Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Offenlegung der Vergütungspolitik der DZ HYP AG für das Jahr 2022

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

20. Juni 2023

DZ HYP

Inhalt

1. Rechtliche Grundlagen des Offenlegungsberichts 2

2. Qualitative Angaben zur Vergütungspolitik der DZ HYP 3

2.1 Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe 3

2.2 Vergütungsstrategie der DZ HYP 3

2.3 Verzahnung der Geschäfts- und Risikostrategien mit der Vergütungsstrategie 4

2.4 Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit 4

2.5 Fair Pay 5

2.6 Risikoträger der DZ HYP 6

2.7 Entscheidungsprozesse zur Vergütung 6

2.8 Vergütungskontrollausschuss 7

2.9 Vergütungsbeauftragter 8

2.10 Maßgebliche Interessenträger 8

2.11 Externe Beratung 8

2.12 Angemessenheit der Vergütungssysteme 8

3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme der DZ HYP 9

3.1 Vergütungssystem für Tarifbeschäftigte 10

3.2 Vergütungssystem für AT-Beschäftigte 10

3.3 Vergütungssysteme für Beschäftigte in Kontrolleinheiten 11

3.4 Vergütungssystem für Risk Taker unterhalb der Bereichsleitungsebene 12

3.5 Vergütungssystem für die Bereichsleitungsebene 12

3.6 Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder 14

3.7 Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder 15

4. Quantitative Offenlegung der DZ HYP für das Jahr 2022 15

1. Rechtliche Grundlagen des Offenlegungsberichts

Die DZ HYP AG (DZ HYP) ist als bedeutendes Institut i.S.d. § 1 Abs. 3c Kreditwesengesetz (KWG) gemäß § 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. und 3.), 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 2.6), sowie den Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung (→ Kapitel 4).

Dieser Offenlegungsbericht wird auf der Homepage der DZ HYP veröffentlicht.

Die DZ HYP unterliegt auf Einzelinstitutsebene nicht den Offenlegungsanforderungen aus Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013 (CRR) in Verbindung mit Artikel 17 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 vom 15. März 2021, weil sie als CRR-Kreditinstitut i.S.d. § 1 Abs. 3d KWG und als nachgeordnetes Unternehmen der DZ BANK Institutsgruppe i.S.d. § 10a Abs. 1 KWG mit Wirkung zum 31. Dezember 2012 von dem Wahlrecht nach § 2a Abs. 1, Abs. 5 KWG i.V.m. Artikel 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) 575/2013 (CRR) Gebrauch gemacht hat (Kapital-Waiver). Die DZ HYP hat der BaFin und der Deutschen Bundesbank mit Schreiben vom 22. November 2012 angezeigt, dass sie den Kapital-Waiver in Anspruch nehmen möchte und das Vorliegen der Voraussetzungen des Kapital-Waivers nachgewiesen.

Aufgrund der Inanspruchnahme des Kapital-Waivers gemäß Artikel 7 Abs. 1 CRR sind insbesondere die Vorschriften in Teil 8 CRR, d.h. Artikel 431 bis 455 CRR, durch die DZ HYP nicht anzuwenden.

Das Fachgremium Offenlegungsanforderungen hat in den „Auslegungsfragen zur Offenlegung nach Teil 8 der CRR, Stand: 30.1.2015“, in der lfd. Nr. 3 klargestellt, dass nach Artikel 7 CRR gewaiverte Tochterunternehmen keiner Offenlegung nach Artikel 450 CRR mehr unterliegen, da sie von den Aufsichtsanforderungen auf Einzelbasis ausgenommen sind; die Umstände der Inanspruchnahme des Waivers sind zu erläutern.[1] Der vorstehende Absatz dient dieser Erläuterung.

Die DZ BANK AG ist als (EU) Mutterinstitut zur Offenlegung nach Artikel 450 CRR in Verbindung mit Artikel 17 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 auf konsolidierter Ebene verpflichtet. Der Bericht der DZ BANK AG zur Offenlegung der Vergütungspolitik 2022 umfasst auch Informationen zur Vergütungspolitik der DZ HYP und wird auf der Internetpräsenz der DZ BANK im Bereich Investor Relations unter der Rubrik Berichte offengelegt.

[1] Fachgremium Säule 3, Auslegungsfragen zur Offenlegung nach Teil 8 der CRR, Stand: 30.1.2015, lfd. Nr. 3, www.bundesbank.de (Bankenaufsicht/Arbeitskreis Bankenaufsicht).

2. Qualitative Angaben zur Vergütungspolitik der DZ HYP

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 erfolgen eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Vergütungsstrategie.

2.2 Vergütungsstrategie der DZ HYP

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

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

Mindestens einmal jährlich erfolgen 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, werteorientiert und nachhaltig. Jenen Werten wird mit den Vergütungssystemen in der Form Rechnung getragen, dass keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken bestehen. Gefördert wird ein Verhalten entsprechend dem Wertesystem der DZ HYP. In diesem Sinne sind die Vergütungsmodelle förderlich für die Stärkung einer soliden, werteorientierten und nachhaltigen Risikokultur.

2.3 Verzahnung der Geschäfts- und Risikostrategien mit der Vergütungsstrategie

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.

2.4 Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit

Die Vergütungsstrategie ist eng mit der Unternehmenskultur der DZ HYP und 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 und der Vergütungsstrategie der DZ HYP berücksichtigt. Der Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe und die Policy zur Risikokultur schaffen den Rahmen für den alltäglichen Umgang untereinander, mit Kunden und mit Risiken.

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

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

Die über 170 Jahre alte Idee, Genossenschaften zu bilden, um sich gemeinsam gegen Risiken abzusichern und wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlichem Wohlergehen zu verbinden, ist heute aktueller denn je. Genossenschaften wirtschaften nachhaltig und verantwortungsbewusst. Sie ermöglichen die Umsetzung neuer Ideen, fördern ihre Mitglieder und sind fest in der Region verankert. Das Nachhaltigkeitsleitbild der Genossenschaftlichen FinanzGruppe betont diese positiven Wirkungen genossenschaftlichen Handelns auf die Gesellschaft im Hinblick auf

die aktuellen Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung und ergänzt den jeweils bestehenden Wertekanon in den Gruppenunternehmen. Dazu gehört der gruppenweit gültige Verhaltenskodex, der alle Führungskräfte und Beschäftigten der DZ BANK Gruppe zu gesetzeskonformem und ethischem Verhalten verpflichtet.

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

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

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

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist zu 15% an Nachhaltigkeitsziele geknüpft, d.h. an ESG-Ziele (Environment, Social, Governance). Die Nachhaltigkeitsziele für alle Vorstandsmitglieder sind in der Regel qualitativ ausgestaltet. Darüber hinaus können auch in den Dezernats-/Individualzielen der Vorstandsmitglieder Nachhaltigkeitsziele vereinbart werden, sofern dies sinnvoll erscheint. Über die Zielkaskadierung sind entsprechende Nachhaltigkeitsziele auch in den Zielvereinbarungen mehrerer Bereichsleitungen enthalten. Die Nachhaltigkeitsziele auf Bereichsleitungsebene werden durch Kaskadierung an die nachgelagerten Ebenen weitergegeben. Die Führungskräfte werden angehalten und geschult, auch mit ihren Mitarbeitern Ziele zu vereinbaren, die das nachhaltige Handeln in der DZ HYP stärken. Dadurch wird eine feste Verankerung von nachhaltigem Denken und Handeln in der DZ HYP gefördert. Dementsprechend stehen die gruppenweite Vergütungsstrategie und die Vergütungsstrategie der DZ HYP mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang (Artikel 5 der Verordnung (EU) 2019/2088).

2.5 Fair Pay

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

2.6 Risikoträger der DZ HYP

Die DZ HYP hat zum 1. März 2022 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 1. März 2022 insgesamt 105 Risikoträger ermittelt.

2.7 Entscheidungsprozesse zur Vergütung

In der DZ HYP 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, 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 Risikoträgerinnen und Risikoträger.

Der **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 HYP.

Der **Vorstand** der DZ HYP entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme der Beschäftigten der DZ HYP, 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 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 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 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) und Finanzen (FI).

Seit April 2019 ist in der DZ HYP der Arbeitskreis Vergütung eingerichtet, der dem regelmäßigen (mindestens halbjährlichen) und anlassbezogenen Austausch zwischen dem Vergütungsbeauftragten, dem Bereich Personal und den Kontrolleinheiten der DZ HYP zur Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme dient.

2.8 Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss (VKA) des Aufsichtsrats 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. In der DZ HYP haben im Jahr 2022 drei Sitzungen des VKA stattgefunden, über deren Ergebnisse der Aufsichtsrat informiert wurde.

Der VKA überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und der Beschäftigten der DZ HYP, insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütungen für die Leitung 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 Beschäftigten der Bank. Der VKA unterstützt den Aufsichtsrat auch bei der Überwachung des Prozesses der Ermittlung der Risk Taker.

Der VKA überprüft in Bezug auf die Beschäftigten der DZ HYP 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 Beschäftigten 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. 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 zurückbehaltenen 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.

Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird durch den VKA in Verbindung mit dem Vergütungsbeauftragten der DZ HYP überwacht.

2.9 Vergütungsbeauftragter

Gemäß § 23 Abs. 1 InstitutsVergV ist die DZ HYP 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 die Unterstützung des Aufsichtsrats und des VKA bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme, eine regelmäßige und enge Abstimmung mit dem Vorsitzenden des VKA, die jährliche Erstellung des Vergütungskontrollberichts, die ständige Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Beschäftigten, die keine Geschäftsleiter sind, sowie seit dem 25. September 2021 auch die ständige Überwachung der Risikoträgerermittlung nach § 25a Abs. 5b KWG und der Offenlegung nach § 16 InstitutsVergV. Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter arbeiten eng mit den anderen Kontroll- und Überwachungsfunktionen zusammen.

2.10 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.

2.11 Externe Beratung

Der Aufsichtsrat der DZ HYP hat im Jahr 2022 externe Berater mit der Untersuchung der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung beauftragt. Daneben wurden im Berichtsjahr keine externen Berater in Bezug auf die Vergütungspolitik der DZ HYP eingebunden.

2.12 Angemessenheit der Vergütungssysteme

Die DZ HYP 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 Mai 2022 und im Mai 2023 wurde die Angemessenheit der Vergütungssysteme gemäß den Anforderungen der InstitutsVergV vom Vorstand der DZ HYP festgestellt. Auch der Vergütungskontrollbericht des Vergütungsbeauftragten der DZ HYP für das Berichtsjahr kam zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltung der Vergütungssysteme angemessen ist. In seiner Sitzung im Juni 2023 hat der VKA der DZ HYP die Vergütungspolitik der DZ HYP überprüft und festgestellt, dass die Vergütungssysteme der Mitarbeitenden der DZ HYP, insbesondere der Leitenden Angestellten, des Leiters der Risikocontrolling-Funktion, der Compliance-Funktion sowie der Risikoträger, auch unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement der Bank, angemessen ausgestaltet sind. Dabei hat sich der VKA auch mit der Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten befasst und festgestellt, dass diese im Einklang mit den Anforderungen der InstitutsVergV steht. Der letzte Prüfungsbericht der Jahresabschlussprüfer kam zu dem Ergebnis, dass die Vergütungssysteme der DZ HYP angemessen und transparent sind.

3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme der DZ HYP

Im Berichtsjahr erfolgten keine wesentlichen Änderungen an den Vergütungssystemen.

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 weitere Kriterien einfließen.

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

Zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise im Jahr 2021 hat die Bank ihren Beschäftigten 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 Risikoträgerinnen und Risikoträger (Risk Taker), 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 variable Vergütungen von Risk Takern der DZ HYP ausgenommen, die nicht mehr als 50 TEUR und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung des Risikoträgers bzw. der Risikoträgerin betragen.

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

Zunächst wird das Vergütungssystem für Tarifbeschäftigte (→ Kapitel 3.1) dargestellt. Die folgenden Kapitel befassen sich mit den Vergütungssystemen für 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.

3.1 Vergütungssystem für Tarifbeschäftigte

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

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

3.2 Vergütungssystem für AT-Beschäftigte

Die AT-Angestellten des Betriebs Hamburg erhalten zwölf Monatsgehälter. Aufgrund einer Gesamtzusage erhalten alle nicht zielbonusberechtigen AT-Angestellten des Betriebs Hamburg jeweils im Dezember zusätzlich eine jährliche Sonderzahlung in Höhe eines halben Bruttomo-

natsgehalts. 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. Zielbonusberechtigt sind Führungskräfte, Beschäftigte mit quantitativen Vertriebszielen sowie Beschäftigte, die Risikoträger/-innen 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.

3.3 Vergütungssysteme für Beschäftigte 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 variablen Erfolgsvergütung sehen in Bezug auf Zielvereinbarungen für Beschäftigte in Kontrolleinheiten mit Zielbonus vor, dass kein überwiegender Gleichlauf der Ziele mit den Zielen der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten entstehen darf und dass ein Interessenkonflikt zu vermeiden ist.

3.4 Vergütungssystem für Risk Taker unterhalb der Bereichsleitungsebene

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

Alle als Risk Taker identifizierten Beschäftigten unterhalb der Bereichsleitungsebene unterliegen hinsichtlich der Struktur und insbesondere der Bonusermittlung dem Vergütungssystem für AT-Angestellte mit Zielbonus. Sie erhalten zwölf bzw. im Betrieb Hamburg zwölfeinhalb feste 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 nach Vorschlag der jeweiligen Bereichsleitung durch den Vorstand festgelegt und bemisst sich nach einem vertraglich vereinbarten Zielbonus. Die Höhe des vertraglich vereinbarten Zielbonus ist grundsätzlich auf maximal drei Bruttomonatsgehälter begrenzt.

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

Mit Risk Takern 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 erfolgt jeweils im April des nachfolgenden Geschäftsjahres.

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

3.5 Vergütungssystem für die Bereichsleitungsebene

Alle Bereichsleitungen der DZ HYP 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. Für die Bemessung der Vergütung der Bereichsleitungen hat die Bank die folgenden Vergütungsparameter festgelegt:

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

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

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

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt jeweils 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 Retention-Anteilen 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 nachhaltiggen Wertentwicklung der DZ HYP 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 DZ HYP 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 gleich 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 DZ HYP 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“).

3.6 Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder

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 DZ HYP 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 DZ HYP 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 DZ HYP gekoppelt.

Während der Zurückbehaltungs- und Sperrfristen ist die variable Vergütung nicht erdient, 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 gleich Null, bei einem Absinken zwischen -15 Prozent und -25 Prozent beträgt der anteilige zurückbehaltene Bonus 50 Prozent. Fällt der Aktienwert um weniger als -15 Prozent beläuft sich der anteilige zurückbehaltene Bonus auf 100 Prozent.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferralzahlungen berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen oder zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Der Kriterienkatalog zur Ermittlung negativer Erfolgsbeiträge sieht einen Katalog persönlichen Fehlverhaltens sowie von Faktoren vor, die zu einer signifikanten Verschlechterung der finanziellen Situation der DZ HYP während des Zurückstellungszeitraums geführt haben. Auch Zielverfehlungen (individuelle oder Dezernats-Ziele), die erst im Nachhinein festgestellt werden, zählen zu den negativen Erfolgsbeiträgen. Darüber hinaus können bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Ende der jeweiligen Zurückbehaltungs- und Sperrfrist bereits ausgezahlte Bonusanteile zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung zurückbehaltener Bonusanteile zum Erlöschen gebracht werden. Dies setzt voraus, dass ein 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“).

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 für das Jahr 2022

In der folgenden Tabelle werden zusammengefasste quantitative Angaben über die Höhe und Aufteilung der Vergütung aller Beschäftigten der DZ HYP gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 Instituts-VergV offengelegt.

31.12.2022	Aufsichts-rat	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Corporate Functions	Kontroll-funktionen	Sonstige
Anzahl (nach Köpfen)	**18**	**3**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Anzahl Vollzeitäquivalente	**-**	**3**	**125,22**	**122,27**	**248,66**	**262,01**	**59,37**
Anzahl Begünstigter, die für das Jahr 2022 eine variable Vergütung erhalten haben (nach Köpfen)	**0**	**3**	**141**	**143**	**258**	**304**	**48**
Gesamte Vergütung für das Jahr 2022 in EUR	**265.033**	**2.922.773**	**15.495.201**	**9.190.503**	**20.462.195**	**25.784.476**	**3.588.679**
davon fixe Vergütung	265.033	2.442.773	13.715.183	8.602.997	19.126.990	23.714.084	3.376.748
davon variable Vergütung	0	480.000	1.780.018	587.506	1.335.205	2.070.392	211.931

IMPRESSUM

DZ HYP

Hauptstandort Hamburg
Rosenstraße 2
20095 Hamburg

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

Hauptstandort Münster
Sentmaringer Weg 1
48151 Münster

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

www.dzhyp.de

Vorstand:
Dr. Georg Reutter (Vorsitzender)
Sabine Barthauer
Jörg Hermes

Vorsitzender des Aufsichtsrats: Uwe Fröhlich