

Offenlegung der Vergütungspolitik 2021

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	5	Quantitative Offenlegung	39
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	Nachhaltigkeit und Unternehmenskultur	5			
2.4	Vergütungsstruktur	6			
2.5	Entscheidungsprozesse zur Vergütung	7			
2.6	Vergütungskontrollausschuss	8			
2.7	Vergütungsbeauftragter	9			
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 Tarifmitarbeiter	12			
3.4	Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (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 Bereichsleiterenebene	14			
3.6	Vergütungssystem für Bereichsleiter	15			
3.7	Vergütungssysteme für Auslandsfilialen	16			
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 Abs. 3c KWG bedeutenden Steuerungseinheiten	19			
4.1	Relevante Tochtergesellschaften gemäß § 27 in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV	19			
4.2	Vergütungssysteme der BSH	20			
4.2.1	Zielvereinbarung und Zielerreichung	20			
4.2.2	Vergütungssystem für tarifliche Mitarbeiter	21			
4.2.3	Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)	22			
4.2.4	Vergütung von Risikoträgern unterhalb der Geschäftsleiter	22			
4.2.5	Vergütung der Geschäftsleiter	22			
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 DVB	31			
4.4.1	Allgemeine Grundsätze	31			
4.4.2	Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter	31			
4.4.3	Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT – Vergütungssystem)	31			
4.4.4	Vergütungssystem für Risikoträger (Ebenen unterhalb der Bereichsleiter)	32			
4.4.5	Vergütungssystem für Bereichsleiter (Ebene unterhalb des Vorstands)	33			
4.4.6	Vergütungssystem – Vorstand / Geschäftsführung	33			
4.5	Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK	35			
4.5.1	Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich	35			
4.5.2	Vergütungssystem für Risikoträger (Maximalbonussystem)	36			
4.5.3	Vergütungssystem des Vorstands	37			
4.5.4	Vergütung für Aufsichtsorgane	38			

1 Allgemeine Angaben

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

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

Im Geschäftsjahr 2021 wurden in der DZ BANK und in den nachgeordneten Steuerungseinheiten

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

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

Die vorliegende Offenlegung enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der DZ BANK Gruppe auf konsolidierter Ebene für das Geschäftsjahr 2021. In Übereinstimmung mit Artikel 450 Abs. 2 S. 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.

Dieser Bericht zur Offenlegung der Vergütungspolitik wird in 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 wesentlichen Veränderungen der Vergütungsstrategie:

Als Anerkennung des besonderen Einsatzes der Mitarbeiter während der Corona-Pandemie und wegen der mit der Corona-Pandemie verbundenen besonderen Belastungen gewährten einige Unternehmen der DZ BANK Gruppe eine einmalige Sonderprämie.

Im Jahr 2021 wurden Änderungen an den regulatorischen Rahmenbedingungen für die Vergütung in Banken durchgeführt. Neben Änderungen im KWG wurde auch die InstitutsVergV angepasst. Relevant ist insbesondere eine verlängerte Zurückbehaltungsfrist für die variable Vergütung von Risikoträgern. Zudem wurden die Kriterien für die Definition von Risikoträgern überarbeitet. Die regulatorischen Änderungen wurden in den Vergütungssystemen der DZ BANK Gruppe in 2021 bereits umgesetzt oder werden aktuell mit den Arbeitnehmer-Vertretern verhandelt.

2.2 Verzahnung Strategische Ausrichtung und Vergütungsstrategie

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

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. 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 Stresstestrachmens) verfügt.

Die Diskussionen und die Entscheidungen auf Vorstandsebene erfolgen im Rahmen von drei Planungssitzungen sowie in den strategischen Dialogen und werden durch etablierte Linienprozesse (z.B. Steuerungskreise in der DZ BANK auf Bereichsebene, Quartalsdialoge in der DZ BANK Gruppe) ergänzt.

2.3 Nachhaltigkeit und Unternehmenskultur

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 beschreibt die gemeinsamen Werte und bildet den Rahmen für alle Nachhaltigkeitsaktivitäten in der Gruppe. Danach basiert die Kraft der Genossenschaftlichen FinanzGruppe auf gemeinsamen genossenschaftlichen Wurzeln und Werten 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. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact hat sich die DZ BANK Gruppe im Jahr 2008 zu zehn weltweit gültigen Grundsätzen verantwortungsbewussten Handelns für Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Anti-Korruption bekannt. Diese stellen bis heute zentrale Rahmenbedingungen der Geschäftsaktivitäten der DZ BANK Gruppe dar und sind Grundlage des gruppenweit gültigen Verhaltenskodex, der alle Führungskräfte und Beschäftigten in der DZ BANK Gruppe zu gesetzestkonformem und ethischem Verhalten verpflichtet.

Die DZ BANK hat 2019 acht sogenannte Haltungen entwickelt, 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 und für das Umfeld zu berücksichtigen.

Auch die meisten Gruppenunternehmen verfügen über ein eigenes Leitbild oder Wertegerüst, das mehrheitlich auf den genossenschaftlichen Werten basiert. Entsprechende Informationen sind den Nachhaltigkeitsberichten oder Webseiten der Gruppenunternehmen zu entnehmen.

Innerhalb des Risikomanagements der DZ BANK Gruppe werden verstärkt Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt, die Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Gruppenunternehmen haben können.

Die Vergütungssysteme der DZ BANK Gruppe sind bereits durch die Anforderungen der Bankenregulierung 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.

Auf Ebene der Vorstände zahlen bis zu 22,5 Prozent der Ziele auf die Nachhaltigkeit ein. Sie werden durch Kaskadierung an die nachgelagerten Ebenen weitergegeben. Demnach sind Nachhaltigkeitsziele auch Vergütungsbestandteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterhalb der Vorstandsebene, auch um einen Gleichlauf der Interessen auf den unterschiedlichen Management-Ebenen sicherzustellen. Ergänzend dazu werden die Führungskräfte angehalten und geschult, auch mit ihren Mitarbeitern Ziele zu vereinbaren, die das nachhaltige Handeln in der DZ BANK stärken.

Dementsprechend steht auch die Vergütung der DZ BANK Gruppe im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen gemäß Artikel 5 der Offenlegungsrichtlinie (EU (2019/2088)). Die DZ BANK berichtet hierüber sowohl in der

Offenlegung nach § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 CRR als auch in der gruppenweiten Vergütungsstrategie.

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

2.4 Vergütungsstruktur

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

Die Höhe der festen Vergütung wird durch den Stellenwert, Marktgegebenheiten und persönliche Fähigkeiten des Stelleninhabers bestimmt.

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

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

Im Regelfall überschreitet die variable Vergütung innerhalb der Institute der DZ BANK Gruppe die Festvergütung nicht. Ausnahme ist die DVB, hier wurde durch einen Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2014 eine Obergrenze für die variable Vergütung in Höhe von 200 Prozent der fixen Vergütung für definierte Standorte und Positionen festgelegt.

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

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

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

Gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV enthält das Vergütungssystem für Risikoträger ein Verbot von Absicherungsgeschäften.

Die variable Vergütung unterliegt den Anforderungen der InstitutsVergV. Von den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV sind gemäß § 18 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV und Artikel 94 Abs. 3 CRD variable Vergütungen von Risikoträgern ausgenommen, die nicht mehr als 50 TEUR betragen. Zudem sind diese besonderen Anforderungen der InstitutsVergV seit der InstitutsVergV vom 25.09.2021 nicht auf die variable Vergütung von Risikoträgern anzuwenden, sofern diese außerdem nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung des Risikoträgers ausmacht. Diese regulatorische Änderung wird unter Berücksichtigung der Mitbestimmung im Vergütungssystem der DZ BANK Gruppe umgesetzt.

Bei der Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung der DZ BANK und der DZ BANK Gruppe werden gemäß § 7 InstitutsVergV Risikokennzahlen, wie die Risikotragfähigkeit in Form der Kapitaladäquanz, gemessen. Die Vergütungssysteme der DZ BANK Gruppe tragen somit aktuellen und künftigen Risiken Rech-

nung. Die Prüfung dieser Anforderungen erfolgt anhand von Kriterien, die zur Ausschüttung einer variablen Vergütung erfüllt sein müssen. Geprüft wird, ob die Kriterien in ihrer Ausprägung die regulatorischen Mindestanforderungen erfüllen.

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 ab 2018 einen Fünf-Jahres-Rhythmus vor. Der nächste Bericht für die Jahre 2017 bis 2021 wird mit dem Lagebericht 2022 veröffentlicht.

2.5 Entscheidungsprozesse zur Vergütung

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

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

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

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

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

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

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

Bis zur neuen InstitutsVergV vom 25.09.2021 war die Einheit Personal bei allen Unternehmen der DZ BANK Gruppe eine Kontrolleinheit i.S.d. § 2 Abs. 11 InstitutsVergV.

In der DZ BANK sind dies die Bereiche Kredit/Kredit Service, Konzern-Risikocontrolling und Konzern-Revision sowie der Bereich Compliance.

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

Bei der DVB wurden die Kontrolleinheiten wie folgt definiert: Credit Shipping, Credit Quality Assessment, Group Audit, Group Compliance Office, Group Controlling, Group Risk Management und Operational Services.

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 Unternehmenssteuerung (Controlling und Risikocontrolling), Interne Revision, Recht und Compliance.

2.6 Vergütungskontrollausschuss

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

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

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

Der VKA soll mit dem Risikoausschuss zusammenarbeiten.

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

In der DZ BANK haben im Jahr 2021 drei Sitzungen des VKA stattgefunden. Über die Ergebnisse wurde der Aufsichtsrat informiert. Der VKA setzt sich aus Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen. Er besteht in der DZ BANK aus einem Vorsitzenden, einem Stellvertreter und vier weiteren Mitgliedern.

Bei der BSH fanden 2021 drei Sitzungen des VKA statt. Der VKA der BSH besteht aus einem Vorsitzenden und fünf Mitgliedern.

In der DVB hat der VKA in 2021 dreimal getagt und besteht aus einem Vorsitzenden, einem Stellvertreter und einem weiteren Mitglied. Der VKA wurde über das bestehende Vergütungssystem der DVB informiert und die Vergütungsbeauftragte hat das System geprüft; es wurde keine Notwendigkeit gesehen, das bestehende System anzupassen.

Der VKA der DZ HYP setzt sich aus vier Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und besteht aus einem Vorsitzenden und drei weiteren Mitgliedern, wobei ein Mitglied Arbeitnehmervertreterin ist. Der VKA der DZ HYP hat im Jahr 2021 zwei Sitzungen abgehalten, über deren Ergebnisse der Aufsichtsrat informiert wurde.

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

2.7 Vergütungsbeauftragter

Gemäß den Anforderungen des § 23 InstitutsVergV haben die Vorstände aller nach Artikel 1 Abs. 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 des Vergütungskontrollberichts. Hierbei arbeiten sie eng mit den anderen Kontroll- und Überwachungsfunktionen zusammen.

2.8 Maßgebliche Interessenträger

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

2.9 Externe Beratung

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

Darüber hinaus wurden folgende externe Beratungen in Anspruch genommen:

Unternehmen	Stelle, die diesen Beratern ihren Auftrag erteilt hat	Bereiche des Vergütungsrahmens, die dieser Auftrag betrifft
DZ BANK	Bereich Konzern-Personal	Anwendungsbereich InstitutsVergV
BSH	/	/
DVB	/	/
DZ HYP	/	/
DZ PRIVATBANK	Segment Personal	Vergütungsbandbreiten & Untersuchung der Marktüblichkeit von Gehältern

2.10 Angemessenheit der Vergütungssysteme

Die DZ BANK hat gemäß § 12 InstitutsVergV 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. Im Oktober 2021 wurde die Angemessenheit der Vergütungssysteme vom Vorstand der DZ BANK festgestellt.

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

Der letzte Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers kam zum Ergebnis, dass die Vergütungssysteme der DZ BANK sowie deren Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts angemessen und transparent sind. Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wurde als angemessen erachtet. Es wurde bescheinigt, dass die Vergütungssysteme einschließlich der Vergütungsstrategie der DZ BANK das Erreichen der strategischen Institutsziele unterstützen. Die Vergütungsparameter richten sich an den Geschäfts- und Risikostrategien sowie der Unternehmenskultur aus.

Die Interne Revision hat im Berichtsjahr die Umsetzung der InstitutsVergV in der DZ BANK geprüft. Hieraus resultierten keine schwerwiegenden oder wesentlichen Feststellungen. Es ergaben sich zwei bemerkenswerte und zwei geringe Feststellungen. Alle Feststellungen wurden fristgerecht bis 31.12.2021 erledigt.

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

Für die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der BSH wurden die Berichte der Internen Revision, der Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers und der Vergütungskontrollbericht der Vergütungsbeauftragten herangezogen. Die Angemessenheitsprüfung führte zu dem Ergebnis, dass die Vergütungssysteme der BSH den Anforderungen der InstitutsVergV entsprechen. Der Vorstand hat die Angemessenheit der Vergütungssysteme festgestellt.

Der Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers der DVB für das Berichtsjahr, die Prüfung der internen Revision sowie der Vergütungskontrollbericht der Vergütungsbeauftragten kamen zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltung der Vergütungssysteme den Anforderungen der InstitutsVergV entsprechen.

Im Mai 2021 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. In seiner zweiten Sitzung hat der VKA der DZ HYP die Vergütungspolitik der DZ HYP überprüft und festgestellt, dass die Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Mitarbeiter, insbesondere der Leitenden Angestellten, des Leiters der Risikocontrolling-Funktion, der Compliance-Funktion sowie der Risikoträger, auch unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement der Bank, angemessen ausgestaltet sind. Dabei hat sich der VKA auch mit der Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten befasst und festgestellt, dass diese im Einklang mit den Anforderungen der InstitutsVergV steht. Die Interne Revision hat im Berichtsjahr die Umsetzung der InstitutsVergV in der DZ HYP geprüft und festgestellt, dass das Vergütungssystem der DZ HYP die aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen erfüllt. Es ergaben sich lediglich geringfügige Feststellungen hinsichtlich zu verbessernder Dokumentation. Der letzte Prüfungsbericht der Jahresabschlussprüfer kam zu dem Ergebnis, dass die Vergütungssysteme der DZ HYP angemessen und transparent sind.

Die Prüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme in der DZ PRIVATBANK erfolgte im Rahmen einer Konzernrevisionsprüfung zur Umsetzung der InstitutsVergV durch die Interne Revision und durch den Vergütungsbeauftragten des Instituts im Rahmen der Erstellung des jährlichen Vergütungskontrollberichts an den Aufsichtsrat. Eine geringfügige Feststellung wurde bis zur Erstellung des Vergütungskontrollberichts behoben. Die Angemessenheitsprüfung führte im Ergebnis zu der Feststellung, dass die Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK den Anforderungen der InstitutsVergV sowie den lokalen regulatorischen Anforderungen entsprechen. Die Vergütungssysteme sind angemessen und an der Geschäfts- und Risikostrategie ausgerichtet. Sie geben keinen Anreiz für Mitarbeiter, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider und sind zudem an der Unternehmenskultur ausgerichtet.

3 Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der DZ BANK

3.1 Allgemeines

In dem vorliegenden Bericht wird das Vergütungssystem der DZ BANK beschrieben. In Kapitel 2 sind Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen beschrieben, welche sowohl für Tarifmitarbeiter, als auch AT-Mitarbeiter gelten. Daran anschließend wird zunächst das Vergütungsmodell für Tarifmitarbeiter beschrieben (siehe Kapitel 3.3). Anschließend werden die Vergütungssysteme für AT-Mitarbeiter dargestellt. Dabei bestehen Unterschiede zwischen der regulären außertariflichen Vergütung (siehe Kapitel 3.4), der Vergütung von Risikoträgern unterhalb der Bereichsleiterenebene (siehe Kapitel 3.5) und dem Vergütungssystem für Bereichsleiter (siehe Kapitel 3.6). Die Vergütungssysteme für die Auslandsfilialen werden in Kapitel 3.7 dargestellt. Kapitel 3.8 enthält die Beschreibung des Vergütungssystems für Vorstände und Kapitel 3.9 die Vergütung der Aufsichtsräte.

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

3.2 Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen

Sonderzahlung im Rahmen der Corona-Pandemie

Als Anerkennung des besonderen Einsatzes der Mitarbeiter während der Corona-Pandemie und wegen der mit der Corona-Pandemie verbundenen besonderen Belastungen gewährt die Bank ihren Mitarbeitern eine einmalige und freiwillige Sonderzahlung auf Grundlage der dazu geschaffenen gesetzlichen Regelung gemäß § 3 Nr. 11a EStG. Mit dieser Sonderzahlung zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Entgelt möchte die Bank ihren Dank und ihre Anerkennung an die Mitarbeiter in dieser Zeit aussprechen.

Führungszulage

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

Leistungs-Anerkennungsprämie

Die Bank hat 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 Leistungs-Anerkennungsprämien, testweise bis zum 31.05.2022 im Rahmen einer Pilotphase eingeführt.

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

Es können zwecks Betonung des Ausnahmecharakters pro Jahr maximal fünf Prozent der Mitarbeiter eines Bereichs prämiert werden. Die Höhe der individuellen Zahlungen kann dabei zwischen 500 EUR und 5000 EUR brutto liegen.

Darüber hinaus gibt es in der DZ BANK keine Vergütung in Aktien, Optionen oder anderen Komponenten variabler Vergütung.

3.3 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter

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

Aufbau der Vergütungsstruktur

Das Jahresgehalt der Tarifmitarbeiter setzt sich wie folgt zusammen:

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

Monatsgehälter und Sonderzahlungen

Das Monatsgehalt richtet sich nach der jeweiligen Tarifgruppe (TG 1 bis 9) und dem entsprechenden Berufsjahr. Durch den Tarifabschluss der Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbank vom 07. August 2019 werden Mitarbeiter, welche ab 2020 in das Unternehmen eintreten, in die Vergütungsgruppen (VG A1 bis VG C3) und Tätigkeitsjahren eingestuft. Die Vergütungshöhen richten sich dann nach den hierfür neu verhandelten Vergütungstabellen. Das Monatsgehalt wird zwölfmal im Jahr ausgezahlt. Weitere zusätzliche Bestandteile des Monatsgehaltes können tarifliche und / oder außertarifliche Zulagen sein.

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

Daneben gibt es weitere nicht-finanzielle Vergütungsbestandteile, welche der Mitarbeiterbindung dienen. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Beratungsleistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

3.4 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)

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

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt und gilt für alle AT-Mitarbeiter der DZ BANK in Deutschland (ohne leitende Angestellte). Dabei bilden die AT-Mitarbeiter mit 75,7 Prozent der Belegschaft die Mehrheit

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

Daneben gibt es weitere nicht-finanzielle Vergütungsbestandteile, welche der Mitarbeiterbindung dienen. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Beratungsleistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

3.4.1 System der Verantwortungsstufen

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

Folgende Begriffe kennzeichnen das AT-Vergütungssystem der DZ BANK:

Festgehalt:

Das vertraglich vereinbarte Grundgehalt und eventuell bestehende Sonderzulagen

Zielbonus:

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

Referenzgehalt:

Festgehalt plus Zielbonus

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 ILF wird die Zielerreichung des Mitarbeiters abgebildet.

Bonus:

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

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

3.4.2 Zielvereinbarung und Zielerreichung

Die Grundlage für eine transparente und nachvollziehbare Leistungsbeurteilung und damit auch für die Festlegung des ILF ist ein aktiv gelebter Zielvereinbarungsprozess. „Führen mit Zielen“ ist das Zielvereinbarungssystem in der DZ BANK und eine wichtige Komponente im variablen Vergütungssystem. Führungskraft und Mitarbeiter vereinbaren gemeinsam bis zum 1. März des laufenden Jahres drei bis fünf konkrete, anspruchsvolle und messbare Einzelziele. Diese werden mit Gewichtungsfaktoren versehen und mit Terminen hinterlegt. Diese Ziele setzen sich aus qualitativen Zielen und Ertragskennzahlen zusammen. Zielvereinbarungen sind aus der Geschäfts-, Risiko- und Nachhaltigkeitsstrategie abzuleiten.

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

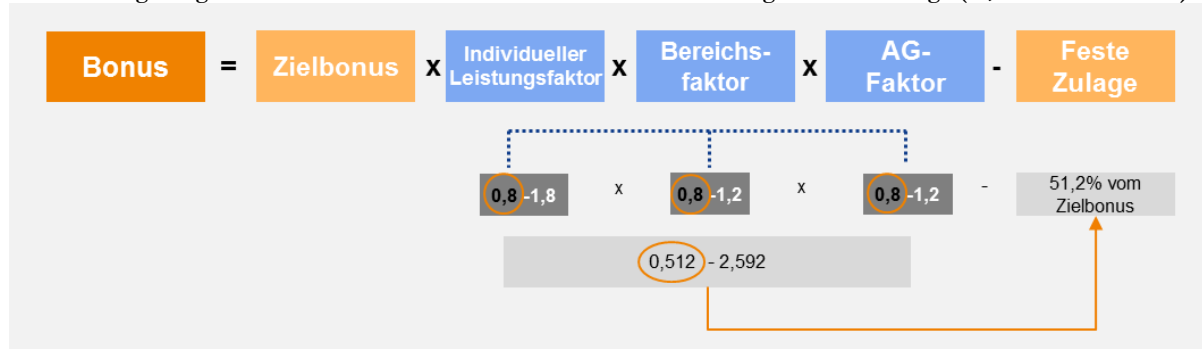
Der ILF kann einen Wert zwischen 0,8 und 1,8 annehmen und wird im jährlichen Gespräch mit der Führungskraft anhand der persönlichen Zielerreichung ermittelt. Die Spannweite beim ILF ermöglicht die direkte Einflussnahme des Mitarbeiters auf die Bonushöhe. Der Bereichsfaktor kann einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 annehmen und wird nach Vorschlag durch den Bereichsleiter anhand der Bereichsergebnisse vom zuständigen Vorstandsdezernenten in Abstimmung mit dem Gesamtvorstand festgelegt. Der AG-Faktor kann ebenfalls einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 annehmen und wird vom Gesamtvorstand anhand des Bank- und Konzernergebnisses festgelegt. Durch diese Struktur wird auch sichergestellt, dass die Mitarbeiter der Kontrollenheiten unabhängig von den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. Dadurch, dass

der Bereichsfaktor und der individuelle Leistungsfaktor der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten und der Mitarbeiter der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten unterschiedliche Parameter zugrunde liegen, ist die Höhe der variablen Vergütung nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt. Es besteht auch grundsätzlich keine Gefahr eines Interessenkonflikts, da die Bereichsfaktoren und die individuellen Zielvereinbarungen sich nach den jeweiligen Bereichsstrategien bestimmen und diese unterschiedliche Ziele verfolgen.

3.4.3 Berechnung des variablen Anteils

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

Variable Vergütung = Zielbonus x ILF x Bereichsfaktor x AG-Faktor abzüglich fester Zulage (51,2 % des Zielbonus).



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

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

3.5 Vergütungssystem für Risikoträger unterhalb der Bereichsleiterebene

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

Für den Berichtszeitraum wurden anhand dieser Kriterien insgesamt 154 Risikoträger in der DZ BANK identifiziert. Für die DZ BANK Gruppe wurden darüber hinaus weitere 104 Gruppenrisikoträger aus nachgelagerten Unternehmen ermittelt.

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

Die variable Vergütung von Risikoträgern wird ab einer Summe von über 50 TEUR gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 60 Prozent des errechneten Bonusbetrags zur Hälfte mit dem Gehaltszahlungslauf im April des Folgejahres an den Mitarbeiter ausgezahlt. Die zweite Hälfte wird mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die verbleibenden 40 Prozent des ermittelten Bonus werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren gestreckt. Der

Anteil der zurückbehaltenen variablen Vergütung wird auf drei Teile (jeweils ein Drittel 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 der variablen Vergütung an den Mitarbeiter ausgezahlt und 60 Prozent werden als Deferral mit Sperrfristen versehen ausgezahlt.

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

Der vollständige Verlust der variablen Vergütung erfolgt, wenn der Risikoträger an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten 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 (grob fahrlässigem oder vorsätzlichem) Maß verletzt hat. Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit führt zu einer Reduzierung des ILF. Erscheint eine Reduktion des ILF auf den Wert von 0,8 vor dem Hintergrund der Bedeutung des sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens als nicht ausreichend, kann er im Einzelfall auch bis auf null abgesenkt werden. Ein Ausgleich des sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens durch positive Erfolgsbeiträge ist nicht möglich. Sitten- und pflichtwidriges Verhalten muss in jedem Fall zur Verringerung der variablen Vergütung des Mitarbeiters führen. In diesen Fällen, die zum vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen, ist die Bank auch berechtigt, bereits ausbezahlte variable Vergütung von Risikoträgern zurückzufordern („Clawback“).

3.6 Vergütungssystem für Bereichsleiter

Alle Bereichsleiter der DZ BANK sind leitende Angestellte und wurden als Risikoträger identifiziert. Wegen ihrer Einstufung als leitende Angestellte unterfallen sie nicht der Betriebsvereinbarung zur AT-Vergütung. Die Ausgestaltung ihrer Vergütung ist in den Arbeitsverträgen geregelt. Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems ist der Vorstand der DZ BANK.

Die variable Vergütung von Bereichsleitern wird in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 40 Prozent des errechneten Bonusbetrags zur Hälfte mit dem Gehaltszahlungsablauf im April des Folgejahres an den Bereichsleiter ausgezahlt. Die zweite Hälfte wird mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die verbleibenden 60 Prozent des ermittelten Bonus werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gestreckt. Der Anteil der zurückbehaltenen variablen Vergütung wird auf fünf Teile (jeweils ein Fünftel der festgesetzten 60 Prozent) aufgeteilt. Die zurückbehaltene variable Vergütung wird zudem mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die Höhe der zurückbehaltenen variablen Vergütung hängt während der Zurückbehaltung und während der Sperrfristen zu 100 Prozent von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Die Nachhaltigkeit wird an der Änderung des Aktienwertes der DZ BANK zwischen dem 15. April und dem jeweiligen Bewertungsstichtag (14. April) gemessen. Bei einem Absinken des Aktienwertes um mehr als

25 Prozent beträgt der anteilig zurückbehaltene Bonus Null. Wenn der Aktienwert um 20 Prozent bis 25 Prozent sinkt, beläuft sich der anteilig zurückbehaltene Bonus auf 50 Prozent, wenn der Wert um 15 Prozent bis 20 Prozent sinkt, beträgt der anteilig zurückbehaltene Bonus 75 Prozent. Wenn der Aktienwert um weniger als 15 Prozent fällt, ist der anteilig zurückbehaltene Bonus 100 Prozent. Die DZ BANK hat keine am Markt handelbaren Aktien. Der Aktienwert wird einmal jährlich gemäß den Vorgaben des IDW S 1 zur Unternehmenswertermittlung durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft berechnet. Ein Anstieg des Aktienkurses führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Bezüge.

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

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen zurückbehaltenen Boni berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen 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 der ersten Auszahlung alle bereits Zurückhalte- oder Verfügungssperrfristen unterliegenden Bonusanteile gestrichen oder bereits ausgezahlte Bonusanteile zurückgefordert werden, wenn der Bereichsleiter an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

Negative Erfolgsbeiträge werden nach einem Kriterienkatalog mit folgenden Kategorien ermittelt:

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

3.7 Vergütungssysteme für Auslandsfilialen

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

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

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

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

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

ABB. 1 – ÜBERBLICK ÜBER AKTUELLE BONUSREGELUNGEN DER AUSLANDSFILIALEN

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

3.8 Vergütungssystem für Vorstände

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

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

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

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

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen zurückbehaltenen Boni berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen 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 der ersten Auszahlung alle bereits Zurückhalte- oder Verfügungssperrfristen unterliegenden Bonusanteile gestrichen oder bereits ausgezahlte Bonusanteile zurückgefordert werden, wenn der Vorstand an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

Negative Erfolgsbeiträge werden nach einem Kriterienkatalog mit folgenden Kategorien ermittelt:

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

3.9 Vergütungssystem für Aufsichtsräte

Mit Wirkung ab dem 1. Juni 2018 hat die Hauptversammlung der DZ BANK eine Anpassung der Vergütung und der Sitzungsgelder des Aufsichtsrates bewilligt. Diese besteht aus einer festen jährlichen Vergütung pro Mitglied des Aufsichtsrats, differenziert nach Vorsitzenden, Stellvertreter beziehungsweise Mitgliedschaft in einem Ausschuss. Außerdem erhalten die Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats für jede Sitzung eines Ausschusses, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt.

3.10 Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung in der DZ BANK

Gemäß § 7 InstitutsVergV werden bei der Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen für die DZ BANK und die DZ BANK Gruppe die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage hinreichend berücksichtigt sowie die dauerhafte Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen 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 Abs. 3c KWG bedeutenden Steuerungseinheiten

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

Gemäß § 1 Abs. 3c KWG sind DZ BANK, BSH, DZ HYP, DVB und DZ PRIVATBANK bedeutende Institute, diese müssen die Offenlegungsvorschriften nach § 16 Abs. 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 (über 800 Genossenschaftsbanken und deren rund 30 Millionen Kunden) und ein flächendeckendes Angebot (über 8.500 Bankstellen) mit umfangreichen Dienstleistungen (u.a. Asset Management, Retail- und Private Banking, Versicherungen, Immobilien/Bausparen, Firmenkundengeschäft, Kapitalmarktgeschäft) bei. Das Leitmotiv "Verbundfokussierte Zentralbank/Allfinanzgruppe" bestimmt das Handeln und das Kerngeschäft in der DZ BANK Gruppe und ist somit auch wesentlicher Gedanke bei der Vergütungsstrategie.

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

- durch Ziele, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und kaskadiert weitergegeben werden, jedem einzelnen Mitarbeiter einen Anreiz zu geben, zur nachhaltigen Umsetzung der strategischen Ziele der DZ BANK Gruppe und der einzelnen Bereiche einen individuellen Beitrag zu leisten.
- Leistung zu belohnen, ohne dabei Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken zu geben.
- talentierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und an die DZ BANK Gruppe zu binden.
- alle 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 Abs. 3c KWG bedeutenden, nachgeordneten Unternehmen der DZ BANK dargestellt.

4.2 Vergütungssysteme der BSH

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

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

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

In der BSH bzw. SHK ist der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung per Aufsichtsratsbeschluss für alle Mitarbeiter sowie die Geschäftsführung bei einer Zielerreichung von 100 Prozent auf maximal 25 Prozent begrenzt. In keinem Fall kann die variable Vergütung die fixe Vergütung übersteigen.

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

Für die FLK sowie deren Tochterunternehmen Fundamenta-Lakáskassza Pénzügyi Közvetítő Kft. und Fundamenta Erteklanc Inगतlanközvetítő es Szolgálató Kft gelten die Vergütungsregelungen in Ungarn.

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

4.2.1 Zielvereinbarung und Zielerreichung

Grundlage für die Ermittlung der variablen Vergütung von tariflichen Mitarbeitern und außertariflichen Mitarbeitern ist der Unternehmenserfolg, welcher sich aus der Geschäfts-, Risiko- und Nachhaltigkeitsstrategie ableitet. Hierbei handelt es sich um wichtige steuerrelevante 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 bzw. der Geschäftsführung festgelegt. Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 50 Prozent und 120 Prozent. Die Untergrenze von 50 Prozent dient zur Sicherung des tariflich zugesicherten 13. Gehalts.

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

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

Vergangenheit Vergütung zurückbehalten, so erfolgt eine nachträgliche Überprüfung der ursprünglichen Zielerreichung.

Durch die Berücksichtigung der individuellen Ziele und der Ziele der jeweiligen Organisationseinheit wird sichergestellt, dass Risikoträger der Kontrolleinheiten unabhängig von den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. In Kontrolleinheiten wurden die erste und zweite, teilweise auch die dritte Führungsebene als Risikoträger eingestuft. Die variable Vergütung von tariflichen Mitarbeitern und einzelnen Mitarbeitern der unteren Führungsebene bemisst sich vollständig nach der Erreichung der Unternehmensziele. Für diese Personengruppe wurde der wesentliche Einfluss auf das Risikoprofil verneint, da Entscheidungen in der Regel auf höherer Ebene bzw. gemeinschaftlich im Rahmen von Gremien getroffen werden. Die Einflussmöglichkeit der Mitarbeiter auf die Erreichung der Unternehmensziele ist durch die implementierten Kontrollmechanismen gering und sollte durch einen einzelnen Mitarbeiter nicht möglich sein. Der geringe Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung und die Notwendigkeit krimineller Energie zur Beeinflussung der Unternehmensziele führen zu der Erkenntnis, dass ein Interessenskonflikt von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten unter Abwägung der Chance auf eine höhere variable Vergütung in Relation zum Risiko einer kriminellen Handlung und deren Konsequenzen verneint werden kann.

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

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

4.2.2 Vergütungssystem für tarifliche Mitarbeiter

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

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

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

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

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

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

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

4.2.3 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)

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

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

Die Zielerreichungsprämie (ZEP) wird wie folgt ermittelt:

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

4.2.4 Vergütung von Risikoträgern unterhalb der Geschäftsleiter

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

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

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

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

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

4.2.5 Vergütung der Geschäftsleiter

Die Vergütung des Vorstands der BSH setzt sich aus einem Grundgehalt, einem nicht ruhegehaltsfähigen Grundgehalt und einem Bonus zusammen. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung beträgt bei einer Zielerreichung von 100 Prozent maximal 25 Prozent.

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 und 150 Prozent. Die Zielerreichung zur Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung setzt sich zu 70 Prozent aus Unternehmenszielen, zu zehn Prozent aus personalwirtschaftlichen Zielen (integriert in Nachhaltigkeitsziele) und zu 20 Prozent aus individuellen Zielen unter Berücksichtigung des Erfolgsbeitrags des Ressorts sowie Konzernzielen zusammen. Alle Ziele haben eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und beinhalten die zentralen Ziele der Unternehmensstrategie. Die in der Vergütung berücksichtigten Parameter sind wichtige steuerungsrelevante Kennzahlen einer Bausparkasse.

Die variable Vergütung von Risikoträgern wird ab einer Summe von über 50 TEUR gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. 20 Prozent des Bonus werden unmittelbar im Folgejahr, 20 Prozent nach einer Vergütungssperrfrist („Retention“) von einem Jahr ausgezahlt.

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

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

Negative Erfolgsbeiträge werden nach einem Kriterienkatalog mit folgenden Kategorien ermittelt:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3 Vergütungssystem der DZ HYP

Im Berichtsjahr erfolgten nach der weitestgehenden Harmonisierung der Vergütungssysteme zwischen den beiden Betrieben Hamburg und Münster im Jahr 2019 keine wesentlichen Änderungen an den Vergütungssystemen.

4.3.1 Vergütungsstrategie der DZ HYP

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

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

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

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

Die Ausrichtung der DZ HYP ist solide, wertorientiert und nachhaltig. Jenen Werten wird mit den Vergütungssystemen in der Form Rechnung getragen, dass keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken bestehen. Gefördert wird ein Verhalten entsprechend des Wertesystems der DZ HYP. In diesem Sinne sind die Vergütungsmodelle förderlich für die Stärkung einer soliden, wertorientierten und nachhaltigen Risikokultur. Die Vergütungssysteme der DZ HYP sind geschlechtsneutral, so dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist.

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.

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“. Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist seit 2021 an Nachhaltigkeitsziele geknüpft. Über die Zielkaskadierung sind entsprechende Nachhaltigkeitsziele auch in den Zielvereinbarungen mehrerer Bereichsleitungen enthalten. 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).

4.3.2 Risikoträger der DZ HYP

Die DZ HYP hat zum 01. Oktober 2021 eine Analyse zur Identifikation der Risikoträger im Sinne des § 25a Abs. 5b S. 2 KWG durchgeführt, die auf den Kriterien gemäß §§ 1 Abs. 21, 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 1 - 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 01. Oktober 2021 insgesamt 107 Risikoträger ermittelt.

4.3.3 Ausgestaltung der Vergütungssysteme der DZ HYP

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

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

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

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

Abfindungen werden unter Einhaltung der Vorgaben des § 5 Abs. 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 erweiterte Kriterien einfließen.

Zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise im Jahr 2021 hat die Bank ihren Mitarbeitern im März 2022 eine einmalige und freiwillige Sonderzahlung als variable Vergütung auf Grundlage der dazu geschaffenen gesetzlichen Regelung gemäß § 3 Nr. 11a EStG gewährt.

Die variable Vergütung unterliegt den Anforderungen der InstitutsVergV für bedeutende Institute gemäß § 1 Abs. 3c KWG. Von den besonderen Anforderungen der §§ 20 und 22 InstitutsVergV für Risikoträger, die Artikel 94 Abs. 1 Buchstabe l, m und o Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/EU in deutsches Recht umsetzen, sind gemäß § 18 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV und Artikel 94 Abs. 3 Buchstabe b der Richtlinie 2013/36/EU variable Vergütungen von identifizierten Risikoträgern der DZ HYP ausgenommen, die nicht mehr als 50 TEUR und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung der Risikoträger betragen.

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

4.3.3.1 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter

Die fixe Vergütung der Tarifbeschäftigten orientiert sich an den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken 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 Erfolgsbeteili-

gung, die ausschließlich von der Erreichung unternehmensbezogener Ziele abhängt. Die Erfolgsbeteiligung bemisst sich dabei nach den Kennziffern Return on Equity (ROE), Cost-Income-Ratio (CIR) und Risk-Weighted Assets (RWA) und beträgt höchstens 0,8 x ein Brutto-Monatsgehalt bei einem Bankerfolg von mehr als 130 Prozent. Bei einem Bankerfolg zwischen 90 Prozent und 110 Prozent beträgt die variable Erfolgsbeteiligung ein halbes Brutto-Monatsgehalt. Ist der Bankerfolg kleiner als 50 Prozent, entfällt die variable Erfolgsbeteiligung.

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

4.3.3.2 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)

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

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

Die Betriebsvereinbarungen über die Grundsätze der variablen Erfolgsvergütung für die Betriebe Hamburg und Münster gelten auch für AT-Angestellte, die keine leitenden Angestellten sind, und unterscheiden zwischen Angestellten „mit“ und „ohne“ Zielbonus. Zielbonusberechtigigt 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 ausgezahlt.

4.3.3.3 Vergütungssystem der Beschäftigten in Kontrolleinheiten

Für die Beschäftigten in Kontrolleinheiten i. S. d. § 2 Abs. 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 Abs. 2 InstitutsVergV).

Zudem ist für die Beschäftigten in Kontrolleinheiten gewährleistet, dass sie unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden (§ 5 Abs. 4 InstitutsVergV). Die Betriebsvereinbarungen zur vari-

ablen 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 Bereichsleiterenebene

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 zwölftehalb 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 Bereichsleiterenebene wird nach Vorschlag des jeweiligen Bereichsleiters durch den Vorstand festgelegt und bemisst sich nach einem vertraglich vereinbarten Zielbonus. Die Höhe des vertraglich vereinbarten Zielbonus ist grundsätzlich auf maximal drei Bruttomonatsgehälter begrenzt.

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

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

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

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

4.3.3.5 Vergütungssystem für die Bereichsleiterenebene

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die negativen Erfolgsbeiträge können zu einem Abschmelzen bis hin zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. In besonders schwerwiegenden Fällen kann die variable Vergütung zurückgefordert werden („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 signifikanter Verschlechterung der finanziellen Situation der DZ HYP während des Zurückstellungszeitraums geführt haben. Auch Zielverfehlungen (individuelle oder Dezernats-Ziele), die erst im Nachhinein festgestellt werden, zählen zu den negativen Erfolgsbeiträgen.

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

4.3.3.7 Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder der DZ HYP

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

4.4 Vergütungssysteme der DVB

4.4.1 Allgemeine Grundsätze

Das Vergütungssystem der DVB Gruppe basiert auf einer Vergütungsstrategie (Remuneration strategy and principles of DVB Group), die einheitliche Richtlinien der gruppenweiten Vergütungssteuerung enthält, die über alle Gesellschaften und Standorte hinweg Anwendung findet. Die Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV durch alle nachgeordneten Gesellschaften ist durch diese gruppenübergreifend geltenden Regelungen für Vergütungsstrategie, -systeme und die jährliche Zielfestsetzung sichergestellt. Strengere lokale Anforderungen sind dabei nicht zu berücksichtigen.

In der DVB waren in 2021 folgende Einheiten als Kontrolleinheiten definiert: Credit Shipping, Credit Quality Assessment, Group Audit, Group Compliance Office, Group Controlling, Group Risk Management und Operational Services. Im Bezug auf die Vergütung der Kontrolleinheiten wird sichergestellt, dass Mitarbeiter der Kontrolleinheiten unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden, indem sich ihre variable Vergütung nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt. Die variable Vergütung für die Mitarbeiter orientiert sich ausschließlich an individuellen Zielen; die Vergütung für Risikoträger orientiert sich an individuellen Zielen, Teamzielen sowie Bankzielen. Bei den Risikoträgern gibt es somit auf Bankebene Ziele, die sowohl für Risikoträger in Kontrolleinheiten als auch für Risikoträger in den kontrollierten Einheiten gleichermaßen gilt; auf den anderen beiden Ebenen (individuell und Team) unterscheiden sich die Ziele, so dass im Ergebnis 2 von 3 Faktoren unabhängig voneinander sind. Da die Mitarbeiter ausschließlich individuelle Ziele haben, gibt es keinen Gleichklang zwischen den Zielen der Kontrolleinheiten und den zu kontrollierenden Einheiten.

Alle Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt, das je nach Standort und lokalen Gepflogenheiten in unterschiedlichen Raten gezahlt wird. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter die Möglichkeit auf eine variable Zahlung in Form eines jährlichen leistungsbezogenen Bonus.

Daneben gab es in 2021 weitere nicht-finanzielle Vergütungsbestandteile, wie z.B. das Angebot von Beratungsleistungen zu Steuer, Rente oder Karriereberatung im Kontext von Standortschließungen und dem Freiwilligenprogramm in Deutschland.

Die variable Vergütung unterliegt grundsätzlich den Anforderungen der InstitutsVergV. Von den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV sind gemäß § 18 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV und Art. 94 Abs. 3 CRD variable Vergütungen von Risikoträgern ausgenommen, deren variable Vergütung für ein Geschäftsjahr nicht mehr als 50 TEUR und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung beträgt.

4.4.2 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter

Die Vergütung von Tarifmitarbeitern in Deutschland wird durch Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken in Deutschland geregelt. Grundsätzlich umfasst die Vergütung für auf Basis von Tarifverträgen beschäftigten Mitarbeitern 13 fixe Monatsgehälter (einschließlich Sonderzahlungen gemäß § 10 des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe und den Vereinbarungen im Rahmen unserer Betriebsvereinbarung). Darüber hinaus kann in Abhängigkeit des Geschäftserfolgs und der persönlichen Leistung ein diskretionärer Bonus gewährt werden.

4.4.3 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT – Vergütungssystem)

Mitarbeiter, die im Rahmen dieses Systems vergütet werden, erhalten neben dem in regelmäßigen Raten gezahlten Festgehalt einen geprägt durch einen dem Grunde nach vertraglich festzulegenden leistungs- und ergebnisorientierten Vergütungsanteil (Zielbonus).

Das Festgehalt wird je nach Standort und lokalen Gepflogenheiten in unterschiedlichen Raten bezahlt. Der variable Vergütungsanteil kann durch die Vereinbarung des Zielbonus individuell gestaltet werden. Der Zielbonus wird vom Vorstand und vom Bereich Personal festgelegt.

Der Anteil der variablen Vergütung am Zieleinkommen (Grundgehalt + Zielbonus) ist so dimensioniert, dass keine finanzielle Abhängigkeit des Mitarbeiters hierdurch entsteht. Bei Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt nochmals deutlicher auf der fixen Komponente.

Neben Abteilungszielen für die Credit Asset Solution Group (CASG) wird die individuelle Leistung zur Ermittlung des Bonus herangezogen. Die individuellen Ziele der Mitarbeiter beinhalten sowohl finanzielle Messgrößen, als auch nicht-finanzielle Faktoren, wie zum Beispiel prozessorientierte Vorgaben, Projektmitarbeit, Verhalten, etc. Die individuellen Ziele können unterschiedlich gewichtet werden und werden, wie auch die Abteilungsziele, schriftlich erfasst.

Die Größenordnung dieser Zielebenen kann sich verändern. Derzeit ist die Gewichtung der Ebenen wie folgt:

	CASG	Alle anderen Bereiche
Abteilungsziele	40 %	-
Individuelle Ziele	60 %	100 %

Die Ermittlung der Leistungsfaktoren auf Abteilungsebene geschieht auf Basis des Controllingberichts. Der individuelle Faktor sowie qualitative Abteilungsziele werden im jährlichen Gespräch mit der Führungskraft festgelegt.

Die Zielerreichung auf jeder Ebene / eines jeden Ziels wird isoliert berechnet und die Addition der jeweiligen Ergebnisse multipliziert mit dem Zielbonus führt zu dem Auszahlungsbetrag.

Bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände und/ oder Leistungen sowie Leistungen, die noch nicht über die Ziele abgebildet werden, hat der Vorstand verschiedene Möglichkeiten, den formelhaften Bonus anzupassen:

- Gewährung eines zusätzlichen, diskretionären Bonuspools auf Abteilungs- oder Teamebene
- Gewährung eines diskretionären Bonus auf individueller Mitarbeiterebene
- Anpassungen aufgrund persönlichen Fehlverhaltens

4.4.4 Vergütungssystem für Risikoträger (Ebenen unterhalb der Bereichsleiter)

Das Vergütungssystem für Risikoträger entspricht grundsätzlich dem Vergütungssystem der AT-Angestellten.

Bei der Ermittlung des Bonus werden bei den Risikoträgern zusätzlich auch die Unternehmensziele (DVB Group Ziele) sowie die Abteilungsziele berücksichtigt.

	Alle Bereiche
DVB Group Ziele	30 %
Abteilungsziele	35 %
Individuelle Ziele	35 %

Die Ermittlung der Leistungsfaktoren auf Bank- und Abteilungsebene geschieht auf Basis des Controllingberichts. Der individuelle Faktor sowie qualitative Abteilungsziele werden im jährlichen Gespräch mit der Führungskraft festgelegt.

Die Zielerreichung auf jeder Ebene wird isoliert berechnet und die Addition der jeweiligen Ergebnisse multipliziert mit dem Zielbonus führt zum Auszahlungsbetrag.

Bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände und/ oder Leistungen sowie Leistungen, die noch nicht über die Ziele abgebildet werden, hat der Vorstand verschiedene Möglichkeiten, den formelhaften Bonus anzupassen:

- Anpassung der Zielerreichung auf Gruppenebene über einen Modifier um 20 Prozentpunkte nach oben/ unten (Voraussetzung: unvorhersehbare Ereignisse, die außerhalb des Einflussbereichs der Bank liegen)
- Gewährung eines zusätzlichen, diskretionären Bonuspools auf Abteilungs- oder Teamebene
- Gewährung eines diskretionären Bonus auf individueller Mitarbeiterebene
- Anpassungen aufgrund persönlichen Fehlverhaltens

Die Auszahlung des Bonus erfolgt jedoch gemäß InstitutsVergV wie folgt:

Auf 40 Prozent des erreichten Bonus erwirbt der Risikoträger unmittelbar im Folgejahr, nach Festsetzung durch den Vorstand, einen Anspruch (Immediate Bonus). Davon werden lediglich 50 Prozent sofort ausbezahlt, die verbleibenden 50 Prozent unterliegen einer Sperrfrist (Retention Period) von einem weiteren Jahr und sind währenddessen an die Entwicklung des Unternehmenswertes der DVB Bank Gruppe gekoppelt.

60 Prozent des erreichten Bonus werden zurückgehalten (Deferred Bonus) und über einen Zeitraum von fünf Jahren in fünf Tranchen zu jeweils zwölf Prozent zugewiesen. Jeweils 50 Prozent jeder Tranche unterliegen wieder einer Sperrfrist (Retention Period) von einem weiteren Jahr und sind sowohl während der Zurückbehaltungsperiode als auch der Sperrfrist an die Entwicklung des Unternehmenswertes der DVB Bank Gruppe gekoppelt.

Der Risikoträger erwirbt erst nach der jeweiligen Zurückbehaltungsperiode beziehungsweise nach der zusätzlichen Sperrfrist der jeweiligen Tranche einen Anspruch auf Zahlung des Bonusanteils.

Negative Erfolgsbeiträge werden sowohl bei der Bonusfestsetzung als auch bei der Festlegung der anteiligen Deferrals berücksichtigt.

Jede aufgeschobene Bonustranche wird vor der Auszahlung einem Malusprozess unterworfen, in dem die relevante Risiko- und Ertragslage, die Einhaltung interner Richtlinien (zum Beispiel Compliancerichtlinien, Kreditrichtlinien) sowie das persönliche Verhalten überprüft werden. Durch den Malusprozess kann die jeweilige aufgeschobene Bonustranche jedoch nicht erhöht werden, es kann lediglich zu einer Reduzierung oder zu einem Wegfall des Betrages kommen.

Bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Mitarbeiters wird der Vorstand einen „Clawback“ einleiten, der zu einem vollständigen Verlust der variablen Vergütung (bezogen auf die noch ausstehenden, aber auch bezogen auf die bereits ausgezahlten Anteile) führt.

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems ist der Vorstand der DVB.

4.4.5 Vergütungssystem für Bereichsleiter (Ebene unterhalb des Vorstands)

Das Vergütungssystem für Bereichsleiter entspricht dem Vergütungssystem der Risikoträger-Ebene unterhalb der Bereichsleiter.

4.4.6 Vergütungssystem – Vorstand / Geschäftsführung

Im Vergütungssystem für Vorstände wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung (Bonus) gewährt. Die variable Vergütung des Vorstands bemisst sich an einem maximal erreichbaren Bonus. Zur Ermittlung des Bonus werden quantitative und qualitative Ziele, abgeleitet aus der Unternehmensstrategie und der strategischen Planung, festgelegt. Ziele werden auf Konzern-, Bank-, Geschäftsbereichs- und Individualebene festgelegt, wobei alle Ziele mehrjährig sind. Der Maximalbonus wird bei voller Zielerreichung der jeweiligen Einzelziele festgesetzt.

Auf 40 Prozent des erreichten Bonus erwirbt das Vorstandsmitglied unmittelbar im Folgejahr, nach Festsetzung durch den Aufsichtsrat, einen Anspruch (Immediate Bonus). Davon werden lediglich 50 Prozent sofort

ausbezahlt, die verbleibenden 50 Prozent unterliegen einer Sperrfrist (Retention Period) von einem weiteren Jahr und sind währenddessen an die Entwicklung des Unternehmenswertes der DVB Bank Gruppe gekoppelt.

60 Prozent des erreichten Bonus werden zurückbehalten (Deferred Bonus) und über einen Zeitraum von fünf Jahren in fünf Tranchen zu jeweils zwölf Prozent zugewiesen. Jeweils 50 Prozent jeder Tranche unterliegen nach dem Zurückbehaltungszeitraum ebenfalls einer Sperrfrist (Retention Period) von einem weiteren Jahr und sind sowohl während der Zurückbehaltungsperiode als auch der Sperrfrist an die Entwicklung des Unternehmenswertes der DVB Bank Gruppe gekoppelt.

Das Vorstandsmitglied erwirbt erst nach der jeweiligen Zurückbehaltungsperiode bzw. nach der zusätzlichen Sperrfrist der jeweiligen Tranche einen Anspruch auf Zahlung des Bonusanteils.

Negative Erfolgsbeiträge werden sowohl bei der Bonusfestsetzung als auch bei der Festlegung der anteiligen Deferrals berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Während des Zurückbehaltungszeitraums („Deferral“) ist die variable Vergütung nicht erdient.

Jede aufgeschobene Bonustranche wird vor der Auszahlung einem Malusprozess unterworfen, in dem die relevante Risiko- und Ertragslage, die Einhaltung interner Richtlinien (zum Beispiel Complaincerichtlinien, Kreditrichtlinien) sowie das persönliche Verhalten überprüft werden. Durch den Malusprozess kann die jeweilige aufgeschobene Bonustranche jedoch nicht erhöht werden, es kann lediglich zu einer Reduzierung oder zu einem Wegfall des Betrages kommen. Darüber hinaus können bis zwei Jahre nach Ende des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraumes 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 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 („Clawback“).

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der DVB als Gesamtplenum. Seit dem Geschäftsjahr 2014 wird die Angemessenheit der Vergütungssysteme insbesondere durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats sichergestellt.

4.5 Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK

In der DZ PRIVATBANK gibt es neben der Vergütung nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag das Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich und das Vergütungssystem für Risikoträger. Die Vergütung der Vorstände der DZ PRIVATBANK wird individualvertraglich durch den Aufsichtsrat der DZ PRIVATBANK beschlossen.

Die Vergütungssysteme gelten grundsätzlich an allen Standorten unter Berücksichtigung landesspezifischer Besonderheiten, die sich zum Beispiel aus tarifvertraglichen Regelungen ergeben. Sämtliche Stellen in Luxemburg und an den Auslandsstandorten sind gemäß einer systematischen Stellenbewertung in ein Punktesystem eingegliedert, nachdem sich die Vergütung ausrichtet.

Für die Angestellten im Finanzsektor in Luxemburg gibt es einen Tarifvertrag. Die tariflich bezahlten Mitarbeiter erhalten neben einem 13. Monatsgehalt am Jahresende eine Loyalitätsprämie, abhängig von der Zugehörigkeitsdauer. Diese wird jeweils im Juni ausgezahlt. Sie kann zwischen 20 und 85 Prozent des monatlichen Grundgehalts betragen und ist auf einen Maximalbetrag gedeckelt.

4.5.1 Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems für AT-Mitarbeiter ist der Vorstand.

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

Im Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter wird neben dem monatlichen Festgehalt (12 oder 12,5 in Luxemburg, 12,5 in Deutschland, 13 in der Schweiz) ein leistungs- und ergebnisorientierter Vergütungsanteil (Referenzbonus) gewährt.

Die DZ PRIVATBANK bietet Ihren Mitarbeitern im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements nicht-finanzielle Sachleistungen an, die der Mitarbeiterbindung dienen. Hierzu gehören zum Beispiel die umfangreichen Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement wie die Gesundheitstage, die kostenlose Gripeschutzimpfung, die Nutzung eines Fitnessraums und Sportangebote.

Die DZ PRIVATBANK hat keine am Markt handelbare Aktien.

Bestimmte Mitarbeitergruppen erhalten eine an ihre Funktion gebundene Zulage zur fixen Vergütung. Die Zulagen entfallen, wenn die Funktion oder die organisatorische Zuordnung wegfällt. Zulagen sind in der Regel nicht ruhegehaltsfähig und nicht dynamisiert. Der Gewährung der Zulagen liegt keine gesetzliche Verpflichtung zugrunde, sie wird auf freiwilliger Basis gewährt.

Die DZ PRIVATBANK muss neben den Anforderungen der lokalen Gesetzgebungen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen an den Standorten die Bestimmungen der InstitutsVergV beachten. Diese findet zwar keine unmittelbare Anwendung auf Kreditinstitute mit Sitz in Luxemburg, aus § 27 ergibt sich jedoch die Verpflichtung für das Leitungsorgan des übergeordneten Unternehmens (DZ BANK, Frankfurt), die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung auch in nachgeordneten Unternehmen und damit auch in Konzerngesellschaften im Ausland sicherzustellen, sofern diese gesellschaftsrechtlichen und nationalen Vorschriften nicht entgegenstehen. Die DZ PRIVATBANK ist somit eingebunden in die einheitlichen Richtlinien der Vergütungssteuerung aus der Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe und legt ihre diesbezügliche Dokumentation über die Einhaltung der vereinbarten Grundsätze der DZ BANK zur Prüfung vor. Aus dieser Vorgehensweise ergibt sich, dass die DZ PRIVATBANK die strengsten, geltenden Vergütungsregeln in allen nachgelagerten Gesellschaften anwendet.

4.5.1.1 System der Verantwortungsstufen

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

4.5.1.2 Berechnung des variablen Anteils

Der variable Anteil wird im Rahmen des jährlichen Bonusprozesses nach folgender Formel berechnet:

$$\text{Bonus} = (\text{Referenzbonus} \times \text{ILF} \times \text{Segmentfaktor} \times \text{Hausfaktor})$$

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

- Individueller Leistungsfaktor 0,5 bis 1,8
- Segmentfaktor 0,8 bis 1,2
- Hausfaktor 0,8 bis 1,2

Der Vorstand legt die Segmentfaktoren und den Hausfaktor fest. Die Bank kann einen individuellen Leistungsfaktor und - abweichend vom Hausfaktor anderer Standorte - den Hausfaktor in einem Land auf Null setzen, wenn die (aufsichts-) rechtlichen Bedingungen es fordern. Damit ist gewährleistet, dass der Bonus eines Mitarbeiters grundsätzlich entfallen kann. Die variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten richtet sich bei den Segmentfaktoren nicht nach den gleichen Vergütungsparametern wie die der Mitarbeiter der Segmente, die sie kontrollieren.

4.5.2 Vergütungssystem für Risikoträger (Maximalbonussystem)

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems für Risikoträger ist der Vorstand. Grundsätzlich leitet sich das Vergütungssystem für Risikoträger aus dem Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich ab.

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

Analog zum Vergütungssystem für alle Mitarbeiter im außertariflichen Bereich sind die Risikoträger Vergütungsstufen zugeordnet. Grundsätzlich sind dies aufgrund der Einstufung auf Basis der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 die Verantwortungsstufen 1 und 2. Im Bereich der variablen Vergütung sieht das Vergütungssystem für Risikoträger ein Maximalbonussystem vor. Die Zielvereinbarungssystematik berücksichtigt quantitative und qualitative Ziele. Sie leitet sich in den quantitativen Zielen aus der operativen Planung der DZ PRIVATBANK (zum Beispiel Ergebnis vor Steuern IFRS, CIR) und des jeweiligen Segments ab und enthält zusätzlich quantitative und qualitative Individualziele. 60 Prozent der Ziele sind mehrjährig über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren angelegt, die übrigen Ziele haben eine einjährige Bemessungsgrundlage. Da es sich um ein additives Maximalbonussystem handelt, kann eine Zielerreichung bei einzelnen Zielen zwischen 0 und 180 Prozent liegen, die Gesamtzielerreichung ist jedoch auf 100 Prozent des

Maximalbonus begrenzt. Liegt die Zielerreichung eines Einzelziels unter 50 Prozent, beträgt der Bonusanteil für dieses Ziel Null Prozent.

Zudem wurde eine Deferral- und Retentionregelung für Risikoträger mit einem Bonus über 50 TEUR etabliert. Übersteigt die variable Vergütung diese Betragsschwelle, werden 20 Prozent des erreichten Bonus unmittelbar im Folgejahr ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80 Prozent des für das vorangegangene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“) für Risikoträger unterhalb der Ebene Segmentleitung. Für Mitarbeiter auf der Ebene Vorstand/ Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften der DZ PRIVATBANK sowie für die Führungsebene unterhalb des Vorstands der DZ PRIVATBANK (Segmentleiter, Risikoträger mit direkter Berichtspflicht an den Vorstand sowie definierte High Earner) beträgt der Zurückbehaltungszeitraum bei Überschreitung der Betragsschwelle von 50 TEUR mindestens 6 Jahre (inklusive Verfügungssperrfristen). Der zurückbehaltene Bonus wird auf drei beziehungsweise fünf anteilige Deferrals (jeweils ein Drittel beziehungsweise ein Fünftel der festgesetzten 60 Prozent) aufgeteilt. Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge durch eine Kopplung an die Entwicklung des Aktienwerts an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ PRIVATBANK gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung oder Rückforderung der variablen Vergütung bis zu zwei Jahre nach Auszahlung des letzten Deferrals führen. Während der Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“) ist die variable Vergütung nicht verdient. Die in 2021 ergangenen Änderungen für die zeitverzögerte Auszahlung variabler Vergütung, die sich aus der Umsetzung der CRD V in nationale Gesetzgebung (Luxemburger Gesetz über den Finanzsektor) und übergreifende Vergütungsverordnungen (InstitutsVergV und EBA Guideline für solide Vergütung) ergeben, finden erstmalig für das Geschäftsjahr 2022 Anwendung.

4.5.3 Vergütungssystem des Vorstands

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der DZ PRIVATBANK. Die Vorstandsvergütung wird individualvertraglich festgelegt. Die Vergütung beinhaltet neben einem ruhegehaltstfähigen Festgehalt einen Bonus sowie Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Der Bonus des Vorstands der DZ PRIVATBANK beträgt je nach Zielerreichung zwischen 0 und maximal 150 Prozent des Referenzbonus. Zur Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Sämtliche Ziele des Vorstands haben einen vergangenheitsbezogenen mehrjährigen Bemessungszeitraum, der drei Jahre beträgt. Nur 20 Prozent des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt, weitere 20 Prozent werden mit einer Sperrfrist von einem Kalenderjahr versehen und sind abhängig von einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmenswerts der DZ PRIVATBANK. 60 Prozent des vom Aufsichtsrat für das abgeschlossene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus werden über einen Zeitraum von fünf Kalenderjahren gestreckt, der zurückbehaltene Bonus wird hierfür in fünf gleiche Teile unterteilt. Die Auszahlungen erfolgen unter Berücksichtigung von Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“). Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge durch eine Kopplung an die Entwicklung des Unternehmenswerts an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ PRIVATBANK gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals im Rahmen eines Backtestings berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“) ist die variable Vergütung nicht verdient. Darüber hinaus können bis zwei Jahre nach Ende des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraumes 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 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“).

4.5.4 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.

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):

	31.12.2021						
	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Corporate Functions	Kontrollfunktionen	Sonstige
Anzahl²	105	-	-	-	-	-	-
Vollzeitstellen	-	1.778	2.435	3.198	5.266	1.653	1.980
Anzahl/Vollzeitstellen mit variabler Vergütung³	106	1.574	2.254	2.588	4.787	1.477	1.237
Gesamtvergütung in Mio. €	74,1	238,9	202,0	345,5	489,6	173,6	158,0
davon fixe Vergütung	50,5	187,0	173,4	248,7	418,3	150,2	139,6
davon variable Vergütung	23,6	51,9	28,5	96,8	71,3	23,4	18,3

² Anzahl zum Stichtag 31.12.2021

³ Anzahl/Vollzeitstellen mit variabler Vergütung berücksichtigt die Begünstigten, die für das Jahr 2021 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) 2021/637 offengelegt.

Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (REM 1):

		31.12.2021			
		Leitungsorgan - Aufsichts- funktion ⁴	Leitungsorgan - Leitungs- funktion ⁴	Sonstige Mit- glieder der Geschäfts- leitung ⁵	Sonstige-Risi- koträger
Feste Vergütung	Anzahl Risikoträger⁶	20,0	8,0	50,9	457,4
	Feste Vergütung gesamt in Mio. €	0,8	12,3	24,6	61,0
	davon Barvergütung	0,8	8,5	20,3	56,2
	davon in Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen	-	-	-	-
	davon in aktienbasierten oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumenten	-	-	-	-
	davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-
	davon in sonstigen Formen	-	3,8	4,3	4,9
Variable Vergütung	Anzahl Risikoträger⁶	-	8,0	50,9	370,2
	Variable Vergütung gesamt in Mio. €	-	2,1	6,7	21,5
	davon Barvergütung	-	0,4	1,4	16,9
	davon zurückbehalten	-	-	0,1	2,0
	davon in Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen	-	-	-	-
	davon zurückbehalten	-	-	-	-
	davon in aktienbasierten oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumenten	-	1,7	5,3	4,6
	davon zurückbehalten	-	1,7	5,3	4,6
	davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-
	davon zurückbehalten	-	-	-	-
	davon in sonstigen Formen	-	-	-	-
	davon zurückbehalten	-	-	-	-
Vergütung gesamt		0,8	14,5	31,4	82,5

Die Ausnahmeregelung des Artikel 94 Abs. 3a CRD findet keine Anwendung. Die Ausnahmeregelung des Artikels 94 Abs. 3b CRD auf die Vergütungsgrundsätze l und m gem. Artikel 94 Abs. 1 CRD wurde 2021 auf 282 Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung von 47,9 Mio. € (davon fix 39,6 Mio. €, davon variabel 8,3 Mio. €) angewendet. Eine Ausnahme auf den Vergütungsgrundsatz o gem. Artikel 94 Abs. 1 CRD wird nicht angewendet.

⁴ Leitungsorgan Aufsichts- und Leitungsfunktion berücksichtigen die jeweiligen Organe der DZ BANK AG

⁵ 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

⁶ Anzahl Risikoträger: Leitungsorgane werden als Personen gezählt; nicht den Leitungsorganen angehörende Risikoträger werden als Vollzeitäquivalent gezählt

Sonderzahlungen an Risikoträger (REM 2):

	31.12.2021			
	Leitungsorgan - Aufsichts- funktion	Leitungsorgan - Leitungs- funktion	Sonstige Mit- glieder der Ge- schäftsleitung	Sonstige Risikoträger
Gewährte garantierte variable Vergütung				
Anzahl der Risikoträger, denen eine garantierte variable Vergütung ge- währt wurde	-	-	-	-
Gesamtsumme der gewährten garantierten variablen Vergütung in Mio. EUR	-	-	-	-
davon während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen ange- rechnet wird in Mio. EUR	-	-	-	-
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	-	-	1,0	3,0
Gesamtsumme der in früheren Zeiträumen gewährten und während des Geschäftsjahres gezahlten Abfindungen in Mio. EUR	-	-	0,3	0,8
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
Anzahl der Risikoträger, denen eine Abfindung im Geschäftsjahr ge- währt wurde	-	-	-	15,8
Gesamtsumme der während des Geschäftsjahres gewährten Abfin- dungen in Mio.EUR	-	-	-	4,9
davon während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	0,7
davon zurückbehalten	-	-	-	-
davon während des Geschäftsjahres gezahlt und nicht auf die Ober- grenze für Bonuszahlungen angerechnet	-	-	-	0,7
davon höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	-	0,6

Zurückbehaltene Vergütung in Mio. EUR (REM 3):

31.12.2021

	Gesamtbe- trag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen	davon im Ge- schäfts- jahr erdient	davon in nachfolgen- den Ge- schäfts- jahren zu erdienen	Gesamthöhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurückbe- haltenen, im Geschäfts- jahr zu erdienenden Vergütungen vorgenom- men wurden	Gesamthöhe von Leistungsan- passungen, die im Ge- schäftsjahr bei zurück- behaltenen, in künftigen jährlichen Leistungspe- rioden zu erdienenden Vergütun- gen, vorge- nommen wurden	Gesamt- höhe der während des Geschäfts- jahres vorgenom- menen impliziten Adjustier- ungen	Gesamt- höhe der vor dem Geschäfts- jahr gewährten, zurückbe- haltenen Vergütun- gen, die im Geschäfts- jahr tatsäch- lich gezahlt wurden	Gesamt- höhe der für frühere Leistungs- perioden gewährten und zurück- behaltenen Vergütun- gen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	-	-	-	-	-	-	-	-
Barvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleichwer- tige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht li- quiditätswirksame In- strumente	-	-	-	-	-	-	-	-
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Leitungsorgan - Leitungsfunktion	3,6	-	3,6	-	-	-	1,4	-
Barvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleichwer- tige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht li- quiditätswirksame In- strumente	3,6	-	3,6	-	-	-	1,4	-
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	15,5	0,0	15,5	-	-	-	5,0	0,0
Barvergütung	0,2	-	0,2	-	-	-	0,0	-
Aktien oder gleichwer- tige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht li- quiditätswirksame In- strumente	15,2	0,0	15,2	-	-	-	5,0	0,0
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Risikoträger	16,7	4,3	12,4	0,0	0,0	-	11,9	4,1
Barvergütung	5,7	0,1	5,6	0,0	0,0	-	2,3	-
Aktien oder gleichwer- tige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht li- quiditätswirksame In- strumente	11,0	4,2	6,8	0,0	0,0	-	9,5	4,1
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag	35,7	4,3	31,4	0,0	0,0	-	18,2	4,1

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

		31.12.2021
EUR		Risikoträger, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Abs. 1 i CRR beziehen
1 000 000 bis unter 1 500 000		5
1 500 000 bis unter 2 000 000		5
2 000 000 bis unter 2 500 000		1
2 500 000 bis unter 3 000 000		1

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

31.12.2021										
	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	8,0	28,0	78,7	58,5	11,0	78,9	134,2	147,0	536,3
davon Mitglieder des Leitungsorgans	20,0	8,0	28,0							28,0
davon sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				18,0	10,0	2,0	29,9	14,0	34,0	107,9
davon sonstige Risikoträger				60,7	48,5	9,0	49,0	120,2	113,0	400,4
Gesamtvergütung der Risikoträger in Mio. EUR	0,8	14,5	15,3	22,4	13,8	1,7	22,4	23,8	29,8	129,2
davon variable Vergütung	-	2,1	2,1	6,2	3,4	0,2	6,9	5,3	6,2	30,4
davon feste Vergütung	0,8	12,3	13,2	16,2	10,4	1,5	15,4	18,5	23,6	98,8

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:
Uwe Fröhlich (Co-Vorstandsvorsitzender)
Dr. Cornelius Riese (Co-Vorstandsvorsitzender)
Uwe Berghaus
Dr. Christian Brauckmann
Ulrike Brouzi
Wolfgang Köhler
Michael Speth
Thomas Ullrich

Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Henning Deneke-Jöhrens

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