftszielen, z. B. den Erträgen, der Eigenkapitalrendite oder dem Kredit- oder Bilanzwachstum.

Bei Unternehmens- und Konzernzielen wird auf eine Trennung der Vergütungsparameter zwischen Kontrolleinheiten und den kontrollierten Einheiten gem. § 5 Absatz 1 Nr.2 und § 5 Absatz 4 InstitutsVergV verzichtet. Ein möglicher Interessenskonflikt wurde überprüft und aufgrund des geringen monetären Anreizes von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten verneint.

Die Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten der FLK bemisst sich nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern wie die von ihnen kontrollierten Mitarbeitern. Die Vergütung von Mitarbeitern der Kontrollfunktionen ist von der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten unabhängig. Sie hängt von der Erreichung von Zielen ab, die im Zusammenhang mit ihren Aufgaben festgesetzt worden sind. Das heißt, Vergütungsparameter von Risikomanagement, Compliance, Sicherheitsmanagement und der Innenrevision müssen so gewählt sein, dass die Objektivität und Unabhängigkeit dieser Mitarbeiter nicht gefährdet werden kann.

Die Vergütung von Mitarbeitern, die interne Kontrollfunktionen in der FLK wahrnehmen, muss zum überwiegenden Teil aus Grundvergütung bestehen, damit die Art ihrer Verantwortungskompetenzen deutlich gemacht wird. Soweit für Mitarbeiter in internen Kontrollfunktionen eine variable Vergütung bestimmt wird, muss diese von der Leistung der von ihnen kontrollierten Bereiche grundsätzlich separat festgelegt werden.

#### 4.2.2 Vergütungssystem für tarifliche Mitarbeiter

Das Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter gilt grundsätzlich für alle tariflich entlohten Mitarbeiter, die in einem aktiven Anstellungsverhältnis stehen, an allen Standorten der BSH bzw. SHK in Deutschland.

Für tarifliche Mitarbeiter der BSH richtet sich die Vergütung nach den gültigen Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und dem entsprechenden Berufsjahr. Das Jahresgehalt setzt sich wie folgt zusammen:

- 12 x Monatsgehalt (zzgl. eventueller tariflicher oder übertariflicher Zulagen)
- 2,1 x Zielerreichungsprämie (1 Monatsgehalt im November, Differenz zum Gesamtbetrag der Zielerreichungsprämie im April des Folgejahres).

Für tarifliche Mitarbeiter der SHK richtet sich die Vergütung nach dem Haustarifvertrag. Das Jahresgehalt setzt sich wie folgt zusammen:

- 12 x Monatsgehalt (zzgl. eventueller tariflicher oder übertariflicher Zulagen)
- 2,0 x Zielerreichungsprämie (1 Monatsgehalt im November, Differenz zum Gesamtbetrag der Zielerreichungsprämie im April des Folgejahres).

Die erfolgsorientierte Vergütung beinhaltet das tariflich gesicherte 13. Gehalt. Der variable Anteil beträgt bis zu 1,2 Monatsgehälter. Das Vorgehen ist durch eine Betriebsvereinbarung geregelt.

Besondere Leistungen von tariflichen Mitarbeitern können über die tarifliche Eingruppierung sowie über Zulagen honoriert werden.

#### 4.2.3 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter setzt sich aus einem ruhegehaltsfähigen Grundgehalt und der sogenannten fixen Vergütung (nicht ruhegehaltsfähig) sowie einer Zielerreichungsprämie zusammen. Besondere Leistungen werden im Rahmen von Gehaltsanpassungen berücksichtigt.

Die Höhe der Vergütung orientiert sich an regelmäßigen, für die BSH erhobenen externen Benchmarks.

Die Zielerreichungsprämie (ZEP) wird wie folgt ermittelt:

Auszahlungsbetrag ZEP = Zielerreichung \* (Zielerreichungsprämie + fixe Vergütung) / 100 – fixe Vergütung

#### 4.2.4 Vergütung von Risikoträgern unterhalb der Geschäftsleiter von BSH

Die Vergütung der Risikoträger unterhalb der Geschäftsleiter in der BSH sowie der SHK (inklusive der Geschäftsführung der SHK) setzt sich aus einem ruhegehaltsfähigen Grundgehalt, einer fixen, nicht ruhegehaltsfähigen Vergütung und einer Zielerreichungsprämie zusammen.

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 und 120 Prozent. Die Zielerreichung zur Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung setzt sich zu 75 Prozent aus Unternehmenszielen, zu fünf Prozent aus dem DZ BANK Gruppenziel, zu zehn Prozent aus Zielen der Organisationseinheit und zu zehn Prozent aus individuellen Zielen zusammen. Bei den Geschäftsführern der SHK ist die Zusammensetzung analog der Vorstände der BSH, alle Ziele haben eine einjährige Bemessungsgrundlage. Gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV enthält das Vergütungssystem für Risikoträger ein Verbot von Absicherungsgeschäften.

Die Berücksichtigung der Entwicklung des Unternehmenswerts im Zielsystem beziehungsweise bei der Ermittlung der zurückbehaltenen Anteile („Deferrals“) und der Vergütungssperrfrist („Retention“) ermöglichen eine Verknüpfung der Vergütung mit der nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens.

Regelungen zu zurückbehaltenen Anteilen („Deferrals), zur Vergütungssperrfrist („Retention“) und den Maluskriterien gelten analog zum System der Geschäftsleiter, sofern die aktuell gültige Freigrenze in Höhe von 50 TEUR erreicht oder überschritten wird. Darüber hinaus können bis zwei Jahre nach Ende des letzten Zurückbehaltungszeitraumes ein bereits ausgezahlter Bonusanteil zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung eines Bonus zum Erlöschen gebracht werden, wenn der Risikoträger an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat („Clawback“).

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Risikoträger unterhalb der Vorstandsebene ist der Vorstand. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme erfolgte unter Einbindung der Kontrolleinheiten (Interne Revision, Risikocontrolling, Compliance) sowie des Vergütungsbeauftragten.

#### 4.2.5 Vergütung der Geschäftsleiter

Die Vergütung des Vorstands der BSH setzt sich aus einem ruhegehaltsfähigen Grundgehalt, einem nicht ruhegehaltsfähigen Grundgehalt und einem nicht ruhegehaltsfähigen Bonus zusammen. Bei Vorständen, die mit Wirkung ab 01. Januar 2023 erstmals bestellt wurden, setzt sich aufgrund der Einführung einer neuen betrieblichen Altersversorgung für Vorstände mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 04. November 2022 die Vergütung aus Grundgehalt und Bonus zusammen. Das Grundgehalt entspricht der Höhe nach dem ruhegehaltsfähigen plus nicht ruhegehaltsfähigen Grundgehalt der vor dem 01. Januar 2023 erstmals bestellten Vorstände.

Der Anteil der variablen Vergütung ist analog den Mitarbeitern begrenzt.

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 und 150 Prozent. Die Zielerreichung zur Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung setzt sich zu 65 Prozent aus Unternehmenszielen, zu 15 Prozent aus Nachhaltigkeitszielen (inkl. personalwirtschaftlicher Ziele) und zu 20 Prozent aus individuellen Zielen unter Berücksichtigung des Erfolgsbeitrags des Ressorts sowie Konzernzielen zusammen. Alle Ziele haben eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und beinhalten die zentralen Ziele der Unternehmensstrategie. Die in der Vergütung berücksichtigten Parameter sind wichtige steuerungsrelevante Kennzahlen einer Bausparkasse.

Die variable Vergütung von Risikoträgern wird ab einer Summe von über 50 TEUR gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. 20 Prozent des Bonus werden unmittelbar im Folgejahr, 20 Prozent nach einer Vergütungssperrfrist („Retention“) von einem Jahr ausgezahlt. 60 Prozent der Bonuszahlung werden über einen Zurückbehaltungszeitraum („Deferral“) von bis zu fünf Jahren gestreckt und sind mit einer anschließenden Vergütungssperrfrist von je einem Jahr versehen. Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge über die Entwicklung des rechnerischen Aktienkurses der Bausparkasse an die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens gekoppelt. Die Nachhaltigkeit wird an der Änderung des Aktienwertes bzw. Unternehmenswertes der BSH-Gruppe zwischen dem 16. April und dem jeweiligen Bewertungsstichtag (15. April) gemessen. Die BSH hat keine am Markt handelbaren Aktien. Der Aktienwert wird einmal jährlich gemäß den Vorgaben des IDW S 1 zur Unternehmenswertermittlung durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft berechnet. Ein Anstieg des Aktienkurses führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Bezüge.



Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals und am Ende der Vergütungssperrfrist berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen beziehungsweise zu einem Ausfall der variablen Vergütung führen.

Negative Erfolgsbeiträge werden nach einem Kriterienkatalog mit folgenden Kategorien ermittelt:

- Persönliches Verhalten
- Signifikante Verschlechterung der finanziellen Situation der BSH-Gruppe während des Zurückbehaltungszeitraums
- Zielverfehlungen, die erst im Nachhinein festgestellt werden

Die variable Vergütung ist während des Zurückbehaltungszeitraums und der Sperrfrist nicht erdient.

Darüber hinaus können bis zwei Jahre nach Ende des letzten Zurückbehaltungszeitraumes ein bereits ausgezahlter Bonusanteil zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung eines Bonus zum Erlöschen gebracht werden, wenn der Geschäftsleiter an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat („Clawback“).

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme erfolgte in Abstimmung mit der DZ BANK, bei der Erstellung der Arbeitsverträge für Vorstände wirkte der Rechtsbereich mit. Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats überwacht.

Die Vergütung des Vorstands der FLK in Ungarn setzt sich aus einer Grundvergütung und einem Bonus zusammen. Der Anteil der variablen Vergütung an der Grundvergütung beträgt 33 Prozent.

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 Prozent und 150 Prozent. Die Zielerreichung zur Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung setzt sich zu 80 Prozent aus Unternehmenszielen, 10 Prozent Ressortzielen und zu 10 Prozent aus individuellen Zielen zusammen. Die Unternehmensziele haben teilweise eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Die Kriterien der Zielerreichung ergeben sich aus den Vorgaben einer ungarischen Regierungsverordnung.

Die variable Vergütung von Risikoträgern wird ab einer Summe von über 15 Mio. HUF zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. 20 Prozent des Bonus werden unmittelbar im Folgejahr, 20 Prozent nach einer Vergütungssperrfrist („Retention“) von einem Jahr ausgezahlt. 60 Prozent der Bonuszahlung werden über einen Zurückbehaltungszeitraum („Deferral“) von bis zu fünf Jahren gestreckt. Jeweils die Hälfte des zurückbehaltenen Anteils wird mit einer anschließenden Sperrfrist von je einem Jahr versehen. Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge an die Veränderung des durchschnittlichen Vorsteuerergebnisses der letzten fünf Geschäftsjahre gekoppelt. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der zurückbehaltenen Anteile und am Ende der Sperrfrist berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einem vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen. In den Fällen, die zum vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen, ist die Bank auch berechtigt, bereits ausbezahlte variable Vergütung von Risikoträgern zurückzufordern („Clawback“).

Die variable Vergütung ist während des Zurückbehaltungszeitraums und der Sperrfrist nicht erdient.

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme erfolgte in Abstimmung mit der BSH. Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats überwacht.

### 4.3 Vergütungssystem der DZ HYP

Im Berichtsjahr erfolgten keine wesentlichen Änderungen an den Vergütungssystemen.

#### 4.3.1 Vergütungsstrategie der DZ HYP

Der Vorstand der DZ HYP hat im Rahmen der gruppenweiten Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe eine Vergütungsstrategie für der DZ HYP festgelegt, die auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet ist, die in den Geschäfts- und Risikostrategien der Bank niedergelegt sind. Dabei ist auch die Unternehmenskultur berücksichtigt.

Die Vergütungsstrategie der DZ HYP gilt für alle Standorte und Geschäftsbereiche der Bank in Deutschland. Die DZ HYP hat keine Tochtergesellschaften und keine Zweigniederlassungen in Drittländern.

Mindestens einmal jährlich erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Vergütungsstrategie. Im Berichtsjahr gab es keine wesentliche Veränderung der Vergütungsstrategie der DZ HYP.

Die Vergütungssysteme der DZ HYP sind so gestaltet, dass sie stimmig auf die Erreichung der Ziele der DZ HYP ausgerichtet sind und dem Risikoappetit der Bank entsprechen. Die Hauptrisiken der DZ HYP liegen im Kreditrisiko und Marktpreisrisiko. Weitere wesentliche Risiken sind das operationelle Risiko, Liquiditätsrisiko, Beteiligungsrisiko, Geschäftsrisiko, Reputationsrisiko und versicherungstechnische Risiko. Da für die DZ HYP der Kapital-Waiver gemäß § 2a Absatz 5 KWG i.V.m. Artikel 7 Absatz 1 CRR gilt, ist die DZ HYP in Methoden und Modelle der DZ BANK Gruppe zur Risikomessung und -steuerung eingebunden. Es erfolgt keine Stand-Alone Betrachtung der Risikotragfähigkeit der DZ HYP. Stattdessen fließen die Ergebnisbeiträge in das Konzernergebnis ein und verändern die Risikokapazität der DZ BANK Gruppe.

Die Ausrichtung der DZ HYP ist solide, wertorientiert und nachhaltig. Jenen Werten wird mit den Vergütungssystemen in der Form Rechnung getragen, dass keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken bestehen. Gefördert wird ein Verhalten entsprechend des Wertesystems der DZ HYP. In diesem Sinne sind die Vergütungsmodelle förderlich für die Stärkung einer soliden, wertorientierten und nachhaltigen Risikokultur.

Die Verzahnung der Geschäfts- und Risikostrategien mit den Vergütungsstrategien wird über die Ableitung von Unternehmenszielen aus der strategischen Planung sichergestellt. Die strategische Planung umfasst die Erstellung, Beurteilung, Bestätigung und / oder Anpassung der strategischen Ausrichtung, die strategische Finanz- und Kapitalplanung sowie die Verzahnung mit den Risikostrategien und weiteren Strategien für einen Planungshorizont von vier Jahren. Alle Bestandteile werden jährlich aktualisiert.

Im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses werden mit den Vorstandsmitgliedern Ziele vereinbart, die auf der strategischen Planung der DZ BANK Gruppe und der DZ HYP basieren. In den Zielvereinbarungen auf den nachgeordneten Hierarchieebenen wird die auf der Vorstandsebene angestoßene Zielkaskadierung fortgesetzt, um die Erreichung der strategischen Ziele der DZ BANK Gruppe und der DZ HYP zu unterstützen.

#### Nachhaltigkeitsziele

In ihrer Nachhaltigkeitsstrategie bekennt sich die DZ HYP zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, dem Pariser Klimaabkommen sowie der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Die DZ HYP engagiert sich im Bereich Nachhaltigkeit mit dem Ziel, ihren seit 2014 bestehenden Prime-Status im ISS-ESG Rating zu halten und nachhaltige Produkte zu entwickeln, wie z. B. den „Grünen Pfandbrief“, der Anfang 2022 erfolgreich emittiert wurde. Um dem gerecht zu werden, wurden verschiedene Ziele entlang der wesentlichen Handlungsfelder Nachhaltiges Bankgeschäft, Betrieblicher Umweltschutz, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Gesellschaftliches Engagement entwickelt und zur Umsetzung entsprechende Ambitionsniveaus abgeleitet. Ergänzend werden KPIs im Hinblick auf die Zusammensetzung des Portfolios sowie in Bezug auf Klima- und Umweltrisiken für das Portfolio ermittelt, die perspektivisch ebenfalls mit Ambitionen unterlegt werden.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist zu 15 Prozent an Nachhaltigkeitsziele geknüpft, d.h. an ESG-Ziele (Environment, Social, Governance). Die Nachhaltigkeitsziele für alle Vorstandsmitglieder sind in der Regel

qualitativ ausgestaltet, können aber auch quantitative Ziele umfassen. Darüber hinaus können auch in den Dezerernats-/ Individualzielen der Vorstandsmitglieder Nachhaltigkeitsziele vereinbart werden, sofern dies sinnvoll erscheint. Über die Zielkaskadierung sind entsprechende Nachhaltigkeitsziele auch in den Zielvereinbarungen mehrerer Bereichsleitungen enthalten. Die Nachhaltigkeitsziele auf Bereichsleitungsebene werden durch Kaskadierung an die nachgelagerten Ebenen weitergegeben. Die Führungskräfte werden angehalten und geschult, auch mit ihren Mitarbeitern Ziele zu vereinbaren, die das nachhaltige Handeln in der DZ HYP stärken. Dadurch wird eine feste Verankerung von nachhaltigem Denken und Handeln in der DZ HYP gefördert. Dementsprechend stehen die gruppenweite Vergütungsstrategie und die Vergütungsstrategie der DZ HYP mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang (Artikel 5 der Verordnung (EU) 2019/2088).

#### Fair Pay

Die DZ HYP achtet auf faire Vergütung und setzt die Anforderungen des Entgelttransparenzgesetzes um. Die Vergütungssysteme der DZ HYP sind geschlechtsneutral, so dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist.

#### 4.3.2 Risikoträger der DZ HYP

Die DZ HYP hat zum 1. März 2023 eine Analyse zur Identifikation der Risikoträger im Sinne des § 25a Absatz 5b Satz 2 KWG durchgeführt, die auf den Kriterien gemäß §§ 1 Absatz 21, 25a Absatz 5b Satz 1 Nummer 1 bis 3 KWG und Artikeln 5 und 6 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 basiert. Neben den Aufsichtsratsmitgliedern und den Vorstandsmitgliedern wurden alle Bereichsleitungen der DZ HYP als Risikoträger identifiziert. Unterhalb der Ebene der Bereichsleitungen wurden weitere Beschäftigte aufgrund der qualitativen Kriterien des Artikels 5 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 als Risikoträger identifiziert. Die Bank hat als Ergebnis der Risikoanalyse zum 1. März 2023 insgesamt 108 Risikoträger ermittelt.

#### 4.3.3 Ausgestaltung der Vergütungssysteme der DZ HYP

Die Vergütung der Beschäftigten der DZ HYP besteht aus einer festen Vergütung und im Regelfall einer auch vom Bankerfolg abhängigen variablen Vergütung.

Die Höhe der festen Vergütung wird durch Tarifvertrag oder durch den Stellenwert, Marktgegebenheiten und die persönliche Qualifikation der Beschäftigten bestimmt.

Die Höhe der variablen Vergütung hängt grundsätzlich von der persönlichen Leistung der Beschäftigten oder, je nach Vergütungssystem, ausschließlich oder auch von dem Erfolg der Bank und teilweise auch vom Erfolg des jeweiligen Geschäftsbereichs ab.

In der DZ HYP gibt es keine Vergütung in Aktien oder Optionen. Es werden auch keine variablen Vergütungen garantiert.

Abfindungen werden unter Einhaltung der Vorgaben des § 5 Absatz 6 InstitutsVergV und des Rahmenkonzepts der DZ HYP für Abfindungen gewährt. Im Rahmenkonzept für Abfindungen sind das Brutto-Monatsgehalt, die Betriebszugehörigkeit und das Alter als Basiskriterien festgelegt. Im Einzelfall können nach dem Rahmenkonzept weitere Kriterien einfließen.

Gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV enthält das Vergütungssystem ein Verbot von Absicherungsgeschäften bezüglich der variablen Vergütung.

Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise hat die Bank ihren Mitarbeitern im Februar 2023 und im Dezember 2023 eine Inflationsausgleichsprämie auf Grundlage der dazu geschaffenen gesetzlichen Regelung gemäß § 3 Nummer 11 c EStG gewährt.

Die variable Vergütung unterliegt den Anforderungen der InstitutsVergV für bedeutende Institute gemäß § 1 Absatz 3c KWG. Von den besonderen Anforderungen der §§ 20 und 22 InstitutsVergV für Risikoträger, die Artikel

94 Absatz 1 Buchstabe l, m und o Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU in deutsches Recht umsetzen, sind gemäß § 18 Absatz 1 Satz 3 InstitutsVergV und Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe b der Richtlinie 2013/36/EU variable Vergütungen von Risikoträgern der DZ HYP ausgenommen, die nicht mehr als 50 TEUR und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung des Risikoträgers betragen.

Im Folgenden werden die Unterschiede und Besonderheiten in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von einzelnen Beschäftigtengruppen beschrieben.

#### 4.3.3.1 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter

Die fixe Vergütung der Tarifbeschäftigten orientiert sich an dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und setzt sich aus 12 Monatsgehältern und einer tariflichen Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts (13. Monatsgehalt) zusammen. Aufgrund einer Gesamtzusage erhalten alle nicht zielbonusberechtigten Tarifbeschäftigten zudem jeweils im Dezember eine jährliche Sonderzahlung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts.

Die Tarifbeschäftigten erhalten über die tarifliche Vergütung hinaus auf Basis der in beiden Betrieben inhaltsgleich geltenden „Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der variablen Erfolgsvergütung“ eine variable Vergütung. Grundsätzlich erhalten Tarifbeschäftigte danach eine variable Vergütung in Form einer Erfolgsbeteiligung, die ausschließlich von der Erreichung unternehmensbezogener Ziele abhängt. Die Erfolgsbeteiligung bemisst sich dabei nach den Kennziffern Return on Equity (ROE), Cost-Income-Ratio (CIR) und Risk-Weighted Assets (RWA) und beträgt höchstens 0,8 x ein Brutto-Monatsgehalt bei einem Bankerfolg von mehr als 130 Prozent. Bei einem Bankerfolg zwischen 90 Prozent und 110 Prozent beträgt die variable Erfolgsbeteiligung ein halbes Brutto-Monatsgehalt. Ist der Bankerfolg kleiner als 50 Prozent, entfällt die variable Erfolgsbeteiligung.

Die Betriebsvereinbarungen über die Grundsätze der variablen Erfolgsvergütung sehen alternativ eine variable Vergütung in Form eines Zielbonus vor, der von der Erreichung individueller und unternehmensbezogener Ziele abhängt. Der Zielbonus darf grundsätzlich drei Brutto-Monatsgehälter nicht überschreiten. Diese Form der variablen Vergütung ist in der Regel AT-Angestellten vorbehalten. Insoweit wird auf die diesbezüglichen Ausführungen zur variablen Vergütung der AT-Beschäftigten verwiesen.

#### 4.3.3.2 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)

Die AT-Angestellten des Betriebs Hamburg erhalten zwölf Monatsgehälter. Aufgrund einer Gesamtzusage erhalten alle nicht zielbonusberechtigten AT-Angestellten des Betriebs Hamburg jeweils im Dezember zusätzlich eine jährliche Sonderzahlung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts. Auch die zielbonusberechtigten AT-Angestellten in Hamburg erhalten eine jährliche Sonderzahlung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts und zwar auf individualvertraglicher Grundlage, so dass im Ergebnis alle AT-Angestellten des Betriebs Hamburg 12,5 Monatsgehälter als fixe Vergütung erhalten.

Bei den AT-Angestellten des Betriebs Münster setzt sich das Festgehalt aus 12 Monatsgehältern und teilweise aus einer individualvertraglichen fixen Sonderzahlung im Dezember i. H. v. durchschnittlich zwei Monatsgehältern zusammen. Seit August 2018 enthalten neue Arbeitsverträge mit AT-Angestellten in Münster keine fixe Sonderzahlung mehr.

Die Betriebsvereinbarungen über die Grundsätze der variablen Erfolgsvergütung für die Betriebe Hamburg und Münster gelten auch für AT-Angestellte, die keine leitenden Angestellten sind, und unterscheiden zwischen Angestellten „mit“ und „ohne“ Zielbonus. Zielbonusberechtigten sind Führungskräfte, Beschäftigte mit quantitativen Vertriebszielen sowie Beschäftigte, die Risikoträger sind, aber nicht zu den vorgenannten Gruppen zählen. Mit den zielbonusberechtigten Beschäftigten werden jährlich Zielvereinbarungen getroffen, die qualitative und quantitative Kriterien sowie Bereichs- und Individualziele enthalten. Die Höhe der variablen Vergütung ist bei zielbonusberechtigten Beschäftigten von der individuellen Leistung bzw. Zielerreichung, vom Bereichserfolg sowie vom Unternehmensergebnis - gemessen an den Kennziffern Return on Equity (ROE), Cost-Income-Ratio (CIR) und Risk-Weighted Assets (RWA) - abhängig. Der Zielbonus darf grundsätzlich drei Brutto-Monatsgehälter nicht überschreiten. Beschäftigte mit Zielbonus können maximal das 1,5-fache des vertraglich vereinbarten Zielbonus bzw. maximal rund 27 Prozent der Jahresgesamtvergütung als variable Vergütung erhalten.

Die variable Vergütung für AT-Angestellte ohne Zielbonusberechtigung folgt denselben Vorgaben wie die variable Vergütung von Tarifbeschäftigten ohne Zielbonusberechtigung, auf die insoweit verwiesen wird.

Die variable Vergütung wird mit der Gehaltsabrechnung im April des dem Geschäftsjahr folgenden Jahres ausbezahlt.

#### 4.3.3.3 Vergütungssystem der Beschäftigten in Kontrolleinheiten

Für die Beschäftigten in Kontrolleinheiten i. S. d. § 2 Absatz 11 InstitutsVergV ist durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder – in ihrem Geltungsbereich – durch die Betriebsvereinbarungen zur variablen Erfolgsvergütung sichergestellt, dass die variable Vergütung ein Drittel der Gesamtvergütung nicht übersteigen kann, so dass der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt (§ 9 Absatz 2 InstitutsVergV).

Zudem ist für die Beschäftigten in Kontrolleinheiten gewährleistet, dass sie unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden (§ 5 Absatz 4 InstitutsVergV). Die Betriebsvereinbarungen zur variablen Erfolgsvergütung sehen in Bezug auf Zielvereinbarungen für Beschäftigte in Kontrolleinheiten mit Zielbonus vor, dass kein überwiegender Gleichlauf der Ziele mit den Zielen der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten entstehen darf und dass ein Interessenkonflikt zu vermeiden ist.

#### 4.3.3.4 Vergütungssystem für Risikoträger unterhalb der Bereichsleitererebene

Hinsichtlich der Vergütungssysteme der Risikoträger, die nicht Mitglied des Aufsichtsrats oder des Vorstands sind, wird zwischen der Bereichsleitungsebene und Risikoträger unterhalb der Bereichsleitungsebene unterschieden.

Alle als Risikoträger identifizierten Beschäftigten unterhalb der Bereichsleitungsebene unterliegen hinsichtlich der Struktur und insbesondere der Bonusermittlung dem Vergütungssystem für AT-Beschäftigte mit Zielbonus.

Sie erhalten zwölf bzw. im Betrieb Hamburg zwölfteinhalb feste Monatsgehälter sowie eine variable Vergütung, die auf Grundlage der Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der variablen Erfolgsvergütung gewährt wird.

Die variable Vergütung für Risikoträger unterhalb der Bereichsleitererebene wird nach Vorschlag des jeweiligen Bereichsleiters durch den Vorstand festgelegt und bemisst sich nach einem vertraglich vereinbarten Zielbonus. Die Höhe des vertraglich vereinbarten Zielbonus ist grundsätzlich auf maximal drei Bruttomonatsgehälter begrenzt.

Zur Ermittlung der tatsächlichen Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Gesamtbank-, Bereichs- und Individualzielen abgeleitet. Die Zielerreichung und somit die variable Vergütung ist vom Unternehmenserfolg, der aus den Kennziffern ROE, CIR und RWA (Soll-Ist-Abgleich = Bankerfolg) abgeleitet wird, vom Beitrag des Unternehmensbereiches sowie von der individuellen Zielerreichung der einzelnen Risikoträger abhängig. Entsprechende Bereichs- und Individualziele werden im Rahmen eines Zielvereinbarungsgesprächs zwischen Risikoträger und Bereichsleiter jährlich neu vereinbart und festgesetzt. Maximal kann die auszuzahlende variable Vergütung bei zielbonusberechtigten Risikoträgern das 1,5-fache des vertraglich vereinbarten Zielbonus betragen, so dass die variable Vergütung maximal rund 27 Prozent ihrer Jahresgesamtvergütung betragen kann.

Mit Risikoträgern der DZ HYP, die auch Gruppen-Risikoträger sind, werden neben den bereits erwähnten Gesamtbank-, Bereichs- und Individualzielen zusätzlich Konzernziele vereinbart.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Berichtsjahr erfolgt im April des nachfolgenden Geschäftsjahres.

Falls die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr einen Betrag von 50 TEUR oder von einem Drittel der Gesamtjahresvergütung eines Risikoträgers erreicht oder übersteigt, gelten hinsichtlich Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen der variablen Vergütung die gleichen Regelungen wie bei den Bereichsleitern.

#### 4.3.3.5 Vergütungssystem für die Bereichsleiterenebene

Alle Bereichsleiter sind leitende Angestellte und wurden als Risikoträger identifiziert. Wegen ihrer Einstufung als leitende Angestellte unterfallen sie nicht den Betriebsvereinbarungen zur variablen Erfolgsvergütung. Die Ausgestaltung ihrer Vergütung ist in ihren Arbeitsverträgen geregelt. Für die Bemessung der Vergütung der Bereichsleitungen hat die Bank die folgenden Vergütungsparameter festgelegt:

Sie erhalten eine fixe Vergütung von zwölf Monatsgehältern und eine variable Vergütung, die auf einzelvertraglichen Regelungen beruht.

Die variable Vergütung für die Bereichsleiter wird vom Vorstand festgelegt und bemisst sich nach einem vertraglich vereinbarten Zielbonus. Zur Ermittlung der tatsächlichen Bonushöhe werden im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarungen quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Gesamtbank-, Bereichs- und Individualzielen abgeleitet und bewertet.

Die Zielerreichung, die bei Konzern- und Gesamtbankzielen aus den Kennziffern ROE, CIR und RWA ermittelt wird, kann zwischen 0 und 130 Prozent und bei Bereichs- und Individualzielen zwischen 0 und 150 Prozent liegen. Die Konzern- und Gesamtbankziele werden vom Gesamtvorstand festgelegt und mit 40 Prozent gewichtet; die Bereichs- und Individualziele werden vom jeweiligen Dezernenten (Vorstand) und der Bereichsleitung vereinbart und mit 60 Prozent gewichtet. Dementsprechend kann die variable Vergütung maximal 142 Prozent des Zielbonus betragen. Die Höhe der variablen Vergütung der Bereichsleitungen darf den Betrag ihres festen Bruttojahresgehalts nicht überschreiten.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Berichtsjahr erfolgt im April des nachfolgenden Geschäftsjahres.

Sofern die variable Vergütung einen Betrag von 50 TEUR oder von einem Drittel der Gesamtjahresvergütung einer Bereichsleitung übersteigt, setzt sich die variable Vergütung neben einem sofort auszuzahlenden Betrag auch aus Deferral- und Retentionanteilen zusammen:

- 20 Prozent des ermittelten Bonus werden im April des Folgejahres direkt als Barbetrag ausgezahlt.
- 20 Prozent des ermittelten Bonus werden mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die Höhe des nach Ablauf der Sperrfrist auszuzahlenden Betrags hängt von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank während der Sperrfrist ab.
- 30 Prozent des ermittelten Bonus (Risikobetrag) werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahres gestreckt. Nach jedem der auf das Geschäftsjahr folgenden fünf Jahre wird vorbehaltlich des Vorliegens von negativen Erfolgsbeiträgen ein Fünftel des Risikobetrags ausgezahlt. Ein Malus-Sachverhalt kann den Risikobetrag reduzieren oder ganz entfallen lassen.
- 30 Prozent des ermittelten Bonus werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahres gestreckt und während einer zusätzlichen einjährigen Sperrfrist an eine nachhaltige Wertentwicklung der Bank gekoppelt.

Während der o.g. Sperrfristen ist der jeweilige Anteil der variablen Vergütung bereits erdient.

Die nachhaltige Wertentwicklung wird anhand der Änderung des Aktienwertes im jeweiligen Kalenderjahr ermittelt. Bei einem Absinken des Aktienwertes um mehr als 25 Prozent, ist der anteilige zurückbehaltene Bonus Null, bei einem Absinken zwischen 15 Prozent und 25 Prozent beträgt der anteilige zurückbehaltene Bonus 50 Prozent. Fällt der Aktienwert um weniger als 15 Prozent beläuft sich der anteilige zurückbehaltene Bonus auf 100 Prozent des ermittelten Betrags.

Negative Erfolgsbeiträge werden sowohl bei der Bonusfestsetzung als auch bei den anteiligen Deferralzahlungen berücksichtigt. Diese werden nach einem Kriterienkatalog mit folgenden Kategorien ermittelt:

- Persönliches Verhalten
- Signifikante Verschlechterung der finanziellen Situation der Bank oder der DZ BANK Gruppe während des Zurückbehaltungszeitraums
- Zielverfehlungen oder Verhaltensweisen, die zu Sanktionen oder Verlusten führen

Die negativen Erfolgsbeiträge können zu einem Abschmelzen bis hin zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. In besonders schwerwiegenden Fällen kann die variable Vergütung zurückgefordert werden („Claw-back“).

#### 4.3.3.6 Vergütungssystem für Vorstände

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist mit dem Aufsichtsrat schriftlich und abschließend vereinbart. Die Vorstandsmitglieder erhalten zwölf feste Monatsgehälter sowie eine variable Vergütung.

Die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands hängt von der Erreichung quantitativer und qualitativer Ziele ab. Der Zielerreichungsgrad wird im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre der Bank bzw. der DZ BANK Gruppe gemessen. Die Ziele werden aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet und vom Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands läuft auch nicht der Überwachungsfunktion des für die Risikosteuerung zuständigen Vorstandsmitglieds zuwider. Bei den Zielvereinbarungen mit dem für die Risikosteuerung zuständigen Vorstandsmitglied wird beachtet, dass kein maßgeblicher Gleichlauf der Ziele dieses Vorstandsmitglieds mit den Zielen der kontrollierten Organisationseinheiten besteht.

Ein Anspruch auf einen garantierten Mindestbonus besteht nicht. Bei voller Zielerreichung aller vereinbarten Ziele wird der vertraglich vereinbarte, maximal erreichbare Bonus festgesetzt. Die Zielerreichung je Einzelziel kann zwischen 0 Prozent (Ziel nicht erreicht) bis 150 Prozent (Ziel übertroffen) liegen.

Die variable Vergütung wird in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen:

- Von der variablen Vergütung werden 20 Prozent des Bonusbetrags im April des Folgejahres ausgezahlt.
- Weitere 20 Prozent werden mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Dieser Bonusanteil hängt während der Sperrfrist von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab.
- Die verbleibenden 60 Prozent werden für fünf Jahre zurückbehalten und auf fünf Teile aufgeteilt. Nach jedem Jahr der auf das Geschäftsjahr folgenden fünf Jahre wird die Höhe eines Fünftels anhand der Entwicklung des Unternehmenswertes ermittelt und wiederum mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Auch während der Sperrfrist sind diese Bonusanteile an die nachhaltige Wertentwicklung der Bank gekoppelt.

Während der Zurückbehaltungs- und Sperrfristen ist die variable Vergütung nicht verdient, weil während dieser Fristen lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung des jeweiligen Bonusanteils besteht. Die nachhaltige Wertentwicklung der Bank wird anhand der Änderung des Aktienwertes der DZ HYP zwischen dem 15. April und dem jeweiligen Bewertungsstichtag (14. April) ermittelt. Bei einem Absinken des Aktienwertes um mehr als 25 Prozent, ist der anteilige zurückbehaltene Bonus Null, bei einem Absinken zwischen 15 Prozent und 25 Prozent beträgt der anteilige zurückbehaltene Bonus 50 Prozent. Fällt der Aktienwert um weniger als 15 Prozent beläuft sich der anteilige zurückbehaltene Bonus auf 100 Prozent.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferralzahlungen berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen oder zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Der Kriterienkatalog zur Ermittlung negativer Erfolgsbeiträge sieht einen Katalog persönlichen Fehlverhaltens

sowie von Faktoren vor, die zu einer signifikanten Verschlechterung der finanziellen Situation der DZ HYP während des Zurückstellungszeitraums geführt haben. Auch Zielverfehlungen (individuelle oder Dezernats-Ziele), die erst im Nachhinein festgestellt werden, zählen zu den negativen Erfolgsbeiträgen.

Darüber hinaus können bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Ende der jeweiligen Zurückbehaltungs- und Sperrfrist bereits ausgezahlte Bonusanteile zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung zurückbehaltener Bonusanteile zum Erlöschen gebracht werden, wenn das Vorstandsmitglied an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat („Clawback“).

#### 4.3.3.7 Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder der DZ HYP

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht aus einer festen jährlichen Vergütung pro Mitglied des Aufsichtsrats, differenziert nach Vorsitz, stellvertretendem Vorsitz und ggf. Mitgliedschaft in einem Ausschuss. Außerdem erhalten die Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats für jede Sitzung eines Ausschusses, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt.



#### 4.4 Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK

Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter ist der Vorstand zuständig. Die Ausgestaltung der Vergütungssystematik erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Bereich Personal und unter Beteiligung der Kontroll-einheiten der Bank (Compliance, Interne Revision, Risikocontrolling). Externe Berater und Interessengruppen werden bei der Konzeption von Vergütungssystemen bei Bedarf eingebunden.

Die DZ PRIVATBANK muss neben den Anforderungen der lokalen Gesetzgebungen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen an den Standorten die Bestimmungen der InstitutsVergV beachten. Diese findet zwar keine unmittelbare Anwendung auf Kreditinstitute mit Sitz in Luxemburg, aus § 27 ergibt sich jedoch die Verpflichtung für das Leitungsorgan des übergeordneten Unternehmens (DZ BANK, Frankfurt), die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung auch in nachgeordneten Unternehmen und damit auch in Konzerngesellschaften im Ausland sicherzustellen, sofern diese gesellschaftsrechtlichen und nationalen Vorschriften nicht entgegenstehen.

Die DZ PRIVATBANK ist somit eingebunden in die einheitlichen Richtlinien der Vergütungssteuerung aus der Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe und legt ihre diesbezügliche Dokumentation über die Einhaltung der vereinbarten Grundsätze der DZ BANK zur Prüfung vor. Aus dieser Vorgehensweise ergibt sich, dass die DZ PRIVATBANK die strengsten Vergütungsregeln am Standort anwendet.

In der DZ PRIVATBANK gibt es neben der Vergütung nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag das Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich und das Vergütungssystem für Risk Taker sowie die aufgrund spezifischer gesetzlicher Regelungen daraus abgeleiteten Vergütungssysteme der IPConcept (Luxemburg) S.A.. Die Vergütung der Vorstände der DZ PRIVATBANK wird individualvertraglich geregelt und obliegt der Verantwortung des Aufsichtsrates der DZ PRIVATBANK S.A. .

Die Vergütungssysteme gelten grundsätzlich an allen Standorten unter Berücksichtigung landesspezifischer Besonderheiten, die sich z.B. aus der jeweiligen nationalen Gesetzgebung und tarifvertraglichen Regelungen ergeben. Sämtliche Stellen in Luxemburg und an den Auslandsstandorten sind gemäß einer systematischen Stellenbewertung in ein Punktesystem eingegliedert, nach dem sich die Vergütung ausrichtet. Dabei sind sämtliche Aspekte der Vergütungssystematik der DZ PRIVATBANK geschlechtsneutral ausgerichtet.

Neben monetärer Vergütung gibt es in der DZ PRIVATBANK weitere nicht-finanzielle Vergütungsbestandteile, welche der Mitarbeiterbindung dienen. Hierzu gehören u.a. umfangreiche Angebote im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

In der DZ PRIVATBANK gibt es keine Vergütung in Aktien oder Optionen.

##### 4.4.1 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter

Für die Angestellten im Finanzsektor in Luxemburg gibt es einen Tarifvertrag, der die Arbeitsbeziehung zwischen Banken und ihren Angestellten regelt. Dieser beinhaltet die Zuordnung von Angestellten in vier Funktionsgruppen, abhängig von fünf Einstufungskriterien, welche sich nochmals in vier Ausprägungsstufen unterteilen. Neben einem 13. Monatsgehalt am Jahresende erhalten Tarifmitarbeiter eine tarifliche Loyalitätsprämie. Diese wird jeweils im Juni ausgezahlt und kann abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen 20 und 85 Prozent des monatlichen Grundgehalts, gedeckelt auf einen Maximalbetrag, betragen. Darüber hinaus gewährt die DZ PRIVATBANK eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts am Jahresende. Unabhängig von der tariflichen Vergütung können besondere Leistungen durch einmalige Sonderzahlungen honoriert werden. Die Vergütung für Tarifangestellte in Deutschland orientiert sich am Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken. Am Standort Schweiz gibt es keine tariflich vergüteten Mitarbeiter.

##### 4.4.2 Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich

Das Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter enthält gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV ein Verbot von Absicherungsgeschäften, die Regelung des 1:1-Verhältnisses von fixer und variabler Vergütung, das explizite Verbot garantierter Boni (außer für das erste Jahr der Beschäftigung, vorausgesetzt, der Mitarbeiter kommt nicht aus einem Unternehmen der DZ BANK Gruppe) und spezifische Vorgaben zur Vergütungssystematik für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten.

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter in der DZ PRIVATBANK setzt sich aus einem angemessenen Jahresfestgehalt und einem vertraglich vereinbarten leistungs- und ergebnisorientierten Vergütungsanteil (Bonus) zusammen. In keinem Fall darf die variable Vergütung die fixe Vergütung übersteigen.

#### 4.4.2.1 System der Verantwortungsstufen

Jede außertarifliche Stelle der DZ PRIVATBANK wird anhand der Kriterien Wissen/ Können, Problemlösung sowie Verantwortung und strategische Bedeutung bewertet und einer von vier Verantwortungsstufen zugeordnet. Der prozentuale Anteil des Referenzbonus und die Unter- und Obergrenze für die Vergütung des Mitarbeiters hängen von der zugewiesenen Verantwortungsstufe ab. Er kann zwischen 5 und maximal 40 Prozent des Jahresfestgehalts betragen. Für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt der Vergütung auf dem Jahresfestgehalt, der mögliche Referenzbonus liegt daher grundsätzlich je nach Verantwortungsstufe zwischen 5 und maximal 20 Prozent des Jahresfestgehalts. Insgesamt darf die variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten maximal ein Drittel der Jahresgesamtvergütung betragen.

#### 4.4.2.2 Berechnung des variablen Anteils

Das Bonussystem verknüpft den Referenzbonus mit der individuellen Leistung und der Leistung der jeweiligen Segmente sowie der DZ PRIVATBANK insgesamt. Der Bonus wird im Rahmen des jährlichen Bonusprozesses gemäß folgender Formel berechnet:

$$\text{Bonus} = \text{Referenzbonus} \times \text{Individueller Leistungsfaktor} \times \text{Segmentfaktor} \times \text{Hausfaktor}$$

Bei der Bonusberechnung wird das Ziel verfolgt, nicht nur die hohe individuelle Leistungsbereitschaft anzuerkennen, sondern die Mitarbeiter auch an der Entwicklung des jeweiligen Segments sowie am Erfolg der DZ PRIVATBANK als Unternehmen zu beteiligen. Daher werden mit den Segment- und Hausfaktoren weitere Leistungsfaktoren zur Ermittlung des Bonus herangezogen. Die Größenordnung der Faktoren stellt sich wie folgt dar:

Leistungsfaktoren	Größenordnung
Individueller Leistungsfaktor	0,5 bis 1,8
Segmentfaktor	0,8 bis 1,2
Hausfaktor	0,8 bis 1,2

Der Individuelle Leistungsfaktor (ILF) wird im jährlichen Mitarbeitergespräch mit der Führungskraft anhand der persönlichen Zielerreichung ermittelt. Die Spannweite beim ILF ermöglicht die direkte Einflussnahme des Mitarbeiters auf die Bonushöhe. Der Vorstand legt die Haus- und Segmentfaktoren fest. Die Bank kann einen individuellen Leistungsfaktor und/oder den Hausfaktor in einem Land auf Null setzen, sofern dies aufgrund (aufsichts-)rechtlicher Bedingungen erforderlich scheint. Damit ist gewährleistet, dass der Bonus eines Mitarbeiters grundsätzlich entfallen kann. Die variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten richtet sich bei den Segmentfaktoren nicht nach den gleichen Vergütungsparametern wie die der Mitarbeiter der Segmente, die sie kontrollieren.

Die variable Vergütung darf nur gezahlt werden, wenn die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der DZ PRIVATBANK und der DZ BANK Gruppe dies erlauben.

#### 4.4.3 Vergütungssystem für Risikoträger (Maximalbonussystem)

Die Identifikation der Risikoträger erfolgt in der DZ PRIVATBANK auf Basis der §§ 1 Absatz 21, 25a Absatz 5b KWG sowie auf Basis der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Festlegung der Kriterien für die Definition der Managementverantwortung, der Kontrollaufgaben, der wesentlichen Geschäftsbereiche und einer erheblichen Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentli-

chen Geschäftsbereichs sowie zur Festlegung der Kriterien für die Ermittlung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten vergleichsweise ebenso wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben wie diejenigen der in Artikel 92 Absatz 3 der genannten Richtlinie aufgeführten Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien. Darüber hinaus werden die lokalen Bestimmungen gemäß Art. 38-5 Absatz 2 des Gesetzes vom 5. April 1993 über den Finanzsektor berücksichtigt. Das KWG, die technischen Regulierungsstandards und das Luxemburger Finanzgesetz definieren verbindliche qualitative und quantitative Kriterien, anhand derer die Identifikation der Risikoträger zu erfolgen hat.

Grundsätzlich leitet sich das Vergütungssystem für Risikoträger aus dem Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich ab. Auch das Vergütungssystem für Risikoträger enthält ein Verbot von Absicherungsge-  
schäften, die Regelung des 1:1-Verhältnisses von fixer und variabler Vergütung, das explizite Verbot garantierter Boni (außer für das erste Jahr der Beschäftigung, vorausgesetzt, der Mitarbeiter kommt nicht aus einem Unternehmen der DZ BANK Gruppe) und spezifische Vorgaben zur Vergütungssystematik für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten.

Analog zum Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich sind die Risikoträger Vergütungsstufen zugeordnet. Grundsätzlich sind dies die Verantwortungsstufen 1 und 2. Im Bereich der variablen Vergütung sieht das Vergütungssystem für Risikoträger ein Maximalbonussystem vor. Die Bonusbandbreiten von Risikoträgern liegen in der Regel zwischen 10-20 Prozent des Jahresfestgehalts. Die Zielvereinbarungssystematik berücksichtigt quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Unternehmens-, Segment- und Individualzielen.

60 Prozent der Ziele sind mehrjährig über einen Bemessungszeitraum von 3 Jahren angelegt, die übrigen Ziele haben eine einjährige Bemessungsgrundlage. Da es sich um ein additives Maximalbonussystem handelt, kann eine Zielerreichung bei einzelnen Zielen zwischen 0 und 180 Prozent liegen, die Gesamtzielerreichung ist jedoch auf 100 Prozent des Maximalbonus begrenzt. Liegt die Zielerreichung eines Einzelziels unter 50 Prozent, beträgt der Bonusanteil für dieses Ziel 0 Prozent.

Die variable Vergütung von Risk Takern wird ab einer Summe von über 50 TEUR oder über einem Drittel der Gesamtjahresvergütung in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 40 Prozent des errechneten Bonusbetrags zur Hälfte mit dem Gehaltszahlungslauf im April des Folgejahres an den Mitarbeiter ausgezahlt. Die zweite Hälfte wird mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die verbleibenden 60 Prozent des ermittelten Bonus werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens vier Kalenderjahren gestreckt. Für Mitarbeiter auf der Ebene Vorstand oder Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften sowie der Führungsebene unterhalb des Vorstands der DZ PRIVATBANK S.A. (Segmentleiter sowie Risk Taker mit direkter Berichtspflicht gegenüber dem Vorstand) und High Earner (sonstige Risk Taker mit einer Gesamtvergütung ab 500 TEUR p.a. oder einem Bonus >130 TEUR p.a.) beträgt der Zurückbehaltungszeitraum bei Überschreiten der Betragsschwelle fünf Jahre. Der Anteil der zurückbehaltenen variablen Vergütung wird auf vier bzw. fünf Teile (jeweils 1/4 bzw. 1/5 der festgesetzten 60 Prozent) aufgeteilt.

Die Höhe der zurückbehaltenen variablen Vergütung hängt während der Zurückbehaltung und der Sperrfristen von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Die Nachhaltigkeit wird anhand der Entwicklung des Unternehmenswertes der DZ PRIVATBANK ermittelt. Ein Anstieg des Unternehmenswertes führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Bezüge. Die DZ PRIVATBANK hat keine handelbaren Aktien.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen zurückbehaltenen Boni und am Ende der Verfügungssperrfristen berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einem vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen. In den Fällen, die zum vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen, ist die DZ PRIVATBANK auch berechtigt, bereits ausbezahlte variable Vergütung von Risk Takern zurückzufordern (Clawback). Während der Zurückhalte- und Verfügungssperrfristen gilt die variable Vergütung als nicht erdient.

#### 4.4.4 Vergütungssysteme der IPConcept (Luxemburg) S.A.

Die IPConcept (Luxemburg) S.A. unterliegt einerseits als UCITS-Verwaltungsgesellschaft (OGAW) den Vergütungsregeln des Luxemburger Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über Organismen für gemeinsame Anlagen und zum anderen als Alternativer Investmentfonds Manager (AIFM) den Vorschriften des Gesetzes vom 12. Juli 2013 über die Verwalter alternativer Investmentfonds. Hieraus ergeben sich für die IPConcept (Luxemburg) S.A. spezifische Anforderungen an die Vergütung ihrer Mitarbeiter, die in einer vom Aufsichtsrat der IPConcept (Luxemburg) S.A. verabschiedeten Vergütungspolitik und den Vergütungssystemen der Gesellschaft umgesetzt wurden.

Es wird zwischen drei Mitarbeiterkategorien unterschieden: den Mitarbeitern im Tarifbereich, deren Vergütung durch kollektivvertragliche Bestimmungen analog der DZ PRIVATBANK S.A. geregelt ist; den außertariflich bezahlten Mitarbeitern (AT-Mitarbeiter), für die das Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter Anwendung findet, sowie den so genannten „Identifizierten Mitarbeitern“, für die das Vergütungssystem für identifizierte Mitarbeiter angewendet wird.

Sowohl die Vergütungspolitik als auch die spezifischen Vergütungssysteme sind abgeleitet aus den Vergütungssystemen der DZ PRIVATBANK und stimmen daher mit diesen weitgehend überein, berücksichtigen jedoch die gesellschaftsspezifischen Anforderungen. Sie stellen sicher, dass die Vergütung der Mitarbeiter im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der IPConcept (Luxemburg) S.A., der von ihr verwalteten OGAW / AIF und der Anleger solcher OGAW / AIF steht. Darüber hinaus berücksichtigen sie die Fähigkeit der IPConcept (Luxemburg) S.A. in ihrer Funktion als Verwaltungsgesellschaft bzw. AIFM, pflichtgemäß im besten Interesse der Fonds zu handeln.

Die Vergütungssysteme stehen in Einklang mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement und vermeiden eine Förderung der Übernahme von Risiken, die nicht vereinbar mit den Risikoprofilen und den Vertragsbedingungen / Satzungen der verwalteten OGAW / AIF sind.

#### 4.4.5 Vergütungssystem des Vorstands

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der DZ PRIVATBANK S.A.. Die Vorstandsvergütung ist individualvertraglich geregelt. Die Vergütung des Vorstands der DZ PRIVATBANK S.A. unterliegt einer regelmäßigen Überprüfung durch externe Vergütungsberater im Rahmen eines externen Marktvergleichs. Sie beinhaltet neben einem Festentgelt eine variable Vergütung (Bonus) sowie Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge.

Der Bonus der Vorstände der DZ PRIVATBANK beträgt je nach Zielerreichung zwischen 0 und maximal 150 Prozent des Zielbonus. Zur Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Unternehmens-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Sämtliche Ziele des Vorstands haben einen vergangenheitsbezogenen mehrjährigen Bemessungszeitraum, der drei Jahre beträgt.

Die variable Vergütung von Vorständen wird in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 20 Prozent des erreichten Bonus unmittelbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt, weitere 20 Prozent werden mit einer Sperrfrist von einem Kalenderjahr versehen und sind abhängig von einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmenswertes der DZ PRIVATBANK S.A. 60 Prozent des vom Aufsichtsrat für das abgeschlossene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus werden über einen Zeitraum von fünf Kalenderjahren gestreckt, der zurückbehaltene Bonus wird hierfür in fünf gleiche Teile unterteilt. Die Auszahlungen erfolgen unter Berücksichtigung von Zurückhalte- und Verfügungssperrfristen. Die Höhe der zurückbehaltenen variablen Vergütung hängt während der Zurückbehaltung und während der Sperrfristen zu 100 Prozent von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Die DZ PRIVATBANK ermittelt die Nachhaltigkeit anhand der Änderung des Unternehmenswertes zwischen dem 15. April und dem jeweiligen Bewertungsstichtag (14. April). Die DZ PRIVATBANK hat keine am Markt handelbaren Aktien.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen zurückbehaltenen Boni und am Ende der Verfügungssperrfristen berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen beziehungsweise zu einem vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- und Verfügungssperrfristen gilt die variable Vergütung als nicht verdient. Bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Ende des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums kann ein bereits ausgezahlter Bonusanteil zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung eines Bonus zum Erlöschen gebracht werden, wenn der Vorstand an einem Verhalten, welches für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder einer wesentlichen aufsichtlichen Maßnahme geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat (Clawback).

#### 4.4.6 Vergütung für Aufsichtsorgane

Die Vergütung der Aufsichtsorgane in der DZ PRIVATBANK wird von den Generalversammlungen der jeweiligen Gesellschaften festgelegt. Sie besteht aus einer festen jährlichen Vergütung und - abhängig von der Größe und dem Standort der Gesellschaft - einem Sitzungsgeld. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt.

#### 4.4.7 Nachhaltigkeitsziele

Auf Ebene der Vorstände zahlen 10 Prozent der Ziele auf die Nachhaltigkeit (ESG) ein und berücksichtigen qualitative und quantitative Zielvorgaben. Bei den Risk Takern auf Ebene der Geschäftsleitung der Tochtergesellschaften und der Segmentleitung beziehen sich insgesamt 10 Prozent der Ziele auf das Thema Nachhaltigkeit (ESG). Die Ziele sind in der Regel qualitativ ausgestaltet. Generell werden alle Mitarbeiter motiviert, Ziele zu vereinbaren, die das nachhaltige Handeln in der DZ PRIVATBANK stärken

## 5 Quantitative Offenlegung

In den folgenden Tabellen werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung der DZ BANK inkl. der nachgeordneten Unternehmen gemäß § 27 InstitutsVergV offengelegt.

Die Vergütungsbeträge sind kaufmännisch gerundet. Daher können die ausgewiesenen Summen geringfügig von den rechnerischen Summen der Einzelwerte abweichen.

Gesamtbetrag aller Vergütungen gem. § 16 InstitutsVergV auf konsolidierter Ebene (aggregiert nach Funktionen/Geschäftsbereichen):

	31.12.2023						
	Leitungsorgan - Leitungsfunktion <sup>2</sup>	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensver- waltung	Unter- nehmens- funktionen	Unab- hängige interne Kontroll- funktionen	Alle Sonstigen
<b>Anzahl<sup>3</sup></b>	<b>8</b>						
<b>Vollzeitstellen</b>		<b>1.546</b>	<b>2.553</b>	<b>3.393</b>	<b>5.955</b>	<b>1.743</b>	<b>2.457</b>
<b>Anzahl/Vollzeitstellen mit variabler Vergütung<sup>4</sup></b>	<b>8</b>	<b>1.350</b>	<b>2.450</b>	<b>2.976</b>	<b>5.514</b>	<b>1.548</b>	<b>1.625</b>
<b>Gesamtvergütung in Mio. €</b>	<b>13,2</b>	<b>235,0</b>	<b>226,1</b>	<b>374,1</b>	<b>545,1</b>	<b>182,5</b>	<b>234,9</b>
davon fixe Vergütung	11,0	184,8	195,9	278,3	476,2	160,2	195,6
davon variable Vergütung	2,2	50,2	30,2	95,8	68,9	22,2	39,3

<sup>2</sup> Vorstand der DZ BANK AG; Geschäftsleiter der konsolidierten Unternehmen werden unter den Geschäftsbereichen gezeigt

<sup>3</sup> Anzahl zum Stichtag 31.12.2023

<sup>4</sup> Anzahl/Vollzeitstellen mit variabler Vergütung berücksichtigt die Begünstigten, die für das Jahr 2023 eine variable Vergütung erhalten haben

Nachfolgende Detailinformationen beziehen sich auf Risikoträger und werden gemäß InstitutVergV und Artikel 450 CRR in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 offengelegt.

Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (REM 1):

		31.12.2023			
		Leitungsorgan Aufsichts- funktion <sup>5</sup>	Leitungsorgan Leitungs- funktion <sup>5</sup>	Sonstige Mit- glieder der Ge- schäfts- leitung <sup>6</sup>	Sonstige-Risi- koträger
<b>Feste Vergütung</b>	<b>Anzahl Risikoträger<sup>7</sup></b>	<b>20,0</b>	<b>8,0</b>	<b>52,9</b>	<b>446,1</b>
	<b>Feste Vergütung gesamt in Mio. €</b>	<b>0,8</b>	<b>11,0</b>	<b>23,6</b>	<b>62,9</b>
	davon Barvergütung	0,8	9,0	20,3	59,1
	davon in Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen	-	-	-	-
	davon in aktienbasierten oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumenten	-	-	-	-
	davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-
davon in sonstigen Formen	-	1,9	3,3	3,8	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Anzahl Risikoträger<sup>7</sup></b>	-	<b>8,0</b>	<b>52,9</b>	<b>376,7</b>
	<b>Variable Vergütung gesamt in Mio. €</b>	-	<b>2,2</b>	<b>7,1</b>	<b>16,5</b>
	davon Barvergütung	-	0,4	1,4	12,0
	davon zurückbehalten	-	-	-	1,0
	davon in Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen	-	-	-	-
	davon zurückbehalten	-	-	-	-
	davon in aktienbasierten oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumenten	-	1,7	5,7	4,4
	davon zurückbehalten	-	1,7	5,7	4,4
	davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-
	davon zurückbehalten	-	-	-	-
	davon in sonstigen Formen	-	-	-	-
davon zurückbehalten	-	-	-	-	
<b>Vergütung gesamt</b>	<b>0,8</b>	<b>13,2</b>	<b>30,7</b>	<b>79,4</b>	

Die Ausnahmeregelung des Artikel 94 Absatz 3a CRD findet keine Anwendung. Die Ausnahmeregelung des Artikels 94 Absatz 3b CRD auf die Vergütungsgrundsätze l und m gem. Artikel 94 Absatz 1 CRD wurde 2023 auf 323 Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung von 57,3 Mio. € (davon fix 47,95 Mio. €, davon variabel 9,3 Mio €) angewendet. Eine Ausnahme auf den Vergütungsgrundsatz o gem. Artikel 94 Absatz 1 CRD wird nicht angewendet.

<sup>5</sup> Leitungsorgan Aufsichts- und Leitungsfunktion berücksichtigen die jeweiligen Organe der DZ BANK AG

<sup>6</sup> Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung umfasst die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands der DZ BANK AG sowie die Risikoträger in den Geschäftsleitungen der Tochterunternehmen der DZ BANK AG

<sup>7</sup> Anzahl Risikoträger: Leitungsorgane werden als Personen gezählt; nicht den Leitungsorganen angehörende Risikoträger werden als Vollzeitäquivalent gezählt

Sonderzahlungen an Risikoträger (REM 2):

31.12.2023

	Leitungsorgan Aufsichts- funktion	Leitungsorgan Leistungs- funktion	Sonstige Mit- glieder der Ge- schäftsleitung	Sonstige Risikoträger
<b>Gewährte garantierte variable Vergütung</b>				
Anzahl der Risikoträger, denen eine garantierte variable Vergütung gewährt wurde	-	-	-	1,0
Gesamtsumme der gewährten garantierten variablen Vergütung in Mio. €	-	-	-	0,0
davon während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird in Mio. €	-	-	-	-
<b>In früheren Zeiträumen gewährte Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden</b>				
Anzahl der Risikoträger, die eine in früheren Zeiträumen gewährte und während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindung erhalten haben	-	-	-	5,0
Gesamtsumme der in früheren Zeiträumen gewährten und während des Geschäftsjahres gezahlten Abfindungen in Mio. €	-	-	-	0,7
<b>Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen</b>				
Anzahl der Risikoträger, denen eine Abfindung im Geschäftsjahr gewährt wurde	-	-	-	4,0
Gesamtsumme der während des Geschäftsjahres gewährten Abfindungen in Mio. €	-	-	-	0,8
davon während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	0,2
davon zurückbehalten	-	-	-	-
davon während des Geschäftsjahres gezahlt und nicht auf die Ober- grenze für Bonuszahlungen angerechnet	-	-	-	-
davon höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	-	0,4



Zurückbehaltene Vergütung in Mio. € (REM 3):

31.12.2023

	Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen	davon im Ge- schäfts- jahr er- dient	davon in nachfolgen- den Ge- schäfts- jahren zu erdienen	Gesamthöhe von Leistungsan- passungen, die im Ge- schäftsjahr bei zurück- behaltenen, im Ge- schäftsjahr zu erdienen- den Vergüt- ungen vor- genommen wurden	Gesamthöhe von Leist- ungsanpas- sungen, die im Geschäfts- jahr bei zu- rückbehalt- enen, in künftigen jährlichen Leistungspe- rioden zu er- dienenden Vergütun- gen, vor- genommen wurden	Gesamt- höhe der während des Ge- schäfts- jahres vor- genomme- nen impli- ziten Ad- justierun- gen	Gesamt- höhe der vor dem Ge- schäfts-jahr gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen, die im Geschäfts- jahr tatsäch- lich gezahlt wurden	Gesamt- höhe der für frühere Leistungs- perioden gewährten und zurück- behaltenen Vergütun- gen, die er- dient sind, aber Sperr- fristen unterliegen
<b>Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
Barvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleich- wertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Leitungsorgan - Leitungsfunktion</b>	<b>5,7</b>	-	<b>5,7</b>	-	-	-	<b>2,1</b>	-
Barvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleich- wertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	5,7	-	5,7	-	-	-	2,1	-
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung</b>	<b>16,4</b>	-	<b>16,4</b>	-	-	<b>0,0</b>	<b>3,8</b>	-
Barvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleich- wertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	16,4	-	16,4	-	-	0,0	3,8	-
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sonstige Risikoträger</b>	<b>12,0</b>	<b>2,8</b>	<b>9,2</b>	-	-	<b>0,0</b>	<b>8,9</b>	<b>2,8</b>
Barvergütung	3,6	-	3,6	-	-	-	2,1	-
Aktien oder gleich- wertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	8,4	2,8	5,6	-	-	0,0	6,7	2,8
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag</b>	<b>34,2</b>	<b>2,8</b>	<b>31,3</b>	-	-	<b>0,0</b>	<b>14,8</b>	<b>2,8</b>

Vergütung von 1 Mio. € oder mehr pro Jahr (REM 4):

<b>31.12.2023</b>	
EUR	Risikoträger, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Abs. 1 i CRR beziehen
1 000 000 bis unter 1 500 000	7
1 500 000 bis unter 2 000 000	3
2 000 000 bis unter 2 500 000	2

Zusammenfassung der Angaben zur Vergütung der Risikoträger nach Geschäftsfeldern (REM 5):

	<b>31.12.2023</b>									
	<b>Vergütung Leitungsorgan</b>			<b>Geschäftsfelder</b>						<b>Gesamtsumme</b>
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	<b>Gesamtsumme Leitungsorgan</b>	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	
<b>Gesamtanzahl Risikoträger</b>	20,0	8,0	<b>28,0</b>	73,6	58,0	10,9	105,6	128,8	122,0	
davon Mitglieder des Leitungsorgans	20,0	8,0	<b>28,0</b>							<b>28,0</b>
davon sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				7,0	6,0	0,0	9,9	5,0	25,0	<b>52,9</b>
davon sonstige Risikoträger				66,6	52,0	10,9	95,7	123,8	97,0	<b>446,1</b>
<b>Gesamtvergütung der Risikoträger in Mio. €</b>	0,8	13,2	<b>14,0</b>	23,8	12,9	1,6	21,4	22,7	27,7	<b>124,0</b>
davon variable Vergütung	-	2,2	<b>2,2</b>	7,1	2,5	0,2	3,9	3,9	5,9	<b>25,8</b>
davon feste Vergütung	0,8	11,0	<b>11,8</b>	16,7	10,3	1,4	17,5	18,8	21,8	<b>98,3</b>

## IMPRESSUM

DZ BANK AG  
Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank,  
Frankfurt am Main  
Platz der Republik  
60325 Frankfurt am Main

Postanschrift:  
60265 Frankfurt am Main

Telefon: 069 7447-01  
Telefax: 069 7447-1685  
mail@dzbank.de  
www.dzbank.de

Vorstand:  
Uwe Fröhlich (Co-Vorstandsvorsitzender)  
Dr. Cornelius Riese (Co-Vorstandsvorsitzender)  
Souâd Benkredda  
Uwe Berghaus  
Dr. Christian Brauckmann  
Ulrike Brouzi  
Johannes Koch  
Michael Speth  
Thomas Ullrich

Vorsitzender des Aufsichtsrats:  
Henning Deneke-Jöhrens

Dieser Bericht ist im Internet der DZ BANK AG elektronisch abrufbar.