

Offenlegung der Vergütungspolitik 2025

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

Inhalt

1 Allgemeine Angaben	3
2 Vergütungs-Governance der DZ BANK Gruppe	4
2.1 Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe	4
2.2 Verzahnung strategische Ausrichtung und Vergütungsstrategie	4
2.3 Verknüpfung Vergütung mit Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit	4
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
3 Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der DZ BANK	11
3.1 Allgemeines	11
3.2 Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen	11
3.3 Vergütungssystem für Tarifmitarbeitende	12
3.4 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeitende (AT-Vergütungssystem)	12
3.4.1 System der Verantwortungsstufen	12
3.4.2 Zielvereinbarung und Zielerreichung	13
3.4.3 Berechnung des variablen Anteils	14
3.5 Vergütungssystem für Risikoträger unterhalb der Bereichsleitungsebene	15
3.6 Vergütungssystem für Bereichsleitungen	16
3.7 Vergütungssysteme der Auslandsstandorte	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	18
4 Vergütungssysteme in den gemäß Artikel 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Steuerungseinheiten	20
4.1 Relevante Tochtergesellschaften gemäß § 27 in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV	20
4.2 Vergütungssysteme der BSH	21
4.2.1 Zielvereinbarung und Zielerreichung	21
4.2.2 Vergütungssystem für tarifliche Mitarbeitende	22
4.2.3 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeitende (AT-Vergütungssystem)	23
4.2.4 Vergütung von Risikoträgern unterhalb der Geschäftsleitungen von BSH	23
4.2.5 Vergütung der Geschäftsleitung	23
Vergütung des Aufsichtsrats	25
4.3 Vergütungssystem der DZ HYP	25
4.3.1 Vergütungsstrategie der DZ HYP	25
4.3.2 Risikoträger der DZ HYP	26
4.3.3 Ausgestaltung der Vergütungssysteme der DZ HYP	26
4.4 Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK	32
4.4.1 Vergütungssystem für Tarifmitarbeitende	32
4.4.2 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeitende (AT-Vergütungssystem)	32
4.4.3 Vergütungssystem für Risikoträger (Maximalbonussystem)	34
4.4.4 Vergütungssysteme der IPConcept (Luxemburg) S.A.	35
4.4.5 Vergütungssystem des Vorstands der DZ PRIVATBANK S.A.	36
4.4.6 Vergütung für Aufsichtsorgane	36
4.4.7 Nachhaltigkeitsziele	36
5 Quantitative Offenlegung	37

1 Allgemeine Angaben

Die DZ BANK AG (DZ BANK) hat gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in der Neufassung vom 18. Februar 2023 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) 2024/3172 der Kommission vom 29. November 2024 und § 16 InstitutsVergV.

Gemäß Artikel 450 CRR hat die DZ BANK für Mitarbeitenden Kategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (Risikoträger¹), bestimmte qualitative und quantitative Informationen offenzulegen.

Im Geschäftsjahr 2025 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)

Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden oder Mitarbeitendenkategorien, 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 Mitarbeitende oder Mitarbeitendenkategorien.

Die vorliegende Offenlegung enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der DZ BANK Gruppe auf konsolidierter Ebene für das Geschäftsjahr 2025. 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.

¹ 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 wesentliche Veränderungen der Vergütungsstrategie:

- Redaktionelle Anpassungen aufgrund der Umsetzung der FAQ zur InstitutsVergV vom Juni 2024.
- Geltungsbereich der Vergütungsstrategie: 2026 insgesamt 10 nachgeordnete Unternehmen, die die InstitutsVergV anwenden (2025: 12).
 - Die Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH wird rückwirkend zum 01.01.2026 auf die BSH verschmolzen.
 - Entscheidung, dass die VR Equitypartner GmbH nicht mehr überobligatorisch die InstitutsVergV anwendet.

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 sichergestellt. 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 in 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 Maßstäbe gesetzt, die in der schriftlich fixierten Ordnung formu-

liert sind. Die genossenschaftlichen Werte bilden die Grundlage des Handelns. Diese Werte werden bei der Ableitung der strategischen Vorgaben in der Geschäftsstrategie berücksichtigt. Der Verhaltenskodex 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 in der DZ BANK Gruppe zu gesetzeskonformem 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 Weiterentwicklung und Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in den Vergütungssystemen der Gruppenunternehmen hin. Zur Messung der Nachhaltigkeit in der Vergütung werden verschiedene Indikatoren herangezogen. Ein zentraler Fokus liegt dabei auf der Einhaltung von ökologischen, sozialen und governancebezogenen Kriterien. Dazu gehören die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen bei der Festlegung von variablen Vergütungskomponenten der Vorstände. Durch die gezielte Nutzung solcher Indikatoren wirkt die DZ BANK darauf hin, dass Nachhaltigkeitsziele in der Vergütungsstruktur verankert sind.

2.4 Vergütungsstruktur

Die Vergütung für Mitarbeitende 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 Positionsinhabenden 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 Mitarbeitenden, dem Erfolg des Unternehmens sowie vom Erfolg des Geschäftsbereichs des Mitarbeitenden ab.

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

Die variable Vergütung überschreitet 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 Mitarbeitenden 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 T€ 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.

Bedeutende Institute haben gemäß § 25d KWG einen Vergütungskontrollausschuss einzurichten. Dieser 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 Mitarbeitenden. 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.

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

Aufsichtsorgane eines bedeutenden Instituts haben gemäß § 25d KWG einen Vergütungskontrollausschuss (VKA) zu bestellen. Der Vergütungskontrollausschuss überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstände und der Mitarbeitenden und insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütung für die Leitung der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie solcher Mitarbeitenden, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben. Darüber hinaus unterstützt der VKA den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden 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 2025 vier 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 2025 zwei 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 2025 drei Sitzungen abgehalten, über deren Ergebnisse der Aufsichtsrat informiert wurde.

Bei der DZ PRIVATBANK werden die Funktionen des VKA durch das Präsidium wahrgenommen. Im Geschäftsjahr 2025 haben vier Präsidiumssitzungen stattgefunden, in drei Sitzungen wurden VKA-Themen behandelt. Das Präsidium besteht in der DZ PRIVATBANK aus einem Vorsitzenden, einem Stellvertreter und einem weiteren Mitglied.

2.7 Vergütungsbeauftragter

Gemäß den Anforderungen des § 23 InstitutsVergV haben die Vorstände aller nach § 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 Mitarbeitenden erhalten. Im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte wird der Gesamtbetriebsrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit einbezogen.

2.9 Externe Beratung

Von den nach § 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Unternehmen der DZ BANK Gruppe wurden im Jahr 2025 externe Beratung im Rahmen der Angemessenheitsprüfung zur Vorstandsvergütung für die Unternehmen DZ BANK, BSH und DZ PRIVATBANK beauftragt. Darüber hinaus wurden keine externen Beratungen in Anspruch genommen.

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 2025 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 als auch die Ergebnisse der Vergütungssysteme zeigen, dass es keine Anreize für Mitarbeitende gibt, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Vergütungssysteme laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider. Zudem sind die Vergütungssysteme der DZ BANK kohärent zur Gruppenvergütungsstrategie.

Im letzten Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers kamen die Prüfer zu dem Schluss, dass die von der Bank eingerichteten Vergütungssysteme sowie deren Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts gemäß § 25a Absatz 1 Satz 3 Nr. 6 KWG als angemessen und transparent zu beurteilen sind. Das Institut hat ein angemessenes Verhältnis zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 KWG festgelegt. Die Vergütungssysteme einschließlich der Vergütungsstrategie unterstützen das Erreichen der strategischen Institutsziele und die Vergütungsparameter richten sich entsprechend der Institutsvergütungsverordnung an den Geschäfts- und Risikostrategien aus.

Auch der Vergütungskontrollbericht 2025 des Vergütungsbeauftragten kam zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltung der Vergütungssysteme angemessen ist.

2025 hat keine Prüfung der Internen Revision zur Umsetzung der Vergütungsregulatorik stattgefunden.

BSH

Für die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der BSH wurden der Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers und der Vergütungskontrollbericht der Vergütungsbeauftragten herangezogen. Die Angemessenheitsprüfung führte zu dem Ergebnis, dass die Vergütungssysteme der BSH den für das Jahr 2025 geltenden 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. Das Risikoprofil, die langfristigen Zielsetzungen und die sonstigen Ziele der BSH wurden angemessen widerspiegelt. Die Vergütungssysteme sind kohärent umgesetzt,

zudem kohärent zur gruppenweiten Vergütungsstrategie und laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider.

Der Vorstand hat die Angemessenheit der Vergütungssysteme festgestellt.

Eine Prüfung der Internen Revision fand zum Ende des Geschäftsjahres 2025 statt.

DZ HYP

Im Juni 2025 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 2025 hat der VKA der DZ HYP die Vergütungspolitik der DZ HYP überprüft und festgestellt, dass die Vergütungssysteme der Geschäftsleitung und der Mitarbeitenden, insbesondere der Leitenden Angestellten, der Leitung 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 Mitarbeitenden 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. 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 Tarifmitarbeitende als auch AT-Mitarbeitende gelten. Daran anschließend wird zunächst das Vergütungsmodell für Tarifmitarbeitende beschrieben (siehe Kapitel 3.3). Anschließend werden die Vergütungssysteme für AT-Mitarbeitende 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. Abschließend wird in Kapitel 3.10 die Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung in der DZ BANK beschrieben.

Im Berichtsjahr erfolgten keine wesentlichen Änderungen an den Vergütungssystemen.

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 sowohl qualitativ als auch quantitativ ausgestaltet und beziehen sich jeweils zu 10 Prozent auf die Themen Umwelt (Environment) und Soziales (Social) sowie zu 5 Prozent auf Governance. Die Ziele umfassen beispielsweise im Bereich Environmental die Senkung der betrieblichen CO₂-Emissionen, im Bereich Social einen dauerhaften Organizational Commitment Index (OCI) von mehr als 70 und im Bereich Governance die Weiterentwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. 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 berücksichtigt und ist somit ein Vergütungsbestandteil für alle AT-Mitarbeitende. Ergänzend dazu werden die Führungskräfte angehalten und geschult, auch mit ihren Mitarbeitenden Ziele zu vereinbaren, die das nachhaltige Handeln in der DZ BANK stärken.

3.2 Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen

Führungszulage

Gemäß § 2 Absatz 6 Satz 3 Nummer 2 der InstitutsVergV können Mitarbeitende, die vorübergehend eine anspruchsvollere Aufgabe, Funktion oder organisatorische Verantwortung übernehmen, eine Zulage hierfür erhalten. Die Höhe der Führungszulage beträgt 10 Prozent des Referenzgehalts des Mitarbeitenden. Die Zulage wird monatlich zusätzlich zum Festgehalt in Form einer nicht ruhegehaltsfähigen 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 Leistungsanerkennungsprämien werden einem kleinen, wechselnden Kreis an Mitarbeitenden für außerordentliches Engagement und herausragende Leistungen gewährt, die nicht bereits Teil von individuellen Zielvereinbarungen sind. Risikoträger können keine Leistungsanerkennungsprämie erhalten.

Es können zwecks Betonung des Ausnahmecharakters pro Jahr maximal fünf Prozent der Mitarbeitenden von relevanten Einheiten prämiert werden. Die Höhe der einzelnen individuellen Zahlungen kann zwischen 500 € und 5.000 € brutto liegen.

Keine Aktien oder Optionen

Variable Vergütung in Aktien oder Optionen wird nicht gewährt.

3.3 Vergütungssystem für Tarifmitarbeitende

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

Aufbau der Vergütungsstruktur

Das Jahresgehalt der Tarifmitarbeitenden 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 übertarifliche 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 nichtfinanzielle Vergütungsbestandteile, welche der Bindung der Mitarbeitenden dienen. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um eine betriebliche Altersversorgung.

3.4 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeitende (AT-Vergütungssystem)

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

Die Vergütung der AT-Mitarbeitenden ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt und gilt für alle AT-Mitarbeitenden der DZ BANK in Deutschland (ohne leitende Angestellte). Dabei bilden die AT-Mitarbeitenden mit 76,9 Prozent der Belegschaft die Mehrheit.

Die Vergütungsstruktur für AT-Mitarbeitenden 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 nichtfinanzielle Vergütungsbestandteile, welche der Bindung der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden und Führungskraft vereinbarter Betrag, der als Bemessungsgrundlage für den Bonus dient

Referenzgehalt:

Festgehalt plus Zielbonus

Feste Zulage:

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 Mitarbeitenden abgebildet.

Bonus:

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

Sofern Leistungs- und Erfolgsziele der DZ BANK Gruppe, der DZ BANK oder der Geschäftsbereiche beziehungsweise individuelle Leistungs- und Erfolgsziele nicht erreicht werden, sinken die Faktoren unter 1,0. Dies verringert die Höhe der variablen Vergütung und führt bis hin zum vollständigen Verlust derselben.

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 Mitarbeitender 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 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.

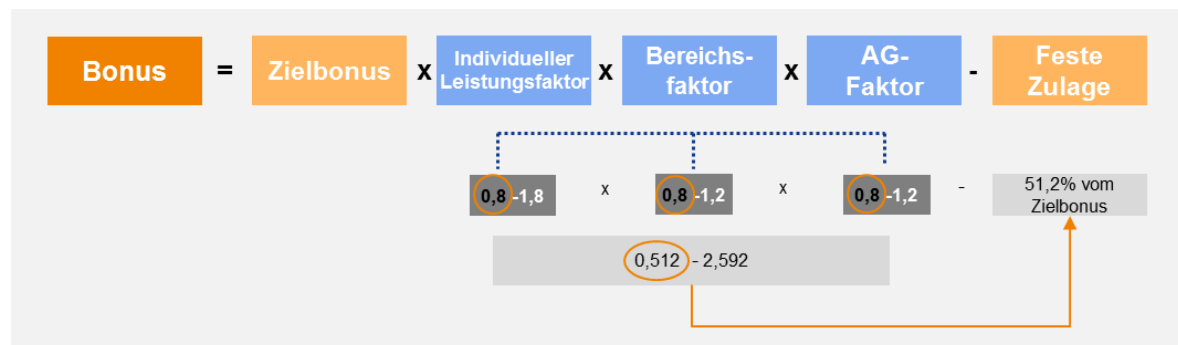
Bei der Bonusberechnung wird das Ziel verfolgt, nicht nur die hohe individuelle Leistungsbereitschaft anzuerkennen, sondern die Mitarbeitenden auch an der Entwicklung des jeweiligen Bereichs sowie am Erfolg der DZ BANK als Unternehmen zu beteiligen. Daher werden mit dem AG-Faktor und den Bereichsfaktoren 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 Spannweite beim ILF ermöglicht die direkte Einflussnahme des Mitarbeitenden auf die Bonushöhe. Der Bereichsfaktor kann einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 annehmen und wird nach Vorschlag durch die Bereichsleitung 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 sichergestellt, dass die Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten unabhängig von den Mitarbeitenden der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. Dadurch, dass der Bereichsfaktor und der individuelle Leistungsfaktor der Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten und der Mitarbeitenden 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 Bereichsleitungsebene

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 Mitarbeitenden oder Mitarbeitendekategorien, 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 Mitarbeitenden oder Mitarbeitendekategorien, durchgeführt. Das KWG und die Delegierte Verordnung (EU) 2021/923 definieren verbindliche qualitative und quantitative Kriterien, anhand derer die Identifikation der Risikoträger zu erfolgen hat.

Für den Berichtszeitraum wurden anhand dieser Kriterien insgesamt 157 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 Mitarbeitenden unterhalb der Bereichsleitungsebene unterliegen hinsichtlich der Struktur und insbesondere der Bonusermittlung dem Vergütungssystem für AT-Mitarbeitende (vergleiche Kapitel 3.4).

Die variable Vergütung von Risikoträgern wird ab einer Summe von über 50 T€ 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden, seines Bereichs oder der DZ BANK von den vereinbarten Zielen reduzieren die variable Vergütung der Mitarbeitenden. 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 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 Mitarbeitenden 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 Bereichsleitungen

Alle Bereichsleitungen 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 Bereichsleitungen wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung („Bonus“) gewährt. Die variable Vergütung der Bereichsleitungen 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 Bereichsleitungen 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 die Bereichsleitung 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 Bereichsleitungsebene 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 die Bereichsleitung an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten, 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:

- Zielverfehlungen, die erst im Nachhinein festgestellt werden.
- Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten

3.7 Vergütungssysteme der Auslandsstandorte

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.

Die Leitungen der Auslandsfilialen werden als Risikoträger identifiziert. Das Vergütungssystem für Bereichsleitungen findet auch für die Leitungen der vier Auslandsfilialen Anwendung.

Für Mitarbeitende 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.

In den Auslandsfilialen werden je nach Lokation als sonstige Sachleistungen auch am Markt übliche nicht bare Leistungen gezahlt. Diese umfassen zum Beispiel Housing Allowances oder Beiträge zur Gesundheitsversorgung.

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 UND -REPRÄSENTANZEN

New York	Für alle Bereiche: diskretionäre Bonuszahlung; Bonusvorschläge orientieren sich an der individuellen Leistung, dem Filial- und Bankergebnis, der Geschäftseinheit des Mitarbeitenden, dem Erfahrungs- und Senioritätslevel des Mitarbeitenden, Marktstandards und -benchmarks.
London	Für alle Bereiche: diskretionäre Bonuszahlung; Bonusvorschläge orientieren sich an der individuellen Leistung, dem Filial- und Bankergebnis, der Geschäftseinheit des Mitarbeitenden, dem Erfahrungs- und Senioritätslevel des Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden, dem Erfahrungs- und Senioritätslevel des Mitarbeitenden, Marktstandards und -benchmarks.
Hong Kong	Für 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 Mitarbeitenden, dem Erfahrungs- und Senioritätslevel des Mitarbeitenden, Marktstandards und -benchmarks.
Repräsentanzen	Für die Leitung der Repräsentanz: Zielbonus-System; Kalkulation analog des deutschen Systems auf Basis der individuellen Leistung sowie des Bereichs- und Bankergebnisses. Mitarbeitende der Repräsentanz: diskretionäre Bonuszahlung; Bonusvorschläge orientieren sich an der individuellen Leistung, dem Filial- und Bankergebnis, der Geschäftseinheit des Mitarbeitenden, dem Erfahrungs- und Senioritätslevel des Mitarbeitenden, 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 Gesamtgehaltes 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 Bereichsleiterbene nicht nur 50 Prozent der zurückbehaltenen variablen Vergütung, sondern 100 Prozent an die Entwicklung des Aktienwertes gekoppelt.

Negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags 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. Darüber hinaus können bis sieben Jahre nach Festsetzung des Bonus alle bereits zurückbehaltenen oder mit einer Sperrfrist versehenen 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 schwerwiegenderem Maß verletzt hat.

Negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags werden nach einem Kriterienkatalog mit folgenden Kategorien ermittelt:

- Zielverfehlungen, die erst im Nachhinein festgestellt werden.
- Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten

Die betriebliche Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder der DZ BANK umfasst endgehaltsabhängige (leistungsorientierte) Versorgungszusagen (Altzusagen) sowie seit 2022 beitragsorientierte Versorgungszusagen oder alternativ hierzu die Option eines Cash-Äquivalents (Neuzusagen).

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 Ertrags-

lage 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende zu gewinnen, zu motivieren und an die DZ BANK Gruppe zu binden.
- alle Mitarbeitenden 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).

Im Berichtsjahr erfolgten keine wesentlichen Änderungen an den Vergütungssystemen.

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

Über die nachfolgend genannten Vergütungsbestandteile hinaus gibt es in der BSH und SHK 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 Mitarbeitenden 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.

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

4.2.1 Zielvereinbarung und Zielerreichung

Grundlage für die Ermittlung der variablen Vergütung von tariflichen Mitarbeitenden und außertariflichen Mitarbeitenden ist der Unternehmenserfolg, welcher sich aus der Geschäftsstrategie, der dort integrierten Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Risikostrategie ableitet. Die Zielvereinbarungen sind mit den genannten Strategien verknüpft und sollen nicht im Widerspruch zu deren Inhalten stehen. 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. Mitarbeitender 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden und einzelnen Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden auf die Erreichung der Unternehmensziele ist durch die implementierten Kontrollmechanismen gering und sollte durch einen einzelnen Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten verneint.

4.2.2 Vergütungssystem für tarifliche Mitarbeitende

Das Vergütungssystem für Tarifmitarbeitende gilt grundsätzlich für alle tariflich entlohnten Mitarbeitende, die in einem aktiven Anstellungsverhältnis stehen, an allen Standorten der BSH bzw. SHK in Deutschland.

Für tarifliche Mitarbeitende 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 Mitarbeitende 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).

Das Vorgehen ist durch eine Betriebsvereinbarung geregelt.

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

4.2.3 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeitende (AT-Vergütungssystem)

Die Vergütung der AT-Mitarbeitenden 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.

Der Auszahlungsbetrag der Zielerreichungsprämie (ZEP) wird wie folgt ermittelt:

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

4.2.4 Vergütung von Risikoträgern unterhalb der Geschäftsleitungen von BSH

Die Vergütung der Risikoträger unterhalb der Geschäftsleitungen in der BSH sowie 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 5 Prozent aus dem DZ BANK Gruppenziel, zu 10 Prozent aus Zielen der Organisationseinheit und zu 10 Prozent aus individuellen Zielen zusammen. 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 Geschäftsleitung, sofern die aktuell gültige Freigrenze in Höhe von 50 T€ 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, 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“).

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 Geschäftsleitung

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 1. Januar 2023 erstmals bestellt wurden, setzt sich aufgrund der Einführung einer neuen betrieblichen Altersversorgung für Vorstände mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 4. November 2022 die Vergütung aus Grundgehalt

und Bonus zusammen. Das Grundgehalt entspricht der Höhe nach dem ruhegehaltstfähigen plus nicht ruhegehaltstfähigen Grundgehalt der vor dem 1. Januar 2023 erstmals bestellten Vorstände.

Der Anteil der variablen Vergütung ist analog den Mitarbeitenden begrenzt.

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 und 150 Prozent. Die Zielerreichung zur Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung setzt sich zu 55 Prozent aus Unternehmenszielen, zu 15 Prozent aus Nachhaltigkeitszielen (inkl. personalwirtschaftlicher Ziele) und zu 30 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 T€ oder über einem Drittel der Gesamtjahresvergütung 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:

- Zielverfehlungen, die erst im Nachhinein festgestellt werden
- Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten

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 das Mitglied der Geschäftsleitung an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten, 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“).

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.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der BSH besteht aus einer festen jährlichen Vergütung je Mitglied, die nach dem Amt des Vorsitzes, dem stellvertretenden Vorsitz sowie ggf. nach der Mitgliedschaft in einem Ausschuss differenziert ist. Die Aufsichtsratsmitglieder der SHK erhalten ebenfalls eine feste jährliche Vergütung je Mitglied. Eine variable Vergütung wird den Mitgliedern der Aufsichtsräte der BSH und SHK nicht gewährt.

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 die 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 dem Wertesystem 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 erstmals Anfang 2022 erstmals erfolgreich emittiert wurde. Um dem gerecht zu werden, wurden verschiedene Ziele entlang der wesentlichen Handlungsfelder Nachhaltiges Bankgeschäft, Betrieblicher Umweltschutz, Mitarbeitende 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 20 Prozent an Nachhaltigkeitsziele geknüpft, d.h. an ESG-Ziele (Environment, Social, Governance). Diese sind qualitativ und quantitativ ausgestaltet und beziehen sich zu 10 Prozent auf das Thema Environment sowie zu jeweils 5 Prozent auf die Themen Social und Governance. Die Ziele beinhalten beispielsweise im Bereich Environment die Senkung der betrieblichen CO₂-Emissionen und die Einhaltung der Klimazielpfade für die Portfolios gewerbliche und private Immobilienfinanzierungen, im Bereich Social Maßnahmen zum Erhalt und zur weiteren Steigerung der Arbeitgeber-Attraktivität und im Bereich Governance die Weiterentwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Darüber hinaus können auch in den Dezernats-/ 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 Mitarbeitenden 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 12. Mai 2025 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 12. Mai 2025 insgesamt 117 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.

Die variable Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zur fixen Vergütung. Die individuelle variable Vergütung der Vorstandsmitglieder und der Mitarbeitenden der DZ HYP darf 100 Prozent ihrer fixen jährlichen Vergütung nicht überschreiten

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.

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 Buchstaben 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 T€ 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 Tarifmitarbeitende

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 Mitarbeitende (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 Bereichsleitungsebene

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 zwölfteils 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 Bereichsleitungsebene wird nach Vorschlag des jeweiligen Bereichsleitung 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 Bereichsleitung 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 T€ 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 Bereichsleitungen.

4.3.3.5 Vergütungssystem für die Bereichsleitungsebene

Alle Bereichsleitungen 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 Bereichsleitungen 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 T€ 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 ausbezahlt.
- 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 ausbezahlt. 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 („Clawback“).

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. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt.

4.4 Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK

Im Berichtsjahr erfolgten keine wesentlichen Änderungen an den Vergütungssystemen.

Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden ist der Vorstand zuständig. Die Ausgestaltung der Vergütungssystematik erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Bereich Personal und unter Beteiligung der Kontrolleinheiten der Bank (Compliance, Interne Revision, Risikocontrolling). Externe Berater und Interessengruppen werden bei der Weiterentwicklung der Vergütungssysteme 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 InstitutsVergV ergibt sich jedoch die Verpflichtung für das Leitungsorgan des übergeordneten Unternehmens der DZ BANK AG, die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung auch in nachgeordneten Unternehmen und damit auch in Konzerngesellschaften im Ausland sicherzustellen, sofern diese nicht strengeren nationalen Vorschriften unterliegen.

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 umfassend geltenden Vergütungsregeln in allen nachgelagerten Gesellschaften anwendet.

In der DZ PRIVATBANK gibt es neben tariflicher Vergütung am Standort Luxemburg das Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeitende und das Vergütungssystem für Risikoträger sowie die aufgrund spezifischer gesetzlicher Regelungen daraus abgeleiteten Vergütungssysteme der IPConcept (Luxemburg) S.A. Die Vergütung der Vorstände der DZ PRIVATBANK wird individualvertraglich festgelegt 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 tarifvertraglichen Regelungen ergeben. Sämtliche Stellen in der DZ PRIVATBANK sind gemäß einer systematischen Stellenbewertung in ein System eingegliedert, an dem sich die Vergütung orientiert. Alle Aspekte der Vergütungssystematik der DZ PRIVATBANK sind geschlechtsneutral ausgestaltet.

Die DZ PRIVATBANK bietet ihren Mitarbeitenden im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie des betrieblichen Gesundheitsmanagements nichtfinanzielle Sachleistungen an, die insbesondere der Bindung der Mitarbeitenden dienen.

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

4.4.1 Vergütungssystem für Tarifmitarbeitende

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 Tarifmitarbeitende eine tarifliche Treueprämie. Diese wird jährlich im Juni ausgezahlt und kann abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen 25 und 90 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. An den Standorten Deutschland und Schweiz gibt es keine tariflich vergüteten Mitarbeitenden. Punktuell sind die Arbeitsbedingungen deutscher Mitarbeitender am Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken orientiert.

4.4.2 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeitende (AT-Vergütungssystem)

Das AT-Vergütungssystem 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 variabler Vergütung (außer für das erste Jahr der Beschäftigung, vorausgesetzt, der Mitarbeitende kommt nicht aus

einem Unternehmen der DZ BANK Gruppe) und spezifische Vorgaben zur Vergütungssystematik für Mitarbeitende in Kontrolleinheiten.

Die Vergütung der AT-Mitarbeitenden in der DZ PRIVATBANK setzt sich aus einem angemessenen Jahresfestgehalt und einem vertraglich vereinbarten leistungs- und ergebnisorientierten Vergütungsanteil (Bonus) zusammen, der an die Erreichung vereinbarter Ziele gekoppelt ist. Das Verhältnis ist angemessen, wenn einerseits keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht, die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann. In keinem Fall darf die variable Vergütung die fixe Vergütung übersteigen.

In Kontrolleinheiten stellen spezielle Regelungen den Schutz der Kontrollfunktion sicher. In den Vergütungssystemen ist festgelegt, dass bei Mitarbeitenden in Kontrolleinheiten die fixe Vergütung insgesamt überwiegen muss, um Fehlanreize zu vermeiden, die der Überwachungsfunktion zuwiderlaufen könnten. Die variable Vergütung der Mitarbeitenden in Kontrolleinheiten ist auf ein Drittel der Gesamtvergütung limitiert, darüberhinausgehende Beträge werden auf das regulatorisch erlaubte Maß gekürzt. Die Vergütungssysteme begrenzen den Referenzbonus für außertarifliche Mitarbeitende in Kontrolleinheiten je nach Verantwortungsstufe auf 5 Prozent bis 20 Prozent der Jahresfestvergütung. Zudem müssen im Zielvereinbarungsgespräch anspruchsvolle und messbare Einzelziele festgelegt werden, die vorrangig an der Kontrollfunktion orientiert sind und nicht den Zielen kontrollierter Bereiche/Funktionen entsprechen.

4.4.2.1 System der objektiven Stellenbewertung

Jede Stelle der DZ PRIVATBANK wird anhand objektiver und geschlechtsneutraler (u.a. Wissenskompetenz, Verantwortung, Komplexität) bewertet. Zusätzlich wird im außertariflichen Bereich jede Stelle 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 Prozent und maximal 40 Prozent des vereinbarten Jahresfestgehalts betragen. Für Mitarbeitende in Kontrolleinheiten gelten die oben genannten Bedingungen.

Die Vergütungsbandbreiten jeder Verantwortungsstufe werden regelmäßig mindestens auf jährlicher Basis überprüft und bei Bedarf angepasst.

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 Mitarbeitenden 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	Individueller Leistungsfaktor	Segmentfaktor	Hausfaktor
Größenordnung	0,5-1,8	0,8-1,2	0,8-1,2

Der Individuelle Leistungsfaktor (ILF) wird bis spätestens Februar des auf das Bonusjahr folgenden Jahres im Rahmen des jährlichen Mitarbeitendengesprächs mit der Führungskraft anhand der persönlichen Zielerreichung ermittelt und dokumentiert. Grundlage hierfür ist eine transparente und nachvollziehbare Leistungsbeurteilung auf Basis einer bis zum 31. März des jeweiligen Bonusjahres zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft geschlossenen Zielvereinbarung. Für die Zielvereinbarung gelten folgende Rahmenparameter:

- 3 bis 5 Einzelziele (Mindestgewichtung Einzelziel = 5 Prozent, die Summe der Gewichtung aller Ziele = 100 Prozent)
- Vereinbarung quantitativer und qualitativer Ziele
- Zielformulierung muss spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert sein (SMART)
- Bewertungsmaßstäbe für eine Zielerreichung von 100 Prozent (Ziel vollständig erfüllt), 180 Prozent (Ziel übererfüllt) und 50 Prozent (Ziel untererfüllt).

Die Spannweite beim ILF ermöglicht die direkte Einflussnahme des Mitarbeitenden auf die Bonushöhe.

Der Vorstand der DZ PRIVATBANK S.A. legt für das maßgebliche Geschäftsjahr die Haus- und Segmentfaktoren anhand definierter Kennzahlen fest. Hierbei orientiert er sich an den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie sowie den daraus abgeleiteten Segmentstrategien und berücksichtigt die Geschäftsergebnisse der DZ PRIVATBANK, ihrer Gesellschaften und der jeweiligen Segmente im maßgeblichen Geschäftsjahr. Der Vorstand der DZ PRIVATBANK S.A. kann einzelne Bonusfaktoren in einem Land auf Null setzen, wenn und soweit dies aufgrund (aufsichts-)rechtlicher Bedingungen dieses Landes erforderlich ist. Damit ist gewährleistet, dass der Bonus eines Mitarbeitenden grundsätzlich entfallen kann. Zu einer Abschmelzung oder Streichung der variablen Vergütung kann es im Zuge der Bonusfestsetzung ebenfalls kommen, wenn ein Mitarbeitender für negative Erfolgsbeiträge verantwortlich ist.

Die dargestellte Struktur der einzelnen Bonusfaktoren bewirkt, dass Mitarbeitende in Kontrolleinheiten unabhängig von den Mitarbeitenden der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. Den einzelnen Bonusfaktoren der Mitarbeitenden in Kontrolleinheiten und der Mitarbeitenden der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten liegen unterschiedliche Parameter zugrunde, wodurch Interessenskonflikte vermieden werden.

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 wesentlichen Geschäftsbereichs sowie zur Festlegung der Kriterien für die Ermittlung der Mitarbeitenden oder Mitarbeitendenkategorien, 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 Mitarbeitenden oder Mitarbeitendenkategorien. Darüber hinaus werden die Bestimmungen gemäß Art. 38-5 Absatz 2 des Luxemburgischen Gesetzes vom 5. April 1993 über den Finanzsektor (Luxemburger Finanzgesetz) 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 AT-Vergütungssystem ab. Auch das Vergütungssystem für Risikoträger enthält ein Verbot von Absicherungsgeschäften, die Regelung des 1:1-Verhältnisses von fixer und variabler Vergütung, das explizite Verbot garantierter variabler Vergütungen (außer für das erste Jahr der Beschäftigung, vorausgesetzt, der Mitarbeitende kommt nicht aus einem Unternehmen der DZ BANK Gruppe) und spezifische Vorgaben zur Vergütungssystematik für Mitarbeitende in Kontrolleinheiten.

Analog zum AT-Vergütungssystem sind die Risikoträger einer von drei Verantwortungsstufen zugeordnet. Grundsätzlich erfolgt eine Zuordnung zu den Verantwortungsstufen 1 und 2, die Stufe 3 bildet die Eingangsstufe. 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.

Eine Anpassung der Vergütungsbandbreiten erfolgt analog zum AT-Vergütungssystem.

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, 40 Prozent der 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, überschreitet sie 180 Prozent, liegt der Bonusanteil bei 180 Prozent.

Die variable Vergütung von Risikoträgern wird ab einer Summe von mehr als 50 T€ oder mehr als 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende auf der Ebene Vorstand oder Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften sowie der Führungsebene unterhalb des Vorstands der DZ PRIVATBANK S.A. (Segmentleitung sowie Risikoträger mit direkter Berichtspflicht gegenüber dem Vorstand) und High Earner (sonstige Risikoträger mit einer Gesamtvergütung ab 500 T€ p.a. oder einem Bonus über 130 T€ p.a.) beträgt der Zurückbehaltungszeitraum bei Überschreiten der Betragsschwelle fünf Kalenderjahre. 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 zwischen dem 15. April und dem jeweiligen Bewertungsstichtag (14. April) ermittelt. Ein Anstieg des Unternehmenswertes führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Bezüge. Die DZ PRIVATBANK hat keine handelbaren Aktien.

Negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen zurückbehaltenen Boni und am Ende der Verfügungssperrfristen berücksichtigt. Ist ein Mitarbeitender für negative Erfolgsbeiträge verantwortlich oder maßgeblich beteiligt, kann dies zu einem Abschmelzen bzw. zu einem vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen. Negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags liegen insbesondere bei sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten unterschiedlichen Schweregrads vor, in denen das Verhalten von Mitarbeitenden zu objektiv schwerwiegenden negativen Auswirkungen für die Bank geführt haben. In den Fällen, die zum vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen, ist die DZ PRIVATBANK auch berechtigt, bereits ausbezahlte variable Vergütung von Risikoträgern zurückzufordern (Clawback). Während der Zurückhalte- und Verfügungssperrfristen gilt die variable Vergütung als nicht verdient.

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 Mitarbeitenden, die in einer vom Aufsichtsrat der IPConcept (Luxemburg) S.A. verabschiedeten Vergütungspolitik und in den Vergütungssystemen der Gesellschaft umgesetzt wurden.

Es wird zwischen drei Mitarbeitendenkategorien unterschieden: den tariflich entlohnnten Mitarbeitenden, deren Vergütung durch individualvertragliche Bezugnahme analog der DZ PRIVATBANK S.A. geregelt ist; den außertariflich bezahlten Mitarbeitenden (AT-Mitarbeitende), für die das Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeitende Anwendung findet sowie den so genannten „Identifizierten Mitarbeitenden“, für die das Vergütungssystem für identifizierte Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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 der DZ PRIVATBANK S.A.

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der DZ PRIVATBANK S.A. Die Vorstandsvergütung wird individualvertraglich festgelegt und umfasst neben dem Festgehalt eine variable Vergütung (Bonus). Die variable Vergütung bemisst sich an einem maximal erreichbaren Bonus. Die Vergütung des Vorstands der DZ PRIVATBANK S.A. unterliegt einer regelmäßigen Überprüfung durch externe Vergütungsberater im Rahmen eines externen Marktvergleichs.

Zur Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Unternehmens-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Der Bonus unterliegt einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage.

Die variable Vergütung von Vorständen wird in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 40 Prozent des erreichten Bonusbetrags zur Hälfte unmittelbar im Folgejahr 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. Die Höhe der zurückbehaltenen variablen Vergütung hängt während der Zurückbehaltung und während der Sperrfristen zu 100 Prozent von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab.

Negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags 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 des Zurückbehaltungszeitraums ist die variable Vergütung nicht verdient. Bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Ende des letzten Zurückbehaltungszeitraums kann ein bereits ausgezahlter Bonusanteil zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung eines Bonus zum Erlöschen gebracht werden, wenn der Vorstand an einem Verhalten, das 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 der DZ PRIVATBANK S.A. zahlen 20 Prozent der Ziele auf die Nachhaltigkeit (ESG) ein und berücksichtigen qualitative und quantitative Zielvorgaben. Die Ziele beinhalten beispielsweise im Bereich Environmental die Senkung der betrieblichen CO₂-Emissionen, im Bereich Social einen dauerhaften Organizational Commitment Index (OCI) höher als 70 und im Bereich Governance die Weiterentwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Bei den Risikoträgern auf Ebene der Geschäftsleitung der Tochtergesellschaften und der Segment- oder Sachgebietsleitung beziehen sich insgesamt mindestens 10 Prozent der Ziele auf das Thema Nachhaltigkeit (ESG). Die Ziele sind in der Regel qualitativ ausgestaltet. Generell werden alle Mitarbeitenden 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):

	31.12.2025						
	Leitungsorgan Leitungs- funktion ²	Invest- ment Banking	Retail Banking	Vermö- gensver- waltung	Unter- nehmens- funktionen	Unabhäng- ige interne Kontroll- funktionen	Alle Sonstigen
Anzahl³	7						
Vollzeitstellen		1.684	2.436	3.079	6.098	1.791	2.681
Anzahl/Vollzeitstellen mit variabler Vergütung⁴	9	1.426	2.371	2.996	5.682	1.666	1.729
Gesamtvergütung in Mio. €	13,2	269,2	237,4	378,8	623,9	200,6	270,2
davon fixe Vergütung	11,0	212,5	207,8	271,7	547,5	178,4	230,9
davon variable Vergütung	2,2	56,7	29,6	107,2	76,4	22,2	39,2

² Vorstand der DZ BANK; Geschäftsleitung der konsolidierten Unternehmen werden unter den Geschäftsbereichen gezeigt

³ Anzahl zum Stichtag 31.12.2025

⁴ Anzahl/Vollzeitstellen mit variabler Vergütung berücksichtigt die Begünstigten, die für das Jahr 2025 eine variable Vergütung erhalten haben

Nachfolgende Detailinformationen beziehen sich auf Risikoträger und werden gemäß InstitutsVergV und Artikel 450 CRR in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 offengelegt.

Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (REM 1):

		31.12.2025			
		Leitungsorgan Aufsichts- funktion ⁵	Leitungsorgan Leitungs- funktion ⁵	Sonstige Mitglieder der Geschäfts- leitung ⁶	Sonstige Risikoträger
Feste Vergütung	Anzahl Risikoträger⁷	20,0	7,0	52,0	444,0
	Feste Vergütung gesamt in Mio. €	0,8	11,0	25,9	68,1
	davon Barvergütung	0,8	8,8	22,9	64,2
	davon in Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen	-	-	-	-
	davon in aktienbasierten oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumenten	-	-	-	-
	davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-
	davon in sonstigen Formen	-	2,2	3,0	3,9
Variable Vergütung	Anzahl Risikoträger⁷	-	7,0	52,0	377,0
	Variable Vergütung gesamt in Mio. €	-	2,2	7,3	17,3
	davon Barvergütung	-	0,4	1,5	13,3
	davon zurückbehalten	-	-	-	1,9
	davon in Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen	-	-	-	-
	davon zurückbehalten	-	-	-	-
	davon in aktienbasierten oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumenten	-	1,7	5,8	4,0
	davon zurückbehalten	-	1,7	5,8	4,0
	davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-
	davon zurückbehalten	-	-	-	-
	davon in sonstigen Formen	-	-	-	-
davon zurückbehalten	-	-	-	-	
Vergütung gesamt	0,8	13,2	33,1	85,4	

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 2025 auf 333 Mitarbeitende mit einer Gesamtvergütung von 64,4 Mio. € (davon fix 54,9 Mio. €, davon variabel 9,5 Mio €) angewendet. Eine Ausnahme auf den Vergütungsgrundsatz o gem. Artikel 94 Absatz 1 CRD wird nicht angewendet.

⁵ Leitungsorgan Aufsichts- und Leitungsfunktion berücksichtigen die jeweiligen Organe der DZ BANK AG

⁶ 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

⁷ Anzahl Risikoträger: Leitungsorgane werden als Personen gezählt; nicht den Leitungsorganen angehörende Risikoträger werden als Vollzeitäquivalent gezählt

Sonderzahlungen an Risikoträger (REM 2):

	31.12.2025			
	Leitungsorgan Aufsichts- funktion	Leitungsorgan Leitungs- funktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftslei- tung	Sonstige Risikoträger
Gewährte garantierte variable Vergütung				
Anzahl der Risikoträger, denen eine garantierte variable Vergütung gewährt wurde	-	-	-	-
Gesamtsumme der gewährten garantierten variablen Vergütung in Mio. €	-	-	-	-
davon während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird in Mio. €	-	-	-	-
In früheren Zeiträumen gewährte Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
Anzahl der Risikoträger, die eine in früheren Zeiträumen gewährte und während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindung erhalten haben	-	-	-	5
Gesamtsumme der in früheren Zeiträumen gewährten und während des Geschäftsjahres gezahlten Abfindungen in Mio. €	-	-	-	0,8
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
Anzahl der Risikoträger, denen eine Abfindung im Geschäftsjahr gewährt wurde	-	-	-	2
Gesamtsumme der während des Geschäftsjahres gewährten Abfindungen in Mio. €	-	-	-	0,6
davon während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	0,6
davon zurückbehalten	-	-	-	-
davon während des Geschäftsjahres gezahlt und nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet	-	-	-	-
davon höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	-	0,4

Zurückbehaltene Vergütung in Mio. € (REM 3):

	31.12.2025							
	Gesamtbe- trag der für frühere Lei- stungs- perioden gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen	davon im Ge- schäfts- jahr er- dient	davon in nachfolgen- den Ge- schäfts- jahren zu erdienen	Gesamthöhe von Lei- stungsanpas- sungen, die im Ge- schäftsjahr bei zurück- behaltenen, im Ge- schäftsjahr zu erdienen- den Vergü- tungen vor- genommen wurden	Gesamthöhe von Lei- stungsanpas- sungen, die im Ge- schäftsjahr bei zurück- behaltenen, in künftigen jährlichen Leistungs- perioden zu erdienenden Vergütun- gen, vorge- nommen wurden	Gesamt- höhe der während des Geschäfts- jahres vor- genomme- nen impliziten Adjustie- rungen	Gesamthöhe der vor dem Geschäfts- jahr ge- währten, zurückbe- haltenen Vergü- tungen, die im Geschäfts- jahr tatsäch- lich gezahlt wurden	Gesamt- höhe der für frühere Leistungs- perioden gewährten und zurück- behaltenen Vergütun- gen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	-	-	-	-	-	-	-	-
Barvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleichwer- tige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Leitungsorgan - Leitungsfunktion	6,0	-	6,0	-	-	-	1,8	-
Barvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleichwer- tige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	6,0	-	6,0	-	-	-	1,8	-
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	17,4	-	17,4	-	-	0,2	5,5	-
Barvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleichwer- tige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	17,4	-	17,4	-	-	0,2	5,5	-
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Risikoträger	11,9	2,6	9,3	-	-	0,0	7,8	2,6
Barvergütung	3,9	-	3,9	-	-	-	1,5	-
Aktien oder gleichwer- tige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	8,0	2,6	5,4	-	-	0,0	6,2	2,6
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag	35,3	2,6	32,7	-	-	0,2	15,0	2,6

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

€	31.12.2025	
	Risikoträger, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 i CRR beziehen	
1 000 000 bis unter 1 500 000	6	
1 500 000 bis unter 2 000 000	5	
2 000 000 bis unter 2 500 000	1	

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

	31.12.2025									
	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						Gesamtsumme
	Leitungsorgan Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	
Gesamtanzahl Risikoträger	20,0	7,0	27,0	81	61	4	105	122	123	523
davon Mitglieder des Leitungsorgans	20,0	7,0	27,0							27
davon sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				7	6	0	10	5	24	52
davon sonstige Risikoträger				74	55	4	95	117	99	444
Gesamtvergütung der Risikoträger in Mio. €	0,8	13,2	14,0	28,9	14,1	1,0	23,0	22,8	28,7	132,5
davon variable Vergütung	-	2,2	2,2	8,8	2,5	0,1	3,9	3,5	5,7	26,7
davon feste Vergütung	0,8	11,0	11,8	20,2	11,6	0,8	19,2	19,3	22,9	105,8

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:
Dr. Cornelius Riese, Vorstandsvorsitzender
Stefan Beismann
Souâd Benkredda
Dr. Christian Brauckmann
Ulrike Brouzi
Johannes Koch
Michael Speth

Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Henning Deneke-Jöhrens

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