

ALLGEMEINE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK 2024

Stand: 31.12.2024

WIR.
VERMÖGEN.
MEHR.

1.	ALLGEMEINE ANGABEN	2
2.	VERGÜTUNGS-GOVERNANCE DER DZ PRIVATBANK	3
3.	VERGÜTUNGSSYSTEME DER DZ PRIVATBANK	4
3.1	Vergütungssystem für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich	5
3.2	Vergütungssystem für Risikoträger	5
3.3	Vergütungssystem des Vorstands der DZ PRIVATBANK S.A.	6
3.4	Vergütungssysteme der IPConcept (Luxemburg) S.A.	6
3.5	Vergütungssystem für Aufsichtsorgane	7
4.	QUANTITATIVE OFFENLEGUNG	7
	IMPRESSUM	9

1. Allgemeine Angaben

Die DZ PRIVATBANK 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. inklusive seiner acht deutschen Niederlassungen sowie die ihm nachgeordneten Gesellschaften DZ PRIVATBANK (Schweiz) AG, IPConcept (Luxemburg) S.A. und IPConcept (Schweiz) AG.

Die DZ PRIVATBANK ist mit Unternehmenssitz Luxemburg originär zur Einhaltung der Regularien der Luxemburger Bankenaufsicht CSSF verpflichtet.¹ Als Institut von besonderer Bedeutung wird sie zudem von der Europäischen Zentralbank beaufsichtigt. Neben den Anforderungen der lokalen Gesetzgebungen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen an den Standorten finden die Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV – in der jeweils gültigen Fassung) Beachtung.² 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, der DZ BANK AG Frankfurt, die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung auch in nachgeordneten Unternehmen und damit auch in Konzerngesellschaften im Ausland sicherzustellen, sofern diese nicht strengerer nationalen Vorschriften unterliegen.

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

Die DZ PRIVATBANK ist sich der Bedeutung ökologischer, sozialer und unternehmerischer Faktoren in der Geschäftstätigkeit bewusst. Dies schließt selbstverständlich auch die Vergütungssysteme mit ein. Eine leistungsgerechte und faire Vergütung, Diversität und Inklusion sind wichtige Bestandteile der Unternehmensstrategie und -kultur. Wir rekrutieren, binden, vergüten und fördern Talente unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht und ihrer Religion.

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. Ausgehend von gesellschaftsspezifischen Anforderungen verfügt sie über eigene Vergütungssysteme, die sich aus denen der DZ PRIVATBANK ableiten und sich nur dort unterscheiden, wo spezifische Vorgaben dies verlangen.

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

² Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten, Institutsvergütungsverordnung; maßgeblich darüber hinaus Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin): Fragen und Antworten zur Institutsvergütungsverordnung (BaFin FAQ, in der jeweils gültigen Fassung).

Der vorliegende Offenlegungsbericht dient der Erfüllung der Anforderungen gemäß Artikel 38-11 des Luxemburger Gesetzes vom 5. April 1993 über den Finanzsektor, nach welchem auf der Website der Bank Informationen bezüglich der Vergütungspolitik veröffentlicht werden müssen. Die DZ PRIVATBANK orientiert sich bei der Darstellung der relevanten Angaben an Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013 i.V.m. mit den technischen Durchführungsstandards im Hinblick auf die Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 17 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637, auch wenn diese losgelöst von den Veröffentlichungen auf Ebene der DZ BANK Gruppe nicht für die Bank verpflichtend sind. Die vorliegende Offenlegung enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der DZ PRIVATBANK für das Geschäftsjahr 2024. Sie wird in der Internetpräsenz der DZ PRIVATBANK im Bereich Investor Relations unter der Rubrik Offenlegungsberichte publiziert.

Die Identifikation der Risikoträger erfolgte unter Einbeziehung der maßgeblichen Kontrolleinheiten und Gremien auf Basis der einschlägigen Normen gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 und Artikel 38-5 Abs. 2 LFS. Die Risikoträger-Analyse 2024 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-Risikoträger auf Ebene der DZ BANK Gruppe gemäß § 27 Abs. 2 InstitutsVergV identifiziert.

2. Vergütungs-Governance der DZ PRIVATBANK

In der DZ PRIVATBANK sind verschiedene 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 verantwortlich. Die jährliche Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung folgt einem detaillierten Prozess und berücksichtigt hinreichend die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der Bank sowie ihre Fähigkeit zur dauerhaften Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und der kombinierten Kapitalpufferanforderungen. Der Aufsichtsrat wird entsprechend seiner Kompetenzen in diesen Prozess eingebunden.

Die Zuständigkeit für die Vergütung des Vorstandes der DZ PRIVATBANK S.A. liegt beim Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat der IPConcept (Luxemburg) S.A. ist sowohl für die Ausgestaltung der Vergütung des Vorstandes wie auch der Mitarbeiter zuständig. Für die Vergütung der Generaldirektion und Mitarbeiter der DZ PRIVATBANK (Schweiz) AG und der IPConcept (Schweiz) AG ist der Verwaltungsrat der jeweiligen Gesellschaft zuständig. Dies beinhaltet auch die Festsetzung der auf das abgeschlossene Geschäftsjahr entfallenden variablen Vergütung entsprechend der diesbezüglich formulierten Vergütungsgrundsätze.

Der Aufsichtsrat und das von ihm eingesetzte Präsidium haben im Geschäftsjahr 2024 die Geschäftsführung des Vorstands nach den gesetzlichen und satzungsgemäßen Vorschriften beratend begleitet und überwacht sowie über die vorgelegten zustimmungsbedürftigen Geschäfte entschieden. Der Vorstand hat dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend schriftlich sowie mündlich Bericht über die Entwicklung der Gesellschaft und des DZ PRIVATBANK Konzerns (laufendes Geschäft) erstattet. Darüber hinaus hat der Vorstand den Aufsichtsrat fortlaufend über die Geschäftspolitik einschließlich der strategischen und organisatorischen Ausrichtung der DZ PRIVATBANK unterrichtet. Im Mittelpunkt der Ausführungen standen die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft, die Unternehmensplanung und -strategie sowie die Finanzkennzahlen und das Risikomanagement.

Der Vorstand setzt sich aus den folgenden Personen zusammen:

- Peter Schirmbeck (Vorsitzender)
- Stefan Bielmeier
- Dr. Frank Müller
- Arasch Charifi (ab 01.01.2024)

Der Aufsichtsrat setzt sich aus den folgenden Personen zusammen:

- Uwe Fröhlich (Vorsitzender) (bis 09.04.2024)
- Johannes Koch (Vorsitzender) (ab 09.04.2024)
- Dr. Christian Brauckmann (Stellvertretender Vorsitzender)
- Ralf Baumbusch

- Stephan Heinisch (ab 09.04.2024)
- Klaus Königs
- Hans-Peter Lechner
- Tanja Müller-Ziegler
- Andreas Otto
- Jürgen Pütz
- Jürgen Wache

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 2024 zweimal 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.

Der Bericht kommt zu der Feststellung, dass die Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK für Mitarbeiter in Bezug auf die definierten Prüfungsgegenstände angemessen ausgestaltet sind. Für die Angemessenheitsprüfung wurden seitens des Vergütungsbeauftragten originäre Prüfungshandlungen vorgenommen, insbesondere in Form von Dokumentenstudien, Stichproben und Abstimmungen mit den Kontrolleinheiten.

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 gehört. Gleichzeitig wird geprüft, dass durch die Vergütungspolitik keine Anreize gesetzt werden, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. 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. Als Ergebnis der Überprüfung durch den Vergütungsbeauftragten wurde festgestellt, dass die Vergütungssysteme für die Mitarbeiter der Gesellschaft in Bezug auf die definierten Prüfungsgegenstände angemessen ausgestaltet sind.

Die Kontrolleinheiten Compliance, Interne Revision und Risikocontrolling werden regelmäßig in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK eingebunden. Es wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. Die Differenzierung der funktionspezifischen Segment- und Individualziele stellt sicher, dass die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

3. Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK

In der DZ PRIVATBANK gibt es neben der Vergütung nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag das Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Mitarbeiter) und das Vergütungssystem für Risikoträger sowie die aufgrund spezifischer gesetzlicher Regelungen daraus abgeleiteten Vergütungssysteme der IPConcept (Luxemburg) S.A. Die Vergütung der Vorstände der DZ PRIVATBANK S.A. wird durch den Aufsichtsrat beschlossen und individualvertraglich ausgestaltet. 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 System eingegliedert, an dem sich die Vergütung orientiert. Alle Aspekte der Vergütungssysteme der DZ PRIVATBANK sind geschlechtsneutral ausgerichtet.

Die DZ PRIVATBANK bietet ihren Mitarbeitern im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie des betrieblichen Gesundheitsmanagements nicht-finanzielle Sachleistungen an, die insbesondere der Mitarbeiterbindung dienen.

Für die Angestellten im Finanzsektor in Luxemburg gibt es einen Tarifvertrag. Neben einem 13. Monatsgehalt am Jahresende erhalten Tarifmitarbeiter eine tarifliche Treueprämie. Diese wird jeweils im Juni ausgezahlt und kann abhängig von der Betriebszugehörigkeit zwischen 25 und 90 Prozent des monatlichen Grundgehalts, gedeckelt auf einen Maximalbetrag, betragen.

3.1 VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR MITARBEITER IM AUßERTARIFLICHEN BEREICH

Gemäß den relevanten regulatorischen Vorgaben 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 im ersten 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 (12,5 in Luxemburg und in Deutschland, 13 in der Schweiz) ein leistungs- und ergebnisorientierter Vergütungsanteil (Bonus) gewährt.

Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen erhalten Mitarbeiter entsprechend interner Rahmenkonzepte funktions- oder zweckbezogene Zulagen, die zur fixen Vergütung zählen (etwa Funktions- oder Auslandszulagen). 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 DZ PRIVATBANK hat keine am Markt handelbaren Aktien. Insofern existieren auch keine entsprechenden Vergütungsbestandteile.

Jede außertarifliche Stelle der DZ PRIVATBANK wird anhand der Kriterien Wissen / Können, Problemlösungskompetenz 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. Insgesamt ist die variable Vergütung auf die Höhe des vertraglich fixierten Festgehaltes begrenzt. Für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt der Vergütung auf dem Jahresfestgehalt, die variable Vergütung dieser Mitarbeiter darf maximal ein Drittel der Jahresgesamtvergütung betragen.

Bei der Bonusberechnung wird das Ziel verfolgt, nicht nur die hohe individuelle Leistungsbereitschaft anzuerkennen, sondern die Mitarbeiter auch an der Entwicklung des jeweiligen Segmentes sowie am Erfolg der DZ PRIVATBANK als Unternehmen zu beteiligen. Die Leistung auf diesen drei Ebenen wird über Faktoren bestimmt (Individueller Leistungsfaktor, Segmentfaktor und Hausfaktor). Der individuelle Leistungsfaktor wird im jährlichen Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft anhand der persönlichen Zielerreichung festgestellt.

3.2 VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR RISIKOTRÄGER

Das Vergütungssystem für Risikoträger der DZ PRIVATBANK leitet sich aus dem Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter ab. Risikoträger werden analog zu AT-Mitarbeitern kriterienbasiert drei Verantwortungsstufen zugeordnet. Im Bereich der variablen Vergütung sieht das Vergütungssystem ein Maximalbonussystem vor. Die Zielvereinbarungssystematik berücksichtigt sowohl quantitative als auch qualitative Ziele. 60 Prozent der Ziele sind mehrjährig über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren angelegt, die übrigen Ziele haben eine einjährige Bemessungsgrundlage.

Übersteigt die variable Vergütung von Risikoträgern 50.000 EUR oder liegt über einem Drittel der Gesamtvergütung, wird diese gemäß den Vorgaben des Luxemburger Gesetzes vom 05. April 1993 über den Finanzsektor und der InstitutsVergV in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 20 Prozent des errechneten Bonusbetrags direkt ausbezahlt (im Frühjahr für das Vorjahr). Weitere 20 Prozent werden mit einer Sperrfrist versehen und für ein Kalenderjahr zurückbehalten (Retention). Die verbleibenden 60 Prozent des ermittelten Bonus werden über einen Zurückbehaltungsraum von mindestens vier Jahren gestreckt und jeweils mit einer Sperrfrist von einem Jahr versehen. Für Mitarbeiter auf der Ebene des Vorstands bzw. der Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften, der Führungsebene unterhalb des Vorstands der DZ PRIVATBANK S.A. (Segmentleiter sowie Risikoträger mit

direkter Berichtspflicht gegenüber dem Vorstand) und High Earner (sonstige Risikoträger mit einer Gesamtvergütung ab 500.000 EUR p.a. oder einem Bonus über 130.000 EUR p.a.) beträgt der Zurückbehaltungszeitraum bei Überschreiten der Betragsschwellen mindestens fünf Jahre. Die Höhe der zurückbehaltenen variablen Vergütung hängt während der Zurückbehaltung und der Sperrfristen von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Die Nachhaltigkeit wird anhand der Entwicklung des Unternehmenswertes der DZ PRIVATBANK S.A. ermittelt. Ein Anstieg des Unternehmenswertes führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Bezüge. Während der Zurückhalte- und Verfügungs-sperrfristen (sog. deferrals und retention period) ist die variable Vergütung nicht erdient.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Festsetzung der variablen Vergütung berücksichtigt. Dies kann zu einer Kürzung oder Streichung des Bonusanspruchs inklusive der zurückbehaltenen Beträge führen. In besonders schwerwiegenden Fällen kann die ausgezahlte variable Vergütung zurückgefordert werden (Clawback-Regelung).

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 umfasst neben dem Festgehalt eine variable Vergütung (Bonus).

Zur Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Konzern-, Bank-, Dezernats- und Individualzielen abgeleitet. Der Bonus unterliegt einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage.

Die variable Vergütung von Vorständen wird in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 40 Prozent des errechneten Bonusbetrags zur Hälfte unmittelbar im Folgejahr an den Vorstand ausgezahlt. Die zweite Hälfte wird mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die verbleibenden 60 Prozent des ermittelten Bonus werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gestreckt. Die Höhe der zurückbehaltenen variablen Vergütung hängt während der Zurückbehaltung und während der Sperrfristen zu 100 Prozent von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen zurückbehaltenen Boni berücksichtigt. Dies kann zu einer Kürzung beziehungsweise Streichung der variablen Vergütung führen. In besonders schwerwiegenden Fällen kann die ausgezahlte variable Vergütung zurückgefordert werden (Clawback-Regelung).

3.4 VERGÜTUNGSSYSTEME DER IPCONCEPT (LUXEMBURG) S.A.

Die Vergütungssysteme sind abgeleitet aus den Vergütungssystemen der DZ PRIVATBANK und stimmen mit diesen weitestgehend 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. Alternativer Investmentfonds Manager, pflichtgemäß im besten Interesse der Fonds zu handeln.

Die Vergütung der außertariflichen Mitarbeiter wie auch die der Identifizierten Mitarbeiter (Risikoträger) setzt sich aus einem angemessenen Jahresfestgehalt und einer leistungs- und ergebnisorientierten variablen Vergütung (Bonus) zusammen, wobei der Schwerpunkt auf dem Jahresfestgehalt liegt. Das Jahresfestgehalt folgt dem System der Verantwortungsstufen, basierend auf den Kriterien Wissen / Können, Problemlösungskompetenz, Verantwortung sowie strategische Bedeutung. Der prozentuale Anteil des Referenzbonus (AT-Mitarbeiter) bzw. Maximalbonus (Identifizierte Mitarbeiter) des Mitarbeiters hängt von der ihm zugewiesenen Verantwortungsstufe ab. Die variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten darf maximal ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung betragen.

Das Bonussystem für AT-Mitarbeiter verknüpft den Referenzbonus mit der individuellen Leistung, der Entwicklung des jeweiligen Segmentes sowie dem Erfolg der IPConcept (Luxemburg) S.A. 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. Der individuelle Leistungsfaktor wird im jährlichen Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft anhand der persönlichen Zielerreichung festgestellt.

Das Bonussystem der Identifizierten Mitarbeiter leitet sich aus dem der außertariflichen Mitarbeiter ab, sieht jedoch im Bereich der variablen Vergütung einen Maximalbonus vor. Die Zielvereinbarungssystematik berücksichtigt quantitative und qualitative Ziele.

60 Prozent der Ziele sind mehrjährig über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren angelegt, die übrigen Ziele haben eine einjährige Bemessungsgrundlage.

Die variable Vergütung von identifizierten Mitarbeitern wird ab einer Summe von über 50.000 EUR oder über einem Drittel der Gesamtjahresvergütung in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. 20 Prozent des Bonus werden unmittelbar im Folgejahr ausgezahlt. Weitere 20 Prozent werden mit einer einjährigen Sperrfrist versehen (Retention). Die verbleibenden 60 Prozent des ermittelten Bonus werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens vier Jahren gestreckt (Deferral).

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Festsetzung der variablen Vergütung berücksichtigt. Dies kann zu einer Kürzung oder Streichung des Bonusanspruchs inklusive der zurückbehaltenen Beträge führen. In besonders schwerwiegenden Fällen kann die ausgezahlte variable Vergütung zurückgefordert werden (Clawback-Regelung).

3.5 VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR AUFSICHTSORGANE

Die Vergütung der Aufsichtsorgane in der DZ PRIVATBANK wird von den Generalversammlungen der jeweiligen Gesellschaften festgelegt und umfasst ausschließlich eine fixe Vergütungskomponente.

4. Quantitative Offenlegung

Bei der Untersuchung der finanziellen Gesundheit und der betrieblichen Dynamik der DZ PRIVATBANK S.A. inklusive der nachgeordneten Unternehmen ist die Angabe der Gewinnangaben vor und nach Steuern in Verbindung mit einer Betrachtung der entsprechenden Personalkennzahlen ein entscheidender Aspekt. Die Gewinnangaben ermöglichen ein Verständnis der finanziellen Gesamtleistung der DZ PRIVATBANK S.A. inklusive der nachgeordneten Unternehmen während des Rechnungsjahres. Gleichzeitig liefert ein Einblick in die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten einen wertvollen Kontext, der die Arbeitskräfte der Organisation und ihre Auswirkungen auf die betriebliche Effizienz widerspiegelt. Dieser einleitende Überblick bildet die Grundlage für eine eingehendere Untersuchung der finanziellen und personalwirtschaftlichen Dimensionen, die die Leistung der DZ PRIVATBANK S.A. inklusive der nachgeordneten Unternehmen innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens untermauern. In diesem Zusammenhang stellen wir nachfolgend einige Schlüsselinformation dar, die zur weiteren Deutung der tabellarisch dargestellten Informationen vorteilhaft sind.

- Der Umsatz betrug im Rechnungsjahr 2024 in Mio. EUR 423,3
- Der Gewinn vor Steuern betrug im Rechnungsjahr 2024 in Mio. EUR: 111,7
- Die Steuern auf den Gewinn im Rechnungsjahr 2024 betrugen in Mio. EUR: 18,9
- Die Anzahl der Beschäftigten auf der Basis von Vollzeitäquivalenten betrug zum 31.12.2024: 1.192,4
- Die Gesamtkapitalrendite betrug 0,43 % und wurde wie folgt ermittelt: Quotient aus Nettogewinn und Bilanzsumme.

In der folgenden Tabelle werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung der DZ PRIVATBANK S.A. inkl. der nachgeordneten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2024 offengelegt. Die Vergütungsbeträge sind kaufmännisch gerundet. Daher können die ausgewiesenen Summen geringfügig von den rechnerischen Summen der Einzelwerte abweichen.

Gesamtbetrag aller Vergütungen (aggregiert nach Funktionen / Geschäftsbereichen):

in Mio. € sofern nicht anders angegeben	Vorstand & Geschäftsführer Töchter	Investment Banking	Privatkunden- geschäft	Vermögens- verwaltung	Unternehmens- funktionen	Kontroll- funktionen	Alle Sonstigen
Anzahl^[1]							
Vollzeitstellen	11	50,60	297,57	91,15	316,12	72,20	409,68
Anzahl/Vollzeitstellen mit variabler Vergütung^[2]	11	43	270	61	167	50	195
Gesamtvergütung in Mio. €	5,5	7,7	41,9	11,1	35,1	8,0	40,8
davon fixe Vergütung	4,4	6,4	34,6	9,8	32,8	7,3	37,9
davon variable Vergütung	1,1	1,3	7,2	1,3	2,4	0,7	2,9

Die Offenlegungspflichten gem. Art. 450 VO (EU) 575/2023 in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV erfüllt die DZ PRIVATBANK durch Berichterstattung an das Mutterinstitut – die DZ BANK AG – sowie die gemeinsame konzernweite Offenlegung. Der Bericht kann hier abgerufen werden:

<https://www.dzbank.de/content/dzbank/de/home/die-dz-bank/investor-relations/berichte.html>

^[1] Anzahl zum Stichtag 31.12.2024

^[2] Leitungsorgane werden als Personen gezählt; nicht den Leitungsorganen angehörende Risikoträger werden als Vollzeitäquivalent gezählt.

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
E-Mail: info@dz-privatbank.com

Rechtsform: Société Anonyme

BERLIN
DÜSSELDORF
FRANKFURT
HAMBURG
HANNOVER
MÜNCHEN
NÜRNBERG
STUTTGART

LUXEMBURG
ZÜRICH