

**Offenlegungsbericht der DZ HYP AG zum 31. Dezember 2019  
gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung und Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013**

## **1. Einleitung**

Die DZ HYP AG ist als bedeutendes Institut i. S. d. § 25n Kreditwesengesetz (KWG) nach § 16 Abs. 1, 3 und 4 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) verpflichtet, Informationen hinsichtlich ihrer Vergütungssysteme, zur Zusammensetzung und zu den Aufgaben ihres Vergütungskontrollausschusses sowie – unterteilt nach ihren Geschäftsbereichen – den Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung offenzulegen. Gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013 (CRR – Capital Requirements Regulation) hat die Bank als CRR-Institut für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (sog. Risk Taker) bestimmte quantitative und qualitative Informationen in Bezug auf ihre Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen.

Dieser Offenlegungsbericht wird auf der Homepage der DZ HYP AG veröffentlicht.

## **2. Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der DZ HYP AG**

Im Berichtsjahr 2019 erfolgte eine weitgehende Harmonisierung der Vergütungssysteme der Standorte Hamburg und Münster, da nach Fusion der DG HYP AG und der WL BANK AG zur DZ HYP AG im Geschäftsjahr 2018 zwei unterschiedliche Systeme etabliert waren, die in den beiden Einzelgesellschaften nach Fusion zunächst fortgeführt worden waren.

Die Vergütung der Beschäftigten der DZ HYP AG besteht aus einer festen Vergütung und im Regelfall einer variablen Vergütung. Die Höhe der festen Vergütung wird durch den Tarifvertrag oder den Stellenwert, Marktgegebenheiten und persönliche Eigenschaften der Beschäftigten bestimmt. Die Höhe der variablen Vergütung hängt von dem Erfolg des Unternehmens oder, je nach Vergütungssystem, auch von der persönlichen Leistung der Beschäftigten sowie vom Erfolg des jeweiligen Geschäftsbereichs ab.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DZ HYP AG i. S. d. § 2 Abs. 7 InstitutsVergV ist durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen und zusätzlich für alle Beschäftigten unterhalb der Bereichsleiterenebene durch die seit dem 01.01.2019 in Hamburg und Münster geltenden Betriebsvereinbarungen über die Grundsätze der erfolgsorientierten variablen Vergütung sichergestellt, dass die variable Vergütung die Festvergütung nicht übersteigen kann.

Für die Beschäftigten der Kontrolleinheiten i. S. d. § 2 Abs. 11 InstitutsVergV ist durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen und - in ihrem Geltungsbereich - durch die o. g. Betriebsvereinbarungen sichergestellt, dass die variable Vergütung ein Drittel der Gesamtvergütung nicht übersteigen kann, so dass der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt. Zudem ist für die Beschäftigten der Kontrolleinheiten gewährleistet, dass sie unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. Die Betriebsvereinbarungen der Standorte Hamburg und Münster sehen in Bezug auf Zielvereinbarungen für Beschäftigte der 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.

In der DZ HYP AG sind drei verschiedene Vergütungssysteme zu unterscheiden: Das Vergütungssystem für Tarif-Beschäftigte (dazu nachfolgend unter 2.1.), das Vergütungssystem für außertarifliche Beschäftigte (dazu nachfolgend unter 2.2) und das Vergütungssystem für Bereichsleitungen/Leitende Angestellte (dazu nachfolgend unter 2.4). Die Besonderheiten, die für Risk Taker unterhalb der Bereichsleiterenebene gelten, werden nachfolgend unter Ziffer 2.3 dargestellt.

## **2.1. Das Vergütungssystem für Tarifbeschäftigte**

Die Vergütung der Tarifbeschäftigten orientiert sich am Standort Hamburg an den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Am Standort Münster nehmen die Arbeitsverträge der Tarifbeschäftigten, die bis zum 31.07.2018 eingestellt worden sind, auf die Tarifverträge für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank Bezug. Seit dem 01.08.2018 (Fusion von WL Bank und DG HYP) enthalten auch die Arbeitsverträge von neu eingestellten Tarifbeschäftigten in Münster eine Bezugnahme auf die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Nach beiden Tarifverträgen setzen sich die Tarifgehälter aus 12 Monatsgehältern und einer tariflichen Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts (13. Monatsgehalt) zusammen.

Aufgrund einer Gesamtzusage erhalten alle nicht zielbonusberechtigten Tarif-Mitarbeiter jeweils im Dezember eine jährliche Sonderzahlung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts.

Im Berichtsjahr 2019 wurden die Betriebsvereinbarungen zur variablen Erfolgsvergütung in Hamburg und Münster harmonisiert. In beiden Betrieben gelten seit Januar 2019 inhaltlich identische Betriebsvereinbarungen für alle Beschäftigten mit Ausnahme der Leitenden Angestellten. Grundsätzlich erhalten Tarifbeschäftigte eine variable Vergütung in Form einer Erfolgsbeteiligung, die ausschließlich von der Erreichung unternehmensbezogener Ziele abhängt. Die Erfolgsbeteiligung beträgt höchstens 0,8 x ein Brutto-Monatsgehalt und bei einem Bankerfolg zwischen 90% und 110% ein halbes Brutto-Monatsgehalt.

Die Betriebsvereinbarungen über die Grundsätze der variablen Erfolgsvergütung vom 23.10.2019 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. Im Berichtsjahr waren sieben Tarifbeschäftigte zielbonusberechtig.

## **2.2. Das Vergütungssystem für außertarifliche Beschäftigte (AT-Beschäftigte)**

AT-Beschäftigte erhalten zwölf Monatsgehälter sowie eine variable Vergütung, die auf Grundlage der Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der variablen Erfolgsvergütung vom 23.10.2019 gewährt wird. Seit 2015 gewährt die Bank darüber hinaus den AT-Beschäftigten des Betriebes Hamburg, die nicht zielbonusberechtig sind, jährlich im Dezember ein halbes Bruttomonatsgehalt als Sonderzahlung.

In der Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der variablen Erfolgsvergütung wird zwischen AT-Beschäftigten „mit“ und AT-Beschäftigten „ohne“ Zielbonus unterschieden. Zielbonusberechtig sind Führungskräfte, Beschäftigte mit quantitativen Vertriebszielen sowie Risk Taker. Mit den zielbonusberechtigten Beschäftigten werden jährlich Zielvereinbarungen getroffen, die qualitative und quantitative Kriterien

sowie Bereichs- und Individualziele enthalten. Die Höhe der variablen Vergütung ist 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 rd. 27% der Jahresgesamtvergütung als variable Vergütung erhalten.

Die variable Erfolgsvergütung für AT-Beschäftigte ohne Zielbonus beträgt – wie bei Tarifbeschäftigten – maximal das 0,8-fache eines Bruttomonatsgehaltes. Bei einem Bankerfolg zwischen 90% und 110% beträgt die variable Erfolgsvergütung ein halbes Brutto-Monatsgehalt.

### **2.3. Das Vergütungssystem für Risk Taker unterhalb der Bereichsleitererebene**

In der DZ HYP AG wurden zum Stichtag 31.12.2019 gemäß den Anforderungen aus § 25a Abs. 5b KWG im Rahmen einer plausiblen, umfassenden und für Dritte nachvollziehbaren Risikoanalyse und gemäß den in Artikel 3 und 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 aufgeführten qualitativen und quantitativen Kriterien insgesamt 87 Personen, davon 47 unterhalb der Bereichsleitererebene, als Risk Taker (Risikoträger) identifiziert.

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

Alle als Risk Taker identifizierten Beschäftigten unterhalb der Bereichsleitererebene unterliegen hinsichtlich der Struktur und insbesondere der Ermittlung ihrer variablen Vergütung dem Vergütungssystem für AT-Beschäftigte mit Zielbonus (siehe 2.2).

Die variable Vergütung für Risk Taker unterhalb der Bereichsleitererebene wird nach Vorschlag des 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 Höhe der variablen Vergütung 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 des einzelnen Mitarbeiters abhängig. Entsprechende Bereichs- und Individualziele werden im Rahmen eines Zielvereinbarungsgespräches zwischen Risk Taker und Bereichsleiter jährlich neu im Voraus vereinbart und festgesetzt. Im Idealfall kann die variable Vergütung bei zielbonusberechtigten Mitarbeitern das 1,5-fache des vertraglich vereinbarten Zielbonus betragen, so dass die variable Vergütung maximal 27% der Jahresgesamtvergütung bzw. 37,5% der fixen Vergütung betragen kann.

Mit Risk Takern der DZ HYP AG, die auch Gruppen-Risk Taker sind, werden neben den bereits erwähnten Gesamtbank-, Bereichs- und Individualzielen zusätzlich Konzernziele vereinbart.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Berichtsjahr 2019 erfolgte im April 2020. Sofern die variable Vergütung einen Betrag von 50.000 € übersteigt, gelten hinsichtlich Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen der variablen Vergütung die gleichen Regelungen wie bei den Bereichsleitern (siehe 2.4). Für das Jahr 2019 wurde unterhalb der Bereichsleiterenebene keine variable Vergütung gewährt oder verdient, die den Betrag von 50.000 € überschritten hat.

#### **2.4. Das Vergütungssystem für Risk Taker der Bereichsleiterenebene**

Die Bereichsleiter sind als Risk Taker eingestuft und erhalten zwölf Monatsgehälter zuzüglich einer variablen Erfolgsvergütung. Im Jahr 2019 wurden mit den Bereichsleitern zu der variablen Erfolgsvergütung individualvertragliche Vereinbarungen getroffen, die die Anforderungen der InstitutsVergV berücksichtigen, insbesondere hinsichtlich Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen der variablen Erfolgsvergütung.

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

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

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

Sofern die variable Vergütung einen Betrag von 50.000 € übersteigt, setzt sich die variable Vergütung neben einem sofort auszuzahlenden Betrag auch aus Deferral- und Retention-Anteilen zusammen. 20% der variablen Vergütung werden im April des Folgejahres direkt ausgezahlt. Die Auszahlung der weiteren 80% des festgesetzten Bonus erfolgt gestreckt über einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren. Dabei sind 50% des festgesetzten Betrages durch Kopplung an eine nachhaltige Wertentwicklung der DZ HYP AG gebunden. Die Ermittlung der nachhaltigen Wertentwicklung wird anhand des Unternehmenswertes bestimmt. Negative Erfolgsbeiträge werden sowohl bei der Bonusfestsetzung als auch bei den anteiligen Deferrals 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, die erst im Nachhinein festgestellt werden

Die negativen Erfolgsbeiträge können zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Gemäß § 20 Absatz 6 InstitutsVergV kann in besonders schwerwiegenden Fällen die variable Erfolgsvergütung zurückgefordert werden („Clawback“). Während der Zurückhalte- und Verfügungssperrfristen ist die variable Vergütung nicht erdient.

## **2.5. Das Vergütungssystem für Vorstände**

Vorstandsmitglieder erhalten zwölf Monatsgehälter sowie eine variable Vergütung, die auf einzelvertraglichen Regelungen beruht. Die vertraglichen Regelungen stellen sicher, dass die variable Vergütung jeweils 100% der fixen Vergütung für jedes einzelne Vorstandsmitglied nicht überschreitet.

Die variable Vergütung für Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt und bemisst sich an einem maximal erreichbaren Bonus (Zielbonus = Maximalbonus).

Für die 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. Nur 20% des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80% der für das vorangegangene Geschäftsjahr festgesetzten variablen Vergütung erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- („Deferral“) und Verfügungssperrfristen („Retention“). Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge durch eine Koppelung an die Entwicklung des Aktienwerts an eine nachhaltige Wertentwicklung der DZ HYP AG gebunden. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals 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 erdient.

Darüber hinaus können bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Ende des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums bereits ausgezahlte Bonusanteile zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung zurückbehaltenen Bonusanteile 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“).

Verantwortlich für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat der DZ HYP AG.

## **2.6. Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder**

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht aus einer festen jährlichen Vergütung pro Mitglied des Aufsichtsrats, differenziert nach Vorsitzendem, 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.

## 2.7. Entscheidungsträger, Kontrollgremien, externe Dienstleister in der Vergütungspolitik

Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstandes ist der Aufsichtsrat zuständig. Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten einschließlich der Risk Taker unterhalb des Vorstandes ist der Vorstand der DZ HYP AG zuständig.

Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird neben der Überprüfung durch die DZ HYP AG selbst auch durch den bestellten Vergütungsbeauftragten und durch den Aufsichtsrat mit Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses überprüft. Der Vergütungskontrollausschuss besteht aus vier Aufsichtsratsmitgliedern. Neben dem Aufsichtsrats-Vorsitzenden, Herrn Uwe Fröhlich, gehören dem Vergütungskontrollausschuss Frau Dagmar Mines sowie die Herren Speth und Müller an. Im Geschäftsjahr 2019 fanden vier Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses statt. In dem letzten Bericht des Vergütungsbeauftragten vom 26.05.2020 wurde die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Bank im Sinne der InstitutsVergV für das Geschäftsjahr 2019 festgestellt. Des Weiteren wurden im Berichtsjahr 2019 gemäß § 12 Abs. 1 InstitutsVergV die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter der DZ HYP AG zentral und unabhängig durch den Vergütungsbeauftragten der DZ BANK auf ihre Angemessenheit geprüft. Dies führte im Ergebnis zu der Feststellung vom 27.04.2020, dass die Vergütungssysteme der Bank angemessen und mit der Geschäfts- und Risikostrategie vereinbar sind.

Die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 11 InstitutsVergV werden regelmäßig in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme eingebunden. Für die DZ HYP AG wurden die Bereiche Interne Revision, Risikocontrolling, Finanzen, Compliance, Personal sowie die Marktfolgeeinheiten der wesentlichen Geschäftsbereiche als Kontrolleinheiten definiert und hinsichtlich der Ermittlung der Risk Taker, möglicher Bedenken bei der Festlegung des Gesamtbonuspools und der Leistungskriterien sowie der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und der Vergütungsgewährung eingebunden.

Bei Bedarf werden externe Berater bei der Gestaltung der Vergütungssysteme und zur Anpassung der Musterverträge eingebunden.

## 3. Quantitative Offenlegung der DZ HYP AG für das Jahr 2019

### 3.1. Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV

	Aufsichtsrat	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Mitglieder (nach Köpfen)	18	3					
Gesamtzahl der Mitarbeiter nach Köpfen zum 31.12.2019	-	-	138	146	207	305	69
Gesamtzahl der Mitarbeiter nach FTE zum 31.12.2019	-	-	130,5	126,78	190,97	277,82	63,94
Gesamte Vergütung für das Jahr 2019 in €	256.674	3.682.114	15.477.786	9.037.297	16.913.738	24.561.155	5.789.313
davon fixe Vergütung	256.674	3.202.114	13.791.298	8.492.231	15.831.850	23.111.768	5.080.930
davon variable Vergütung	0	480.000	1.686.488	545.066	1.081.888	1.449.387	708.383
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	0	3	138	146	207	304	59

### 3.2. Informationen zur Vergütung der Risikoträger nach Art. 450 Abs. 1 lit. g) und h) CRR

	Aufsichtsrat	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige
<b>Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)</b>	18	3	23	5	5	34	3
<b>Anzahl Risikoträger ohne Aufsichtsrat/Vorstand (nach FTE)</b>	-	-	23	5	5	33	3
davon Anzahl Risikoträger im Senior Management (nach FTE)	-	-	5	1	5	7	1
<b>Fixe Vergütung der Risk Taker gesamt in € für das Jahr 2019</b>	256.674	3.202.114	4.096.597	956.294	4.636.778	580.739	956.294
davon: Barvergütung in €	256.674	3.202.114	4.096.597	608.407	956.294	4.636.778	580.739
davon: in Aktien oder aktienbasierter Vergütung in €	-	-	-	-	-	-	-
davon: in anderen Instrumenten in €	-	-	-	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung der Risk Taker gesamt in € für das Jahr 2019</b>	-	480.000	750.900	40.910	216.700	499.940	45.000
davon: in bar in €	-	96.000	706.740	40.910	194.620	482.000	45.000
davon: in Aktien oder aktienbasierter Vergütung in €	-	384.000	44.160	-	22.080	17.940	-
davon: in anderen Instrumenten in €	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2019 in €</b>	-	384.000	176.640	-	88.320	71.760	-
davon: aufgeschoben in bar in €	-	-	132.480	-	66.240	53.820	132.480
davon: aufgeschoben in Aktien oder aktienbasierter Vergütung in € *	-	384.000	44.160	-	22.080	17.940	-
davon: in anderen Instrumenten in €	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung:</b>							
<b>Artikel 450 h(iii) CRR – Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren in € (gesamt)</b>	-	991.289	371.130	-	142.140	148.440	-
davon: in 2019 verdient in €	-	-	-	-	-	-	-
davon: in 2019 noch nicht verdient in €	-	-	-	-	-	-	-
<b>Artikel 450 h(iv) CRR – während des Geschäftsjahres ausbezahlte Beträge aus zurückbehaltener Vergütung der Vorjahre in €</b>	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl	-	-	-	-	-	-	-
<b>Beträge der zurückbehaltenen Vergütung aus den Vorjahren, die während des Geschäftsjahres infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden in €</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Anzahl der Mitarbeiter, die eine garantierte variable Vergütung erhalten haben</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtsumme der garantierten variablen Vergütung in €</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Anzahl der Mitarbeiter, die in 2019 eine Abfindung erhalten haben</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtsumme der Abfindungszahlungen in 2019 in €</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Artikel 450 h(vi) – Höchste Abfindungszahlung, die einer Person in 2019 gewährt und gezahlt wurde in €</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zusätzliche Informationen zur Gesamtvergütung</b>							
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 1,0 Mio. € und 1,5 Mio. €:	1						
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 1,5 Mio. € und 2,0 Mio. €:	-						
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 2,0 Mio. € und 2,5 Mio. €:	-						

Neueinstellungsprämien wurden im Berichtszeitraum nicht gezahlt.

\* Die DZ HYP AG ist nicht börsennotiert. Daher bildet sie die nachhaltige Wertentwicklung anhand von Kennzahlen ab, die gleichwertig zu einer aktienbasierten Wertentwicklung sind. Daher sind die Vergütungsbestandteile unter "share-linked instruments" abzubilden. Unter "other types of instruments" fasst die InstitutsVergV bspw. eigenkapitalbasierte Instrumente, die in der DZ BANK Gruppe nicht angeboten werden.

Hamburg, den 30. Juni 2020