



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Offenlegungsbericht der DZ HYP AG für das Jahr 2020

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung und
Art. 450 der Verordnung (EU) 575/2013

15. Juni 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Qualitative Angaben zur Vergütungspolitik der DZ HYP AG	2
2.1 Vergütungsstrategien der DZ BANK Institutsgruppe und der DZ HYP AG	2
2.2 Nachhaltigkeit	3
2.3 Vergütungsstruktur der DZ HYP AG	4
2.4 Entscheidungsprozesse zur Vergütung	4
2.5 Vergütungskontrollausschuss	5
2.6 Vergütungsbeauftragter	6
2.7 Maßgebliche Interessenträger	6
2.8 Externe Beratung	6
2.9 Risk Taker der DZ HYP AG	7
2.10 Prüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der DZ HYP AG	7
3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der DZ HYP AG	8
3.1 Vergütungssystem für Tarifbeschäftigte	8
3.2 Vergütungssystem für AT-Beschäftigte	9
3.3 Vergütungssysteme der Kontrolleinheiten	10
3.4 Vergütungssystem für Risk Taker unterhalb der Bereichsleitungsebene	10
3.5 Vergütungssystem für die Bereichsleitungsebene	11
3.6 Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder	12
3.7 Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder	13
4. Quantitative Offenlegung der DZ HYP AG für das Jahr 2020	13
4.1 Quantitative Angaben zur Vergütung gemäß § 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 InstitutsVergV	14
4.2 Quantitative Angaben zur Vergütung der Risk Taker gemäß Art. 450 CRR	14

1. Einleitung

Die DZ HYP AG ist als bedeutendes Institut nach § 16 Abs. 1, 3 und 4 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) verpflichtet, unterteilt nach ihren Geschäftsbereichen bestimmte Informationen offenzulegen, insbesondere eine Darstellung der Vergütungssysteme mit Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen der InstitutsVergV an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme erfüllt werden (→ Kapitel 2.), eine Darstellung vorhandener Unterschiede und Besonderheiten in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von einzelnen Mitarbeiterkategorien (→ Kapitel 3.), ggf. Angaben zu wesentlichen Veränderungen in der Vergütungsstrategie, Angaben zur Zusammensetzung und zu den Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses sowie Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen an die Zusammenarbeit mit dem Vergütungskontrollausschuss erfüllt werden (→ Kapitel 2.5), sowie den Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung (→ Kapitel 4.1).

Darüber hinaus hat die DZ HYP AG als CRR-Institut gemäß Art. 450 der Verordnung (EU) 575/2013 für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (sog. Risk Taker), zusätzliche qualitative und quantitative Informationen offenzulegen (→ Kapitel 2., 3.4 - 3.7 u. 4.2).

Dieser Offenlegungsbericht wird auf der Homepage der DZ HYP AG unter Investor Relations in der Rubrik Rating und Berichte veröffentlicht.

2. Qualitative Angaben zur Vergütungspolitik der DZ HYP AG

2.1 Vergütungsstrategien der DZ BANK Institutsgruppe und der DZ HYP AG

- a) Der Vorstand der DZ BANK AG hat für die Unternehmen der DZ BANK Institutsgruppe eine Vergütungsstrategie festgelegt, welche die Anforderungen der InstitutsVergV in der Institutsgruppe umsetzt. Mit der gruppenweiten Vergütungsstrategie unterliegen die Vergütungssysteme der Unternehmen der DZ BANK Institutsgruppe einheitlichen Richtlinien der Vergütungssteuerung. Auf Basis des gesetzten Rahmens ist jedes nachgeordnete Unternehmen verpflichtet, die Einhaltung der vereinbarten Grundsätze zu dokumentieren und der DZ BANK zur Prüfung vorzulegen.
- b) Der Vorstand der DZ HYP AG hat im Rahmen der gruppenweiten Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe eine Vergütungsstrategie für der DZ HYP AG 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 Geschäfts- und Risikostrategie der DZ HYP AG ist auf ihre Kunden und ihre Eigentümer, die Volksbanken und Raiffeisenbanken, ausgerichtet. Dabei leistet sie insbesondere durch die subsidiäre Bereitstellung von wettbewerbsfähigen Produkten und Dienstleistungen einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Marktposition der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Die Fokussierung auf das kundengetriebene Geschäft hat Priorität, insbesondere in Zeiten knapper Ressourcen. Dabei erfolgt eine stetige Prüfung der strategischen und wirtschaftlichen Sinnhaftigkeit dieser Leistungen.

Die Vergütungssysteme der DZ HYP AG sind so gestaltet, dass sie stimmig auf die Erreichung der Ziele der DZ HYP AG ausgerichtet sind und dem Risikoappetit der Bank entsprechen. Die Ausrichtung der DZ HYP AG 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 AG. In diesem Sinne sind die Vergütungsmodelle förderlich für die Stärkung einer soliden, wertorientierten und nachhaltigen Risikokultur. Die Vergütungssysteme der DZ HYP AG sind geschlechtsneutral, so dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts ausgeschlossen ist.

- c) Mindestens einmal jährlich erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Vergütungsstrategien. Im Berichtsjahr gab es keine wesentliche Veränderung der gruppenweiten Vergütungsstrategie und auch keine wesentliche Veränderung der Vergütungsstrategie der DZ HYP AG.
- d) 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 AG 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 AG zu unterstützen.

2.2 Nachhaltigkeit

Grundsätzlich ist nachhaltiges Handeln seit jeher Teil der genossenschaftlichen Unternehmenskultur der DZ BANK Gruppe. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist ein wichtiger Bestandteil der gruppenweiten Bankstrategie. Ab 2021 wird ergänzend im gruppenweiten Strategieziel das Thema Nachhaltigkeit in Form der ESG-Performancekriterien über die Zielkaskadierung der Vorstände im gruppenweiten Vergütungssystem verankert, um nachhaltiges Denken und Handeln in der Organisation weiter zu intensivieren.

Die DZ HYP AG engagiert sich im Bereich Nachhaltigkeit mit dem Ziel, ihren Prime-Status im ISS-ESG Nachhaltigkeitsranking zu halten und nachhaltige Produkte zu entwickeln, wie z. B. den nachhaltigen „grünen Pfandbrief“. Auch ist die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder seit 2021 an Nachhaltigkeitsziele geknüpft und so wird über die Zielkaskadierung eine feste Verankerung von nachhaltigem Denken und Handeln in der DZ HYP AG gefördert.

Dementsprechend stehen die gruppenweite Vergütungsstrategie und die Vergütungsstrategie der DZ HYP AG mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang (Art. 5 der Verordnung (EU) 2019/2088).

2.3 Vergütungsstruktur der DZ HYP AG

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 Tarifvertrag oder durch den Stellenwert, Marktgegebenheiten und die persönliche Qualifikation der Beschäftigten bestimmt. Dabei wird besonderer Wert darauf gelegt, die Beschäftigten unabhängig von ihrem Geschlecht bei gleicher Aufgabenstellung, Eignung und Erfahrung auch gleich zu entlohnen.

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.

Für die Beschäftigten der DZ HYP AG ist festgelegt, dass die variable Vergütung die fixe jährliche Vergütung nicht übersteigen kann.

2.4 Entscheidungsprozesse zur Vergütung

In der DZ HYP AG sind eine Vielzahl von Gremien und Funktionen in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme eingebunden.

Der Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der DZ HYP AG, setzt den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für die Vorstandsmitglieder fest und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Beschäftigten, die keine Vorstandsmitglieder sind, sowie den Prozess der Ermittlung der Risk Taker und der Gruppen-Risk Taker.

Der Vergütungskontrollausschuss (→ Kapitel 2.5) unterstützt den Aufsichtsrat bei dessen Aufgaben insbesondere hinsichtlich der angemessenen Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme und deren Übereinstimmung mit den Geschäfts- und Risikostrategien, den Vergütungsstrategien und der Unternehmenskultur der DZ HYP AG.

Der Vorstand der DZ HYP AG entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme der Beschäftigten der DZ HYP AG, die keine Vorstandsmitglieder sind, informiert den Aufsichtsrat einmal jährlich über die Ausgestaltung dieser Vergütungssysteme und setzt den Gesamtbetrag der variablen Vergütung für diesen Personenkreis fest.

Der Vergütungsbeauftragte der DZ HYP AG (→ Kapitel 2.6) unterstützt den Vergütungskontrollausschuss und den Aufsichtsrat bei seiner Überwachungsfunktion und wird regelmäßig in die Anwendung der Vergütungssysteme sowie ggf. in die Neu- und Weiterentwicklung eingebunden.

Der Bereich Personal der DZ HYP AG 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 regelmäßig in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme eingebunden. Die Kontrolleinheiten der

DZ HYP AG i.S.v. § 2 Abs. 11 InstitutsVergV sind die Bereiche Marktfolge Firmenkunden (MFK), Marktfolge Treasury und Öffentliche Kunden (MTK) sowie die Bereiche Risikocontrolling (RIC), Compliance (CP), Interne Revision (IR), Personal (PE) und Finanzen (FI). Seit April 2019 ist in der DZ HYP AG der Arbeitskreis Vergütung eingerichtet, der dem regelmäßigen (mindestens halbjährlichen) und anlassbezogenen Austausch zwischen dem Vergütungsbeauftragten und den Kontrolleinheiten der DZ HYP AG zur Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme dient. Der Arbeitskreis Vergütung der DZ HYP hat sich im Jahr 2020 mit der Ermittlung der Risk Taker, mit der Angemessenheitsprüfung gemäß § 12 InstitutsVergV, möglicher Bedenken bei der Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für die Beschäftigten und der Leistungskriterien sowie der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und der Vergütungsgewährung befasst.

2.5 Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss (VKA) des Aufsichtsrats der DZ HYP AG setzt sich aus vier Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und besteht aus einem Vorsitzenden und drei weiteren Mitgliedern, wobei ein Mitglied Arbeitnehmervertreterin ist. In der DZ HYP AG haben im Jahr 2020 vier Sitzungen des VKA stattgefunden. Über die Ergebnisse wurde der Aufsichtsrat informiert.

Der VKA überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und der Beschäftigten der DZ HYP AG, insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütungen für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie der Risk Taker, und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Beschäftigten und bei der Überwachung des Prozesses der Ermittlung der Risk Taker.

Der VKA überprüft in Bezug auf die Beschäftigten der DZ HYP AG regelmäßig, mindestens jedoch jährlich, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen unter Berücksichtigung des § 7 InstitutsVergV ermittelt wurde, sowie ob die festgelegten Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen sowie Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen einschließlich der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung angemessen sind und ob die Vergütungssysteme der Mitarbeiter*innen in den Kontrolleinheiten den Anforderungen der InstitutsVergV entsprechen.

Der VKA unterstützt den Aufsichtsrat auch bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Vorstandsmitglieder. Der VKA bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor und berücksichtigt dabei besonders die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement der DZ HYP AG. Dabei wird den langfristigen Interessen von Anteilseignern, Anlegern, sonstiger Beteiligter und dem öffentlichen Interesse Rechnung getragen. Dies umfasst insbesondere auch die Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen für die Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung des § 7 InstitutsVergV sowie zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, von Erfolgsbeiträgen, der Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträume und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der zurückgehaltenen variablen Vergütung oder für eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung sowie die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob die vom Aufsichtsrat beschlossenen Festlegungen zu den vorgenannten

Punkten noch angemessen sind. Im Fall festgestellter Mängel erstellt der VKA zeitnah einen Maßnahmenplan.

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

Der VKA arbeitet mit dem Risikoausschuss zusammen und lässt sich intern durch das Risikocontrolling beraten. Im Rahmen seiner Aufgaben bewertet der VKA die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation und stellt sicher, dass die Vergütungssysteme im Einklang mit den Anforderungen gemäß § 4 InstitutsVergV stehen.

2.6 Vergütungsbeauftragter

Gemäß § 23 Abs. 1 InstitutsVergV ist die DZ HYP AG als bedeutendes Institut verpflichtet, eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütung der Beschäftigten sicherzustellen. Der Vorstand hat nach entsprechender Anhörung des Aufsichtsrats einen Vergütungsbeauftragten und einen stellvertreten Vergütungsbeauftragten bestellt. Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter sind in ihrer Funktion direkt dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet.

Zu den Hauptaktivitäten des Vergütungsbeauftragten zählen die ständige Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Beschäftigten, die keine Geschäftsleiter sind, die Unterstützung des Aufsichtsrats und dessen Vergütungskontrollausschusses bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme, eine regelmäßige und enge Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses sowie die jährliche Erstellung des Vergütungskontrollberichts. Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter arbeiten eng mit den anderen Kontroll- und Überwachungsfunktionen zusammen.

2.7 Maßgebliche Interessenträger

Als maßgebliche Interessenträger bei der Festlegung der Vergütungspolitik sind die Eigentümer, der Gesamtbetriebsrat und die Betriebsräte in Hamburg und Münster 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 Vergütungssysteme erhalten. Im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte werden der Gesamtbetriebsrat und die Betriebsräte in Hamburg und Münster an der Ausgestaltung der Vergütungssysteme beteiligt.

2.8 Externe Beratung

Der Aufsichtsrat der DZ HYP AG hat im Jahr 2020 externe Beratung bei der Untersuchung der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung in Anspruch genommen. Daneben wurden im Berichtsjahr keine externen Berater in Bezug auf die Vergütungspolitik der DZ HYP AG eingebunden.

2.9 Risk Taker der DZ HYP AG

Gemäß § 18 Abs. 1 InstitutsVergV müssen die Vergütungssysteme bedeutender Institute für Risk Taker den besonderen Anforderungen des § 18 Abs. 3 bis 5 InstitutsVergV und der §§ 19 bis 22 InstitutsVergV entsprechen.

Die DZ HYP AG hat ihre Risk Taker entsprechend den Anforderungen des § 25a Abs. 5b Kreditwesengesetz (KWG) auf der Grundlage einer Risikoanalyse ermittelt und dabei die Kriterien gemäß den Artikeln 3 und 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 04.03.2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt, die durch die Delegierte Verordnung (EU) 2016/861 vom 18.02.2016 geändert worden ist, zugrunde gelegt. Zusätzliche Kriterien wurden der Risikoanalyse nicht zugrunde gelegt.

Neben den Aufsichtsratsmitgliedern und den Vorstandsmitgliedern wurden alle Bereichsleitungen der DZ HYP AG als Risk Taker identifiziert. Unterhalb der Ebene der Bereichsleitungen wurden weitere Beschäftigte aufgrund der qualitativen Kriterien des Art. 3 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 als Risk Taker identifiziert. Insgesamt hat die Bank als Ergebnis der Risikoanalyse im Jahr 2020 87 Risk Taker identifiziert. Zum Stichtag 31.12.2020 waren fünf Risk Taker aus dem Unternehmen ausgetreten, ohne dass die Position nachbesetzt war, so dass sich die Zahl der Risk Taker zum Stichtag 31.12.2020 auf 82 reduzierte.

2.10 Prüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der DZ HYP AG

Die DZ HYP AG hat gemäß § 12 InstitutsVergV zumindest jährlich die Angemessenheit der Vergütungssysteme zu überprüfen. Hierbei sind die diesbezüglichen Berichte der Internen Revision, der Prüfungsbericht der Jahresabschlussprüfer und der Vergütungskontrollbericht des Vergütungsbeauftragten heranzuziehen. Im Mai 2020 wurde die Angemessenheit der Vergütungssysteme vom Vorstand der DZ HYP AG festgestellt.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Vergütungssysteme der DZ HYP AG 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 die Beschäftigten gibt, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Vergütungssysteme laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider. Zudem sind die Vergütungssysteme der DZ HYP AG kohärent zur Gruppen-Vergütungsstrategie.

Der letzte Prüfungsbericht der Jahresabschlussprüfer für das Jahr 2020 kam zu dem Ergebnis, dass die Vergütungssysteme der DZ HYP AG insgesamt angemessen und transparent sowie auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichtet sind, dass die Vergütungssysteme die Erreichung der strategischen Ziele der Bank unterstützen, dass die Vergütungsparameter an der Geschäfts- und Risikostrategie ausgerichtet sind, dass ein angemessenes Verhältnis zwischen variabler und fixer jährlicher Vergütung für Mitarbeiter und Geschäftsleiter festgelegt ist und der Prozess zur Identifizierung von Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DZ HYP haben (sog. Risk Taker), plausibel und nachvollziehbar ist.

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

3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der DZ HYP AG

Im Folgenden werden die Unterschiede und Besonderheiten in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von einzelnen Mitarbeiterkategorien beschrieben. Zunächst wird das Vergütungssystem für Tarifbeschäftigte (→ Kapitel 3.1) dargestellt. Die folgenden Kapitel befassen sich mit den Vergütungssystemen für außertarifliche Mitarbeiter*innen (AT-Beschäftigte). Dabei bestehen Unterschiede zwischen der regulären außertariflichen Vergütung (→ Kapitel 3.2), der Vergütung von Risk Takern unterhalb der Bereichsleitungsebene (→ Kapitel 3.4) und dem Vergütungssystem für Bereichsleitungen (→ Kapitel 3.5). Kapitel 3.3 beschreibt die Besonderheiten der Vergütung von Beschäftigten der Kontrolleinheiten. In Kapitel 3.6 wird das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder dargestellt und in Kapitel 3.7 das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder.

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

3.1 Vergütungssystem für Tarifbeschäftigte

Die fixe Vergütung der Tarifbeschäftigten orientiert sich im Betrieb Hamburg an den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Im Betrieb Münster nahmen die Arbeitsverträge der Tarifbeschäftigten, die bis zum 31.07.2018 eingestellt wurden, 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 zur DZ HYP) nehmen auch die Arbeitsverträge von neu eingestellten Tarifbeschäftigten in Münster Bezug auf die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Dies gilt seit dem 01.11.2020 auch für die Tarifbeschäftigten des Betriebs Münster, die vor dem 01.08.2018 eingestellt worden sind, denn die Bank hat mit allen ungekündigten Tarifbeschäftigten des Betriebs Münster zum 01.11.2020 einen Wechsel der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vereinbart.

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 Tarifbeschäftigten 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“ vom 23.10.2019 eine variable Vergütung.

Grundsätzlich erhalten Tarifbeschäftigte eine variable Vergütung in Form einer Erfolgsbeteiligung, die ausschließlich von der Erreichung unternehmensbezogener Ziele abhängt. Die Erfolgsbeteiligung bemisst sich dabei nach den Kennziffern ROE, CIR und RWA und 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. Diese Form der variablen Vergütung ist in der Regel AT-Beschäftigten vorbehalten. Im Berichtsjahr 2020 waren vier Tarifbeschäftigte zielbonusberechtigigt. Insoweit wird auf die diesbezüglichen Ausführungen zur variablen Vergütung der AT-Beschäftigten verwiesen.

3.2 Vergütungssystem für AT-Beschäftigte

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

Bei den AT-Beschäftigten in 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 dem 01.08.2018 enthalten neue Arbeitsverträge mit AT-Beschäftigten in Münster keine fixe Sonderzahlung mehr.

Die Betriebsvereinbarungen über die Grundsätze der variablen Erfolgsvergütung vom 23.10.2019 für die Betriebe Hamburg und Münster gelten auch für AT-Beschäftigte, die keine leitenden Angestellten sind, und unterscheiden zwischen Beschäftigten „mit“ und „ohne“ Zielbonus. Zielbonusberechtigigt sind Führungskräfte, Beschäftigte mit quantitativen Vertriebszielen sowie Beschäftigte, die Risk Taker sind, aber nicht zu den vorgenannten Gruppen zählen. Mit den zielbonusberechtigten Beschäftigten sind jährlich Zielvereinbarungen zu treffen, 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 rd. 27% der Jahresgesamtvergütung als variable Vergütung erhalten.

Die variable Vergütung für AT-Beschäftigte ohne Zielbonusberechtigung folgt denselben Vorgaben wie die variable Vergütung von Tarifbeschäftigten ohne Zielbonusberechtigung, auf die insoweit verwiesen wird (→ Kapitel 3.1).

Die variable Vergütung wird mit der Gehaltsabrechnung im April des dem Geschäftsjahr folgenden Jahres ausgezahlt, wenn die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der DZ HYP AG und der DZ BANK Gruppe dies erlauben.

3.3 Vergütungssysteme der Kontrolleinheiten

Für die Mitarbeiter*innen der 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 Mitarbeiter*innen der Kontrolleinheiten gewährleistet, dass sie unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden (§ 5 Abs. 4 InstitutsVergV). Die Betriebsvereinbarungen zur variablen Erfolgsvergütung sehen in Bezug auf Zielvereinbarungen für Mitarbeiter*innen 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. Die Höhe ihrer variablen Vergütung richtet sich nur teilweise, nämlich hinsichtlich des Bankerfolges nach den gleichen Vergütungsparametern wie die der kontrollierten Organisationseinheit. Insgesamt stehen die Vergütungssysteme der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht entgegen.

3.4 Vergütungssystem für Risk Taker unterhalb der Bereichsleitungsebene

Alle als Risk Taker identifizierten Beschäftigten unterhalb der Bereichsleitungsebene unterliegen hinsichtlich der Struktur und insbesondere der Bonusermittlung dem Vergütungssystem für AT-Beschäftigte mit Zielbonus (→ Kapitel 3.2).

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

Die variable Vergütung für Risk Taker unterhalb der Bereichsleitungsebene wird auf Basis eines Vorschlags der Bereichsleitung durch den Vorstand festgelegt und bemisst sich nach einem vertraglich vereinbarten Zielbonus. Die Höhe des vertraglich vereinbarten Zielbonus ist grundsätzlich auf maximal drei Bruttomonatsgehälter begrenzt. Zur Ermittlung der tatsächlichen Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Gesamtbank-, Bereichs- und Individualzielen abgeleitet. Die Zielerreichung und somit die variable Vergütung ist vom Unternehmenserfolg, der aus den Kennziffern ROE, CIR und RWA (Soll-Ist-Abgleich = Bankerfolg) abgeleitet wird, vom Beitrag des Unternehmensbereiches sowie von der individuellen Zielerreichung der einzelnen Beschäftigten abhängig. Entsprechende Bereichs- und Individualziele werden im Rahmen eines Zielvereinbarungsgespräches zwischen Risk Taker und Bereichsleitung jährlich neu vereinbart und festgesetzt. Im Idealfall kann die auszuzahlende variable Vergütung bei zielbonusberechtigten Risk Takern das 1,5-fache des vertraglich vereinbarten Zielbonus betragen, so dass die variable Vergütung maximal rd. 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 erfolgte im April 2021.

Sofern die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr einen Betrag von 50.000 € übersteigt, gelten hinsichtlich Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen der variablen Vergütung die gleichen Regelungen wie bei den Bereichsleitungen (→ Kapitel 3.5). Für das Jahr 2020 wurde unterhalb der Bereichsleitungsebene keine variable Vergütung gewährt oder erdient, die den Betrag von 50.000 € überschritten hat.

3.5 Vergütungssystem für die Bereichsleitungsebene

Alle Bereichsleiter*innen der DZ HYP AG sind leitende Angestellte und wurden als Risk Taker identifiziert. Wegen ihrer Einstufung als leitende Angestellte unterfallen sie nicht den Betriebsvereinbarungen zur variablen Erfolgsvergütung. Die Ausgestaltung ihrer Vergütung ist in ihren Arbeitsverträgen geregelt.

Sie erhalten eine fixe Vergütung von zwölf Monatsgehältern und eine variable Vergütung, die auf einzelvertraglichen Regelungen beruht. Im Jahr 2019 wurden mit den Bereichsleitungen rückwirkend zum 01.01.2019 individualvertragliche Vereinbarungen zur variablen Vergütung getroffen, die die Anforderungen der InstitutsVergV berücksichtigen, insbesondere hinsichtlich Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen.

Die variable Vergütung für die Bereichsleitungen wird vom Vorstand festgelegt und bemisst sich an 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% 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 der Bereichsleitung vereinbart und mit 60% gewichtet. Demgemäß kann die variable Vergütung maximal 142% 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 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 als Barbetrag ausbezahlt.
- 20% der variablen Vergütung werden mit einer einjährigen Sperrfrist versehen.
- Die verbleibenden 60% des ermittelten Bonus werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gestreckt, wobei davon 30% an eine nachhaltige Wertentwicklung der Bank gekoppelt sind und zudem mit einer sich an den Ablauf der Zurückbehaltungsfrist anschließenden, einjährigen Sperrfrist versehen sind.

Auch während der Sperrfristen hängt die Höhe des betroffenen Anteils der variablen Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Während der Sperrfristen ist der jeweilige Anteil der variablen Vergütung bereits verdient.

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

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, die erst im Nachhinein festgestellt werden

Die negativen Erfolgsbeiträge können zu einem Abschmelzen bis hin zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV kann in besonders schwerwiegenden Fällen die variable Vergütung zurückgefordert werden („Clawback“).

Für den Berichtszeitraum wurden drei Bereichsleitern variable Vergütungen von mehr als 50.000 € gewährt.

3.6 Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsmitglieder erhalten zwölf Monatsgehälter sowie eine variable Vergütung, die auf einzelvertraglichen Regelungen beruht. Die einzelvertraglichen 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.

Zur Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Der Bonus unterliegt grundsätzlich einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage von drei Jahren. Der Maximalbonus wird bei voller Zielerreichung der jeweiligen Einzelziele festgesetzt.

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

- Von der variablen Vergütung werden 20% des errechneten Bonusbetrags mit dem Gehaltzahlungslauf im April des Folgejahres ausgezahlt.
- Weitere 20% werden mit einer einjährigen Sperrfrist versehen.

- Die verbleibenden 60% des vom Aufsichtsrat 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%) aufgeteilt. Die zurückbehaltene variable Vergütung wird zudem mit einer einjährigen Sperrfrist versehen.

Die Höhe der zurückbehaltenen variablen Vergütung hängt während der Zurückbehaltungsfristen und während der Sperrfristen zu 100% von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Während der Zurückbehaltungs- und Sperrfristen ist die variable Vergütung nicht verdient, weil auch während der Sperrfristen lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung des jeweiligen Bonusanteils besteht. Die nachhaltige Wertentwicklung wird anhand der Änderung des Aktienwertes zwischen dem 15. April und dem jeweiligen Bewertungsstichtag (14. April) ermittelt. Bei einem Absinken des Aktienwertes um mehr als -25%, ist der anteilige zurückbehaltene Bonus Null, bei einem Absinken zwischen -15% und -25% beträgt der anteilige zurückbehaltene Bonus 50%. Fällt der Aktienwert um weniger als -15% beläuft sich der anteilige zurückbehaltene Bonus auf 100%.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen zurückbehaltenen Boni berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen oder zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. 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 in dem jeweiligen Bemessungszeitraum (i) an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder (ii) relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat („Clawback“).

3.7 Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder

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. Quantitative Offenlegung der DZ HYP AG für das Jahr 2020

In den folgenden Tabellen werden zusammengefasste quantitative Angaben über die Höhe und Aufteilung der Vergütung aller Beschäftigten der DZ HYP AG gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV (→ 4.1) und gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. g), h) und i) CRR für die Risk Taker der DZ HYP AG (→ 4.2) offengelegt. Die Vergütungsbeträge sind kaufmännisch gerundet. Daher können die ausgewiesenen Summen geringfügig von den rechnerischen Summen der Einzelwerte abweichen.

4.1 Quantitative Angaben zur Vergütung gemäß § 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 InstitutsVergV

31.12.2020	Aufsichtsrat	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Corporate Functions	Kontrollfunktionen	Sonstige
Mitglieder (nach Köpfen)	17	3	-	-	-	-	-
Gesamtzahl der Beschäftigten nach Köpfen zum 31.12.2020	-	-	136	143	214	259	66
Gesamtzahl der Beschäftigten nach FTE zum 31.12.2020	17	3	126,78	125,71	201,2	236,6	60,36
Gesamte Vergütung für das Jahr 2020 in €	259.569	3.045.905	16.111.719	11.123.831	17.656.925	24.421.142	5.383.574
davon fixe Vergütung	259.569	2.535.063	14.058.819	9.828.641	15.601.265	21.498.860	3.735.632
davon variable Vergütung	0	510.842	2.052.900	1.295.190	2.055.659	2.922.282	1.647.942
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung (nach Köpfen)	0	3	134	143	208	256	41

4.2 Quantitative Angaben zur Vergütung der Risk Taker gemäß Art. 450 CRR

31.12.2020	Aufsichtsrat	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Corporate Functions	Kontrollfunktionen	Sonstige
Anzahl Risk Taker (nach Köpfen)	17	3	19	7	5	29	2
Anzahl Risk Taker (in FTE) ohne Aufsichtsrat/Vorstand	-	-	18	7	5	29	2
davon Risk Taker im Senior Management (in FTE)	-	-	4	2	5	5	1
Fixe Vergütung der Risk Taker für das Jahr 2020 gesamt in €	259.569	2.535.063	3.504.348	1.000.327	984.712	4.542.726	324.598
davon Barvergütung	259.569	2.535.063	3.504.348	1.000.327	984.712	4.542.726	324.598
davon aktienbasierte Vergütung	0	0	0	0	0	0	0
davon in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0
Variable Vergütung der Risk Taker für das Jahr 2020 gesamt in €	0	510.842	686.376	106.837	161.112	761.630	43.016
davon Barvergütung	0	104.762	575.976	106.837	161.112	716.780	43.016
davon aktienbasierte Vergütung	0	406.080	110.400	0	0	44.850	0
davon in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2020, die zurückbehalten wird in €	0	406.080	176.640	0	0	71.760	0
davon Barvergütung	0		66.240	0	0	26.910	0
davon aktienbasierte Vergütung	0	406.080	110.400	0	0	44.850	0
davon in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung							
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) u. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung							
Gesamtbetrag der am 31.12.2020 zurückbehaltenen variablen Vergütung für die Vorjahre in €	0	1.229.290	374.430	0	0	150.690	0
davon nicht erdient	0	1.180.730	264.820	0	0	106.740	0
davon erdient	0	48.560	109.610	0	0	43.950	0
Während des Geschäftsjahres 2020 ausgezahlte Beträge aus zurückbehaltenen Vergütung der Vorjahre in €	0	542.659	173.340	0	0	69.510	0
Gesamtbetrag der zurückbehaltenen Vergütung für die Vorjahre, auf die in 2020 die explizite Risikoadjustierung angewendet wurde (Malus gem. § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gem. § 20 Abs. 6 InstitutsVergV) in €	0	0	0	0	0	0	0

31.12.2020	Aufsichts- rat	Vorstand	Invest- ment Banking	Retail Banking	Corporate Functions	Kontroll- funktionen	Sonstige
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu Neueinstellungsprämien							
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) in €	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Beschäftigten, die eine garantierte variable Vergütung (Neueinstellungsprämie) erhalten haben	0	0	0	0	0	0	0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu Abfindungen							
Gesamtsumme der in 2020 gewährten Abfindungen in €	0	0	15.000	0	0	159.181,62	0
Anzahl der Beschäftigten, denen eine Abfindung gewährt wurde	0	0	1	0	0	1	0
Höchste Abfindung, die einer Person in 2020 gewährt wurde, in €			15.000	0	0	159.181,62	0
Gesamtbetrag der in 2020 gezahlten Abfindungen in €¹	0	0	15.000	0	0	159.181,62	0
Anzahl der Beschäftigten, denen in 2020 eine Abfindung gezahlt wurde	0	0	1	0	0	1	0
Zusätzliche Informationen zur Gesamtvergütung nach Art. 450 Abs. 1 lit. i							
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. €:							0
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 2,0 Mio. € und 2,5 Mio. €:							0

¹ Gewährte und gezahlte Abfindungen sind nicht additiv zu verstehen; die gezahlten Abfindungen sind identisch mit den gewährten Abfindungen.

IMPRESSUM

DZ HYP AG

Hauptstandort Hamburg
Rosenstraße 2
20095 Hamburg

Telefon: +49 40 3334-0
E-Mail: info@dzhyp.de

www.dzhyp.de

Vorstand:

Dr. Georg Reutter (Vorsitzender)
Sabine Barthauer
Jörg Hermes

Vorsitzender des Aufsichtsrats:

Uwe Fröhlich

Hauptstandort Münster
Sentmaringer Weg 1
48151 Münster

Telefon: +49 251 4905-0
E-Mail: info@dzhyp.de