

# OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK 2021

gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013 i.V.m. § 16 InstitutsVergV für die DZ PRIVATBANK S.A. und der nachgeordneten Unternehmen

## **INHALT**

<b>1</b>	<b>ALLGEMEINE ANGABEN</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>VERGÜTUNGS-GOVERNANCE DER DZ PRIVATBANK</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>VERGÜTUNGSSYSTEME DER DZ PRIVATBANK</b>	<b>6</b>
3.1	Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich	7
3.2	Vergütungssystem für Risk Taker	8
3.3	Vergütungssystem des Vorstands der DZ PRIVATBANK S.A.	10
3.4	Vergütungssysteme der IPConcept (Luxemburg) S.A.	11
3.5	Vergütungssystem für Aufsichtsorgane	13
<b>4</b>	<b>QUANTITATIVE OFFENLEGUNG</b>	<b>13</b>

## **IMPRESSUM**

## 1 ALLGEMEINE ANGABEN

Die DZ PRIVATBANK (DZPB) ist die genossenschaftliche Privatbank der Volksbanken Raiffeisenbanken. Als Kompetenzzentrum hat sie sich auf individuelle Lösungen für Private-Banking-Kunden, auf Fondsdienstleistungen sowie auf Kredite in Euro und allen gängigen Währungen spezialisiert. Die DZ PRIVATBANK umfasst das in Luxemburg ansässige Mutterinstitut DZ PRIVATBANK S.A. (PBLU) inklusive ihrer acht deutschen Niederlassungen sowie die ihr nachgeordneten Gesellschaften DZ PRIVATBANK (Schweiz) AG (PBCH), IPConcept (Luxemburg) S.A. (IPCLU) und IPConcept (Schweiz) AG (IPCCH).

Die DZ PRIVATBANK ist mit Unternehmenssitz Luxemburg originär zur Einhaltung der Regularien der Luxemburger Bankenaufsicht CSSF verpflichtet.<sup>1</sup> Als Institut von besonderer Bedeutung wird sie zudem von der EZB beaufsichtigt. Neben den Anforderungen der lokalen Gesetzgebungen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen an den Standorten muss sie die Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV – in der jeweils gültigen Fassung) beachten.<sup>2</sup> Diese finden zwar keine unmittelbare Anwendung auf Kreditinstitute mit Sitz in Luxemburg, aus § 27 InstitutsVergV ergibt sich jedoch die Verpflichtung für das Leitungsorgan des übergeordneten Unternehmens (DZ BANK AG, Frankfurt), die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung auch in nachgeordneten Unternehmen und damit auch in Konzerngesellschaften im Ausland sicherzustellen, sofern diese gesellschaftsrechtlichen und nationalen Vorschriften nicht entgegenstehen.

Die DZ PRIVATBANK ist somit eingebunden in die einheitlichen Richtlinien der Vergütungssteuerung aus der Vergütungsstrategie der DZ BANK Institutsgruppe und legt ihre diesbezügliche Dokumentation über die Einhaltung der vereinbarten Grundsätze der DZ BANK zur Prüfung vor. Aus dieser Vorgehensweise ergibt sich, dass die DZ PRIVATBANK die umfassenden, geltenden Vergütungsregeln in allen nachgelagerten Gesellschaften anwendet.

Im Hinblick auf die IPConcept (Luxemburg) S.A. sind ferner die Bestimmungen der luxemburgischen Gesetze vom 17. Dezember 2010 über Organismen für gemeinsame Anlagen sowie vom 12. Juli 2013 über die Verwalter alternativer Investmentfonds in ihrer jeweils gültigen Fassung zu berücksichtigen. Aus der Umsetzung der UCITS V-Richtlinie ergab sich das Erfordernis, eine separate Vergütungspolitik für die Gesellschaft zu etablieren. Als Bestandteil der Vergütungspolitik wurden entsprechende Vergütungssysteme für die Mitarbeiter der IPConcept (Luxemburg) S.A. etabliert, die sich aus denen der DZ PRIVATBANK ableiten und sich nur dort unterscheiden, wo spezifische Vorgaben dies verlangen.

<sup>1</sup> Vorschriften für die Vergütung finden sich ins. im Gesetz vom 5. April 1993 über den Finanzsektor (LFS – in der jeweils gültigen Fassung), den EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (EBA/GL/2021/04) und den Technischen Regulierungsstandards zur Risikoträgeridentifizierung (RTS – Delegierte Verordnung (EU) 2021/923).

<sup>2</sup> Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten, Institutsvergütungsverordnung; maßgeblich darüber hinaus Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin): Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung (in der jeweils gültigen Fassung).

Aus der oben genannten Verpflichtung gemäß § 27 InstitutsVergV ergeben sich die Offenlegungsanforderungen nach § 16 InstitutsVergV. Als CRR-Institut hat die Offenlegung der DZ PRIVATBANK S.A. ebenso wie die derjenigen Tochtergesellschaften, die ebenfalls als CRR-Institute gelten, demnach ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (Capital Requirements Regulation, CRR) zu erfolgen. Demgemäß hat die Bank für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen.

Die Identifikation der Risk Taker erfolgte unter Einbeziehung der maßgeblichen Kontrolleinheiten und Gremien auf Basis der einschlägigen Normen gemäß RTS (Delegierte VO (EU) 2021/923) und CRD V (umgesetzt im deutschen KWG sowie luxemburgischen LFS). Die Risk Taker-Analyse 2021 wurde vom Vorstand beschlossen und dem Aufsichtsrat der DZ PRIVATBANK S.A. zur Kenntnis gebracht. Ergänzend zur eigenen Analyse für die DZ PRIVATBANK wurden die Gruppen-Risk Taker auf Ebene der DZ BANK Gruppe gemäß § 27 Abs. 2 InstitutsVergV identifiziert.

Die vorliegende Offenlegung enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der DZ PRIVATBANK für das Geschäftsjahr 2021.

Dieser Bericht zur Offenlegung der Vergütungspolitik wird in der Internetpräsenz der DZ PRIVATBANK im Bereich Investor Relations unter der Rubrik Offenlegungsberichte veröffentlicht.

## **2 VERGÜTUNGS-GOVERNANCE DER DZ PRIVATBANK**

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

Der Vorstand der DZ PRIVATBANK S.A. ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter unterhalb der Vorstandsebene verantwortlich. Dies beinhaltet die regelmäßige Überprüfung der Vergütungssysteme auf Konformität mit den regulatorischen Anforderungen, der Genehmigung von Budgets zur variablen Vergütung sowie von Grundgehaltsanpassungen. Die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung folgt einem detaillierten Prozess und berücksichtigt die Vorgaben des § 7 InstitutsVergV bezüglich der Risikotragfähigkeit, der mehrjährigen Kapitalplanung und der Ertragslage sowie der Fähigkeit zur dauerhaften Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und der kombinierten Kapitalpufferanforderungen auf Gruppenebene. Der Aufsichtsrat wird entsprechend seiner Kompetenzen in diesen Prozess eingebunden.

Die Zuständigkeit für die Vergütung des Vorstandes der DZ PRIVATBANK S.A. sowie der IPConcept (Luxemburg) S.A. liegt beim Aufsichtsrat des jeweiligen Unternehmens sowie für die Generaldirektion der DZ PRIVATBANK (Schweiz) AG und der IPConcept (Schweiz) AG beim Verwaltungsrat der jeweiligen Gesellschaft. Dies beinhaltet auch die Festsetzung der auf das abgeschlossene Geschäftsjahr entfallenden variablen Vergütung entsprechend der diesbezüglich formulierten Vergütungsgrundsätze. Die Vergütung ist in den Vorstands-/ Geschäftsleiterverträgen geregelt.

Die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK, sowie deren Auswirkungen auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation werden durch den Vergütungskontrollausschuss im Präsidium des Aufsichtsrates überwacht. Der Vergütungskontrollausschuss hat im Jahr 2021 dreimal getagt. Über die Ergebnisse der Sitzungen wurde der Aufsichtsrat informiert. Der Vergütungsbeauftragte der DZ PRIVATBANK S.A. unterstützt den Vergütungskontrollausschuss und den Aufsichtsrat in ihren Überwachungsaufgaben. Er wird regelmäßig in die Anwendung der Vergütungssysteme sowie deren Weiterentwicklung eingebunden. Der Vergütungsbeauftragte erstellt einmal jährlich einen Vergütungskontrollbericht, zur Kenntnis und Information des Vergütungskontrollausschusses. Dieser Bericht enthält auch die entsprechenden Angaben für die der DZ PRIVATBANK S.A. nachgelagerten Institute.

Der Bericht kommt zu der Feststellung, dass die Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK sowohl den nationalen gesetzlichen Anforderungen als auch den Anforderungen der InstitutsVergV entsprechen und in ihrer Ausgestaltung angemessen sind. Die Vergütungsvorschriften und festgelegten Verfahren wurden im Berichtsjahr kohärent eingehalten. Für die Angemessenheitsprüfung sind seitens des Vergütungsbeauftragten originäre Prüfungshandlungen vorgenommen worden, insbesondere in Form von Dokumentenstudien, Stichproben und Abstimmungen mit den Kontrolleinheiten. Im Rahmen der Prämissen- und der Durchführungskontrolle sind dabei sowohl konzeptionell-organisatorische Sachverhalte als auch operativ-technische Prozeduren und Verfahrensweisen betrachtet worden.

Für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der IPConcept (Luxemburg) S.A. ist der Aufsichtsrat der Gesellschaft zuständig. Die IPConcept (Luxemburg) S.A. hat einen Vergütungsausschuss bestehend aus den drei Mitgliedern des Aufsichtsrats gebildet, zu dessen Aufgabe die Ausarbeitung von Entscheidungen über die Vergütung und die kompetente und unabhängige Beurteilung der Vergütungspolitik und -praxis sowie der für das Risikomanagement geschaffenen Anreize gehört. Der Aufsichtsrat der IPConcept (Luxemburg) S.A. hat eine jährliche, zentrale und unabhängige Überprüfung der Vergütungspolitik sicherzustellen, in deren Rahmen festgestellt wird, ob die Vergütungspolitik gemäß den von ihm festgelegten Vergütungsvorschriften und -verfahren umgesetzt wird.

Die zentrale und unabhängige Überprüfung der Umsetzung der Vergütungspolitik gemäß den vom Aufsichtsrat der IPConcept (Luxemburg) S.A. festgelegten Vergütungsvorschriften und -verfahren erfolgt auf Basis eines Vorstandsbeschlusses der IPConcept (Luxemburg) S.A. durch den Vergütungsbeauftragten der DZ PRIVATBANK S.A. Die

zentrale und unabhängige Überprüfung durch den Vergütungsbeauftragten führte im Ergebnis zu der Feststellung, dass sowohl die Vergütungspolitik als auch die Vergütungsvorschriften und -verfahren von der IPConcept (Luxemburg) S.A. durchgängig eingehalten wurden. Darüber hinaus ermittelt dieser im Rahmen der jährlich durchzuführenden Risk Taker-Analyse der DZ PRIVATBANK die „identifizierten Mitarbeiter“ der IPConcept (Luxemburg) S.A. entsprechend der UCITS-V-Richtlinie unter Berücksichtigung der ESMA-Leitlinien.

Die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 11 InstitutsVergV werden in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK regelmäßig eingebunden. In der DZ PRIVATBANK sind dies Unternehmenssteuerung (Risikocontrolling), Interne Revision, Recht und Compliance. Es wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. Das ist gemäß § 5 Abs. 4 InstitutsVergV dann der Fall, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und keine Gefahr eines Interessenskonfliktes besteht.

### **3 VERGÜTUNGSSYSTEME DER DZ PRIVATBANK**

In der DZ PRIVATBANK gibt es neben der Vergütung nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag das Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich (AT-Mitarbeiter) und das Vergütungssystem für Risk Taker sowie die aufgrund spezifischer gesetzlicher Regelungen daraus abgeleiteten Vergütungssysteme der IPConcept (Luxemburg) S.A. Die Vergütung der Vorstände wird individualvertraglich durch den Aufsichtsrat bzw. Verwaltungsrat der jeweiligen Gesellschaft festgelegt.

Die Vergütungssysteme gelten grundsätzlich an allen Standorten unter Berücksichtigung landesspezifischer Besonderheiten, die sich zum Beispiel aus tarifvertraglichen Regelungen ergeben. Sämtliche Stellen in Luxemburg und an den Auslandsstandorten sind gemäß einer systematischen Stellenbewertung in ein Punktesystem eingegliedert, nach dem sich die Vergütung ausrichtet. Alle Aspekte der Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK sind geschlechtsneutral ausgerichtet.

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

### 3.1 Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich

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

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

Die DZ PRIVATBANK bietet ihren Mitarbeitern im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements nicht-finanzielle Sachleistungen an, die der Mitarbeiterbindung dienen. Hierzu gehören zum Beispiel umfangreiche Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement wie die kostenlose Gripeschutzimpfung, die Nutzung eines Fitnessraums sowie diverse Sportangebote.

Die DZ PRIVATBANK hat keine am Markt handelbare Aktien. Insofern existieren auch keine entsprechenden Vergütungsbestandteile.

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

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter in der DZ PRIVATBANK setzt sich aus einem angemessenen Jahresfestgehalt und einer variablen leistungs- und ergebnisorientierten Vergütung zusammen.

Jede außertarifliche Stelle der DZ PRIVATBANK wird anhand der Kriterien Wissen/ Können, Problemlösung sowie Verantwortung und strategische Bedeutung bewertet und einer von vier Verantwortungsstufen zugeordnet. Der prozentuale Anteil des Referenzbonus und die Unter- und Obergrenze für die Vergütung des Mitarbeiters hängen von der zugewiesenen Verantwortungsstufe ab, er kann zwischen 5 und maximal 40 Prozent des Jahresfestgehalts betragen. Für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt der Vergütung auf dem Jahresfixgehalt, der mögliche Referenzbonus liegt daher grundsätzlich je nach Verantwortungsstufe zwischen 5 und maximal 20 Prozent des

Jahresfestgehalts. Insgesamt darf die variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollabteilungen maximal ein Drittel der Jahresgesamtvergütung betragen.

Das Bonussystem verknüpft den Referenzbonus mit der individuellen Leistung und der Leistung der jeweiligen Segmente sowie der DZ PRIVATBANK insgesamt. Die Leistung auf diesen drei Ebenen wird über Faktoren bestimmt (Individueller Leistungsfaktor, Segmentfaktor und Hausfaktor) und mit dem Referenzbonus zur Ermittlung der tatsächlich zur Auszahlung kommenden Bonuszahlung multipliziert. Die individuelle Leistung wird auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung in Kombination mit Zielvereinbarungen im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs festgestellt und in den individuellen Leistungsfaktor überführt. Die Festsetzung von Segment- und Hausfaktor erfolgt durch den Vorstand der DZ PRIVATBANK S.A. und berücksichtigt Kriterien, die dem nachhaltigen Erfolg Rechnung tragen. Die dem Bonussystem zugrundeliegenden Leistungsparameter leiten sich aus den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie ab und unterstützen damit das Erreichen der strategischen Ziele der DZ PRIVATBANK.

Die Größenordnung der Faktoren stellt sich wie folgt dar:

	<b>Individueller Leistungsfaktor</b>	<b>Segmentfaktor</b>	<b>Hausfaktor</b>
<b>Größenordnung</b>	0,5 – 1,8	0,8 – 1,2	0,8 – 1,2
<b>Bestimmung</b>	Festlegung im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs mit der zuständigen Führungskraft	Festlegung durch den Gesamtvorstand auf Vorschlag des zuständigen Dezernenten	Festlegung durch den Gesamtvorstand

Aus den genannten Faktoren ergibt sich ein maximales variables Vergütungspotential in Höhe des 2,59-fachen des jeweiligen Referenzbonus. Insgesamt ist die variable Vergütung auf die Höhe des vertraglich fixierten Festgehaltes begrenzt. Es ist jederzeit möglich, einen individuellen Leistungsfaktor und/oder den Hausfaktor und damit auch den gesamten Bonus auf null zu setzen, sofern dies aufgrund der individuellen Leistung des betreffenden Mitarbeiters bzw. des Ergebnisses der DZ PRIVATBANK oder (aufsichts-)rechtlicher Bedingungen erforderlich erscheint.

### 3.2 Vergütungssystem für Risk Taker

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems für Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (Risk Taker), ist der Vorstand der DZ PRIVATBANK S.A.

Grundsätzlich leitet sich das Vergütungssystem für Risk Taker aus dem Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich ab.



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

Analog zum Vergütungssystem für alle Mitarbeiter im außertariflichen Bereich sind die Risk Taker Vergütungsstufen zugeordnet. Grundsätzlich sind dies aufgrund der Einstufung auf Basis der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 die Verantwortungsstufen 1 und 2. Im Bereich der variablen Vergütung sieht das Vergütungssystem für Risk Taker ein Maximalbonussystem vor. Die Zielvereinbarungssystematik berücksichtigt quantitative und qualitative Ziele. Sie leitet sich in den quantitativen Zielen aus der operativen Planung der DZ PRIVATBANK und des jeweiligen Segments ab und enthält zusätzlich quantitative und qualitative Individualziele. 60 Prozent der Ziele sind mehrjährig über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren angelegt, die übrigen Ziele haben eine einjährige Bemessungsgrundlage. Da es sich um ein additives Maximalbonussystem handelt, kann eine Zielerreichung bei einzelnen Zielen zwischen 0 und 180 Prozent liegen, die Gesamtzielerreichung ist jedoch auf 100 Prozent des Maximalbonus begrenzt. Liegt die Zielerreichung eines Einzelziels unter 50 Prozent, beträgt der Bonusanteil für dieses Ziel null Prozent.

Zudem wurde eine Deferral- und Retention-Regelung für Risk Taker mit einem Bonus über 50 TEUR etabliert. Übersteigt die variable Vergütung diese Betragsschwelle, werden 20 Prozent des erreichten Bonus unmittelbar im Folgejahr ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80 Prozent des für das vorangegangene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren unter Berücksichtigung von Zurückhalte- (Deferral) und Verfügungssperrfristen (Retention) für Risk Taker unterhalb der Ebene Segmentleitung.

Für Mitarbeiter auf der Ebene Vorstand/ Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften der DZ PRIVATBANK sowie für die Führungsebene unterhalb des Vorstands der DZ PRIVATBANK (Segmentleiter, Risk Taker mit direkter Berichtspflicht an den Vorstand sowie definierte High Earner) beträgt der Zurückbehaltungszeitraum bei Überschreitung der Betragsschwelle von 50 TEUR mindestens 6 Jahre (inklusive Verfügungssperrfristen). Der zurückbehaltene Bonus wird auf drei beziehungsweise fünf anteilige Deferrals (jeweils ein Drittel beziehungsweise ein Fünftel der festgesetzten 60 Prozent) aufgeteilt. Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge durch eine Kopplung an die Entwicklung des Aktienwerts und somit an die nachhaltige Wertentwicklung der DZ PRIVATBANK gebunden. Sofern Novellen der relevanten Rechtsquellen dies vorsehen, werden Fristen und Betragsgrenzen für Deferrals automatisch angepasst.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung oder Rückforderung der variablen Vergütung

bis zu zwei Jahre nach Auszahlung des letzten Deferrals führen. Während der Zurückhalte- (Deferral) und Verfügungssperrfristen (Retention) ist die variable Vergütung nicht erdient.

Die in 2021 ergangenen Änderungen für die zeitverzögerte Auszahlung variabler Vergütung, die sich aus der Umsetzung der CRD V in nationale Gesetzgebung (Luxemburger Gesetz über den Finanzsektor) und übergreifende Vergütungsverordnungen (InstitutsVergV und EBA Guideline für solide Vergütung) ergeben, finden erstmalig für das Geschäftsjahr 2022 Anwendung.

Der Schwerpunkt der Vergütung für Risk Taker in Kontrolleinheiten liegt auf dem Jahresfestgehalt. Die Ziele von Risk Takern in Kontrolleinheiten orientieren sich vorrangig an der individuellen, mit der jeweiligen Funktion verbundenen Zielerreichung, um dadurch keine Anreize zu setzen, die der Überwachungsfunktion zuwiderlaufen sowie um Interessenskonflikte zu vermeiden. Der mögliche Maximalbonus soll grundsätzlich 20 Prozent der Gesamtvergütung nicht überschreiten. Die Summe aller variablen Vergütungsbestandteile für Risk Taker in Kontrolleinheiten ist auf maximal ein Drittel der Jahresgesamtvergütung begrenzt.

### **3.3 Vergütungssystem des Vorstands der DZ PRIVATBANK S.A.**

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der DZ PRIVATBANK S.A. Die Vorstandsvergütung wird individualvertraglich festgelegt. Die Vergütung beinhaltet neben einem ruhegehaltstfähigen Festgehalt einen Bonus sowie Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge.

Der Bonus des Vorstands der DZ PRIVATBANK S.A. beträgt je nach Zielerreichung zwischen 0 und maximal 150 Prozent des Referenzbonus. Zur Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Sämtliche Ziele des Vorstands haben einen vergangenheitsbezogenen mehrjährigen Bemessungszeitraum, der drei Jahre beträgt.

Nur 20 Prozent des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt, weitere 20 Prozent werden mit einer Sperrfrist von einem Kalenderjahr versehen und sind abhängig von einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmenswerts der DZ PRIVATBANK. 60 Prozent des vom Aufsichtsrat für das abgeschlossene Geschäftsjahr festgesetzten Bonus werden über einen Zeitraum von fünf Kalenderjahren gestreckt, der zurückbehaltene Bonus wird hierfür in fünf gleiche Teile unterteilt. Die Auszahlungen erfolgen unter Berücksichtigung von Zurückhalte- (Deferral) und Verfügungssperrfristen (Retention). Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge durch eine Kopplung an die nachhaltige

Wertentwicklung der DZ PRIVATBANK gebunden. Sofern Novellen der relevanten Rechtsquellen dies vorsehen, werden Fristen und Betragsgrenzen für Deferrals auch hier automatisch angepasst.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals im Rahmen eines Backtestings berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einer Streichung der variablen Vergütung führen. Während der Zurückhalte- (Deferral) und Verfügungssperrfristen (Retention) ist die variable Vergütung nicht erdient. Darüber hinaus können bis zwei Jahre nach Ende des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraumes ein bereits ausgezahlter Bonusanteil zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung eines Bonus zum Erlöschen gebracht werden, wenn der Vorstand an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat (Clawback).

### **3.4 Vergütungssysteme der IPConcept (Luxemburg) S.A.**

Die IPConcept (Luxemburg) S.A. unterliegt einerseits als UCITS-Verwaltungsgesellschaft (OGAW) den Vergütungsregeln des Luxemburger Gesetzes vom 17. Dezember 2010 und zum anderen als Alternativer Investmentfonds Manager (AIFM) den Vorschriften des Gesetzes vom 12. Juli 2013. Hieraus ergeben sich für die IPConcept (Luxemburg) S.A. spezifische Anforderungen an die Vergütung ihrer Mitarbeiter, die in einer vom Aufsichtsrat der IPConcept (Luxemburg) S.A. verabschiedeten Vergütungspolitik und den Vergütungssystemen der Gesellschaft umgesetzt wurden.

Es wird zwischen drei Mitarbeiterkategorien unterschieden: den Mitarbeitern im Tarifbereich, deren Vergütung durch kollektivvertragliche Bestimmungen analog der DZ PRIVATBANK S.A. geregelt ist; den außertariflich bezahlten Mitarbeitern (AT-Mitarbeiter), für die das Vergütungssystem für „Außertarifliche Mitarbeiter“ Anwendung findet, sowie den so genannten „Identifizierten Mitarbeitern“, für die das Vergütungssystem für „Identifizierte Mitarbeiter“ angewendet wird.

Sowohl die Vergütungspolitik als auch die spezifischen Vergütungssysteme sind abgeleitet aus den Vergütungssystemen der DZ PRIVATBANK und stimmen daher mit diesen weitgehend überein, berücksichtigen jedoch die gesellschaftsspezifischen Anforderungen. Sie stellen sicher, dass die Vergütung der Mitarbeiter im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der IPConcept (Luxemburg) S.A., der von ihr verwalteten OGAW / AIF und der Anleger solcher OGAW / AIF steht. Darüber hinaus berücksichtigen sie die Fähigkeit der IPConcept (Luxemburg) S.A. in ihrer Funktion als Verwaltungsgesellschaft bzw. AIFM, pflichtgemäß im besten Interesse der Fonds zu handeln.

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter wie auch der „Identifizierten Mitarbeiter“ setzt sich aus einem angemessenen Jahresfestgehalt und einer leistungs- und ergebnisorientierten variablen Vergütung zusammen; der Schwerpunkt liegt auf der fixen Vergütung. Das Jahresfestgehalt folgt dem System der Verantwortungsstufen, basierend auf den Kriterien Wissen / Können, Problemlösungskompetenz, Verantwortung sowie strategische Bedeutung und ist geschlechtsneutral.

Hinzu kommt ein erfolgsabhängiger Bonus, welcher sich in Bandbreiten abhängig von der jeweiligen Verantwortungsstufe zwischen 5 und 40 Prozent des Jahresfestgehalts (Mitarbeiter im außertariflichen Bereich) bzw. 10 und 20 Prozent des Jahresfestgehalts (Identifizierte Mitarbeiter) bewegen kann. Die erfolgsabhängige Vergütung basiert auf einer Bewertung sowohl der Leistung des Mitarbeiters, wie auch der Leistung seiner Abteilung / seines Segmentes sowie des Gesamtunternehmens. Während ein AT-Mitarbeiter einen Referenzbonus erhält, der je nach Jahreserfolg die 100 Prozent-Marke der Bonussumme überschreiten kann, erhalten die „Identifizierten Mitarbeiter“ einen Maximalbonus, welcher bei 100 Prozent der Bonussumme gedeckelt ist.

Die Vergütungssysteme stehen in Einklang mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement und vermeiden eine Förderung der Übernahme von Risiken, die nicht vereinbar mit den Risikoprofilen und den Vertragsbedingungen / Satzungen der verwalteten OGAW / AIF sind.

Gemäß Artikel 111ter (1) e), g) und h) des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 berücksichtigt die Zielvereinbarungssystematik für „Identifizierte Mitarbeiter“ der IPConcept (Luxemburg) S.A. die besonderen Bestimmungen für die erfolgsabhängige Entlohnung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen sowie von Mitarbeitern, deren Tätigkeit gemäß den ESMA-Leitlinien einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Unternehmens oder dem der von ihnen verwalteten OGAW / AIF haben. Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen hat diese Vergütung unabhängig von der Leistung der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche zu sein.

Die Zielvereinbarungssystematik für „Identifizierte Mitarbeiter“ ist auf einen mehrjährigen Rahmen ausgerichtet, der die Aufteilung in dreijährige Unternehmens- und Segmentziele (60 Prozent) sowie einjährige Segment- und individuelle Ziele (40 Prozent) vorsieht. Negative Erfolgsbeiträge und persönliches Fehlverhalten führen zur Reduzierung bzw. zum Wegfall der erfolgsabhängigen Vergütung. Die Auszahlung des Bonus erfolgt im Rahmen einer Deferral- und Retention-Regelung als zeitlich verzögerte Auszahlung unter Anwendung einer Haltefrist, wenn der Auszahlbonus die Betragsschwelle von 50.000 EUR überschreitet und mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung beträgt. Diese Materialitätsschwelle ergibt sich aus dem Proportionalitätsprinzip bei der Anwendbarkeit der Vorgaben bezüglich der variablen Vergütung von Risikoträgern und Geschäftsleitern aus der InstitutsVergV. Sie wurde als einheitliche Referenz für Mitarbeiter von Gruppenunternehmen der DZ PRIVATBANK festgelegt.

### 3.5 Vergütungssystem für Aufsichtsorgane

Die Vergütung der Aufsichtsorgane in der DZ PRIVATBANK wird von den Generalversammlungen der jeweiligen Gesellschaften festgelegt. Sie besteht aus einer festen jährlichen Vergütung und – abhängig von der Größe und dem Standort der Gesellschaft – einem Sitzungsgeld. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt.

## 4 QUANTITATIVE OFFENLEGUNG

In den folgenden Tabellen werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung der DZ PRIVATBANK S.A. inkl. der nachgeordneten Unternehmen offengelegt. Dabei werden erstmals die Vorgaben der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 vom 15. März 2021 hinsichtlich der offenzulegenden Inhalte und deren Darstellung angewendet.

Die Vergütungsbeträge sind kaufmännisch gerundet. Daher können die ausgewiesenen Summen geringfügig von den rechnerischen Summen der Einzelwerte abweichen.

### Gesamtbetrag aller Vergütungen gem. 16 InstitutsVergV (aggregiert nach Funktionen / Geschäftsbereichen):

in Mio. € sofern nicht anders angegeben	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Corporate Functions	Kontrollfunktionen	Sonstige
<b>Anzahl</b>	13	-	-	-	-	-	-
<b>Vollzeitstellen</b>	-	43,2	244,0	159,6	249,1	48,5	245,5
<b>Anzahl/Vollzeitstellen mit variabler Vergütung<sup>3</sup></b>	13	36,2	208,4	94,1	151,2	32,6	107,3
<b>Gesamtvergütung in Mio. €</b>	5,8	5,9	35,7	17,7	32,3	6,1	22,5
davon fixe Vergütung	4,4	4,8	29,1	15,1	28,8	5,4	20,6
davon variable Vergütung	1,3	1,1	6,6	2,5	3,5	0,7	1,9

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf die im Geschäftsjahr 2021 tätigen Risk Taker und werden gemäß InstitutsVergV und Artikel 450 CRR in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 offengelegt.

<sup>3</sup> Leitungsorgane werden als Personen gezählt; nicht den Leitungsorganen angehörende Risikoträger werden als Vollzeitäquivalent gezählt.

## EU REM 1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

in Mio. € sofern nicht anders angegeben		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion <sup>4</sup>	Leitungsorgan - Leitungsfunktion <sup>5</sup>	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung <sup>6</sup>	Sonstige Risk Taker
<b>Feste Vergütung</b>	<b>Anzahl Risk Taker</b>	10	4	9	45
	<b>Feste Vergütung gesamt in Mio. €</b>	0,1	2,5	1,9	7,1
	davon monetäre Vergütung	0,1	2,4	1,9	6,7
	davon in Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen	-	-	-	-
	davon in aktienbasierten oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumenten	-	-	-	-
	davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-
	davon in sonstigen Formen	-	0,1	0,1	0,4
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Anzahl Risk Taker</b>	-	4	9	36
	<b>Variable Vergütung gesamt In Mio. €</b>	-	0,7	0,6	1,6
	davon monetäre Vergütung	-	0,1	0,6	1,5
	davon zurückbehalten	-	-	-	-
	davon in Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen	-	-	-	-
	davon zurückbehalten	-	-	-	-
	davon in aktienbasierten oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumenten	-	0,6	-	0,1
	davon zurückbehalten	-	0,6	-	0,1
	davon in anderen Instrumenten	-	-	-	-
	davon zurückbehalten	-	-	-	-
	davon in sonstigen Formen	-	-	-	-
davon zurückbehalten	-	-	-	-	
<b>Vergütung gesamt</b>	<b>0,1</b>	<b>3,2</b>	<b>2,5</b>	<b>8,7</b>	

<sup>4</sup> Leitungsorgan Aufsichtsfunktion berücksichtigt den Aufsichtsrat der DZ PRIVATBANK S.A.

<sup>5</sup> Leitungsorgan Leitungsfunktion berücksichtigt den Vorstand der DZ PRIVATBANK S.A.

<sup>6</sup> Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung berücksichtigt die Geschäftsführer der Tochterunternehmen

## EU REM 2 – Sonderzahlungen an Risk Taker

in Mio. € sofern nicht anders angegeben	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige Risk Taker
<b>Gewährte garantierte variable Vergütung</b>				
Anzahl der Risk Taker, denen eine garantierte variable Vergütung gewährt wurde	-	-	-	-
Gesamtsumme der gewährten garantierten variablen Vergütung in Mio. €	-	-	-	-
davon während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird in Mio. €	-	-	-	-
<b>In früheren Zeiträumen gewährte Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden</b>				
Anzahl der Risk Taker die eine in früheren Zeiträumen gewährte und während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindung erhalten haben	-	1,0	-	-
Gesamtsumme der in früheren Zeiträumen gewährten und während des Geschäftsjahres gezahlten Abfindungen in Mio. €	-	0,3	-	-
<b>Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen</b>				
Anzahl der Risk Taker, denen eine Abfindung im Geschäftsjahr gewährt wurde	-	-	-	2,0
Gesamtsumme der während des Geschäftsjahres gewährten Abfindungen in Mio. €	-	-	-	0,5
davon während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	0,5
davon zurückbehalten	-	-	-	-
davon während des Geschäftsjahres gezahlt und nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet	-	-	-	0,5
davon höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	-	0,3





aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sonstige Risk Taker</b>	0,3	-	0,3	-	-	-	0,1	-
monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	0,3	-	0,3	-	-	-	0,1	-
Andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag</b>	1,1	-	1,1	-	-	-	0,5	-

#### EU REM 4 - Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

in €	Risikoträger, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1 000 000 bis unter 1 500 000	-
1 500 000 bis unter 2 000 000	-
2 000 000 bis unter 2 500 000	-
2 500 000 bis unter 3 000 000	-
3 000 000 bis unter 3 500 000	-
3 500 000 bis unter 4 000 000	-
4 000 000 bis unter 4 500 000	-
4 500 000 bis unter 5 000 000	-
5 000 000 bis unter 6 000 000	-
6 000 000 bis unter 7 000 000	-
7 000 000 bis unter 8 000 000	-

**EU REM 5 - Zusammenfassung der Angaben zur Vergütung der Risk Taker nach Geschäftsfeldern**

in Mio. € sofern nicht anders angegeben	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						Gesamtsumme
	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	
<b>Gesamtanzahl Risk Taker</b>										<b>68</b>
davon Mitglieder des Leitungsorgans	10	4	14							
davon sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				-	-	-	-	-	9	
davon sonstige Risk Taker				9	3	7	4	10	12	
<b>Gesamtvergütung Risk Taker</b>	0,1	3,2	3,4	1,9	1,3	1,2	1,7	1,7	3,4	
davon variable Vergütung	-	0,7	0,7	0,3	0,3	0,2	0,5	0,2	0,7	
davon feste Vergütung	0,1	2,5	2,6	1,6	1,1	1,0	1,2	1,5	2,7	

---

## IMPRESSUM

### DZ PRIVATBANK S.A.

#### Geschäftsadresse:

4, rue Thomas Edison  
L-1445 Strassen, Luxembourg

#### Postanschrift:

Boîte Postale 661  
L-2016 Luxembourg

Telefon +352 44903-1

Telefax +352 44903-2001

[www.dz-privatbank.com](http://www.dz-privatbank.com)

E-Mail: [info@dz-privatbank.com](mailto:info@dz-privatbank.com)

Rechtsform: Societé Anonyme

BERLIN  
DÜSSELDORF  
FRANKFURT  
HAMBURG  
HANNOVER  
MÜNCHEN  
NÜRNBERG  
STUTTGART  
  
LUXEMBURG  
ZÜRICH