

## Vergütungsbericht 2021

### Rechtliche Grundlage

Die ODDO BHF Aktiengesellschaft war im Geschäftsjahr 2021 gemäß den aufsichtsrechtlichen Kriterien des § 1 Abs. 3c KWG ein nicht-bedeutendes Institut. Die Offenlegung für das Geschäftsjahr 2021 bestimmt sich ausschließlich nach Art. 450 Abs. 1 lit. a bis d und lit. h bis k der EU-Verordnung Nr. 575/2013 Capital Requirements Regulation (CRR, in der Fassung der EU-Verordnung 2019/876) und nach § 16 Abs. 2 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16.12.2013 (in der Fassung vom 20.09.2021).

Die ODDO BHF Aktiengesellschaft hat im Geschäftsjahr 2021 Risikoträger nach Maßgabe des § 25a Abs. 5b S. 1 KWG ermittelt. Für die Vergütungssysteme ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inklusive der Risikoträger) sind für das Berichtsjahr aus der InstitutsVergV die aufsichtsrechtlichen Vorgaben des ersten und des zweiten Abschnitts der InstitutsVergV anzuwenden.<sup>1</sup>

### Vergütungsgovernance und Gestaltungsmerkmale der Vergütungssysteme

Die ODDO BHF Aktiengesellschaft ist eine moderne Privatbank für Unternehmer und ihre Familien sowie für Unternehmen und institutionelle Kunden. Ihr Geschäftsmodell ist konservativ und risikoavers. Durch die risikoarme Ausrichtung des Geschäftsmodells wird das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden. Dies spiegelt sich auch in der Ausgestaltung der Vergütungssystematik wider. Die Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden „Mitarbeiter“) und der Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter (im Folgenden „Geschäftsleiter“) der ODDO BHF Aktiengesellschaft sind an die risikoarme Ausrichtung des Geschäftsmodells angelehnt und in der Weise ausgestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken für Mitarbeiter und Geschäftsleiter vermieden werden.

Die Geschäftsleiter tragen die Verantwortung für eine angemessene, transparente und auf eine nachhaltige Entwicklung ausgerichtete Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Hierzu führen die Geschäftsleiter unter Einbindung der Kontrolleinheiten regelmäßig wirksame Kontrollen durch. Darüber hinaus informiert die Geschäftsleitung den Aufsichtsrat zumindest einmal jährlich über die Ausgestaltung der

---

<sup>1</sup> Für die Vergütungssysteme der Risikoträger kommen die besonderen Regelungen der §§. 18 bis 26 InstitutsVergV (die unter anderem Vorgaben enthalten für die konkreten Leistungsparameter, für die ex post- und ex ante-Risikoadjustierung sowie für die konkrete Ausgestaltung der Gewährung der variablen Vergütung) nicht zur Anwendung, da es sich bei ODDO BHF Aktiengesellschaft im Geschäftsjahr 2021 weder um ein bedeutendes Institut (§ 1 Abs. 3c KWG) noch um ein qualifiziertes nicht-bedeutendes Institut (§ 1 Abs. 3 S. 2 InstitutsVergV) handelte.

Vergütungssysteme umfassend und in verständlicher Form. Unabhängig von dieser Informationspflicht steht dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung zu.

Der Aufsichtsrat trägt die Verantwortung für eine angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter. Darüber hinaus übernimmt er die Kontroll- und Überwachungsfunktion für die Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Mitarbeiter im Sinne einer angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Im Geschäftsjahr 2021 haben fünf Aufsichtsratssitzungen stattgefunden. Der Aufsichtsrat bestand am 31.12.2021 aus sechs Mitgliedern.

Die ODDO BHF Aktiengesellschaft hat im Geschäftsjahr 2021 anlassbezogene externe Rechtsberatungsleistungen zu vergütungsrelevanten Themen in Anspruch genommen. Die Beauftragung der externen Berater erfolgte durch den Vorstand.

Das Vergütungssystem und die zugrunde liegenden Vergütungsparameter werden mindestens einmal jährlich auf ihre Angemessenheit, insbesondere auf Konformität mit der Geschäfts- und Risikostrategie und der Unternehmenskultur sowie den regulatorischen und betrieblichen Regelungen hin geprüft und gegebenenfalls angepasst. Hierbei werden im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit neben dem Bereich Human Resources auch die Bereiche Compliance und Risikocontrolling mit einbezogen. Der Bereich Internal Audit nimmt zusätzlich Prüfungen des Vergütungssystems und der Einhaltung regulatorischer Vorgaben in angemessenem Intervall und Umfang vor.

Die Grundsätze des Vergütungssystems der ODDO BHF AG sind in den hausinternen Organisationsrichtlinien veröffentlicht. Darüber hinaus ist das Vergütungssystem der Mitarbeiter in Gesamtbetriebsvereinbarungen niedergelegt. Das Vergütungssystem für Leitende Angestellte und Geschäftsleiter ist an die bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarungen konzeptionell angelehnt und wird in individualarbeitsrechtlichen Regelungen umgesetzt.

Die Mitarbeiter der ODDO BHF Aktiengesellschaft können neben ihrem Fixgehalt in untergeordnetem Umfang eine zusätzliche variable Vergütung erhalten. Intention der variablen Vergütung ist es, gute Leistungen und nachhaltiges Engagement der Mitarbeiter zu belohnen. Hierbei wird darauf geachtet, dass der Anteil der fixen Vergütung an der Gesamtvergütung ausreichend hoch ist, so dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Vergütungsbestandteile möglich ist und auch ganz auf die Zahlung der variablen Vergütungen verzichtet werden kann. Für die Höhe der variablen Vergütung sind für alle Mitarbeiter und Geschäftsleiter Obergrenzen

definiert worden – grundsätzlich mit maximal 100 % der jährlichen Grundvergütung. In Ausnahmefällen kann die variable Vergütung bis zu 200 % der fixen Vergütung betragen.<sup>2</sup> Dabei ist die Angemessenheit der Vergütung bzw. die individuelle Bonusallokation immer die oberste Handlungsmaxime. Die Gewährung einer variablen Vergütung von über 100 % der jährlichen Grundvergütung ist nur mit Zustimmung der Geschäftsleitung (bzw. des Aufsichtsrats betreffend die Vergütung der Geschäftsleitung) möglich.

Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral. Eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist ausgeschlossen.

Die maßgeblichen Vergütungsparameter der variablen Vergütung sind die Geschäftsentwicklung der ODDO BHF Aktiengesellschaft, die Entwicklung des Geschäftsbereiches sowie die individuelle Zielerreichung und Leistung innerhalb des eigenen Aufgabenfeldes. Die individuell zu erreichenden Ziele der Mitarbeiter sind aus den Gesamtbankzielen abgeleitet. Sie sind daher in vollem Umfang strategiekonform mit den Unternehmenszielen und der Risikostrategie.

Garantierte variable Vergütungen werden in Ausnahmefällen ausschließlich im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses für die Dauer von maximal zwölf Beschäftigungsmonaten gewährt und vor Beginn der Tätigkeit zugesagt. Grundsätzlich darf die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile die angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung des Instituts nicht gefährden. Etwaige Anordnungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zur Einschränkung oder Untersagung der Auszahlung von variablen Vergütungen werden beim Abschluss von Anstellungsverträgen mit Mitarbeitern und Geschäftsleitern durch entsprechende Vorbehalte berücksichtigt. Die Mitarbeiter der ODDO BHF Aktiengesellschaft sind verpflichtet, die Risikoorientierung ihrer variablen Vergütung nicht durch persönliche Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen einzuschränken oder aufzuheben. Die ODDO BHF Aktiengesellschaft überwacht die Einhaltung der Absicherung der variablen Vergütung und verfügt über eine angemessene Compliance-Struktur.

Abfindungen können im Rahmen von Betriebsänderungen oder im Rahmen von Ausscheidevereinbarungen gezahlt werden. In der Regel kommt hierbei ein Sozialplan zur Anwendung. Festsetzung und Gewährung von Abfindungen erfolgen im Einklang mit den rechtlichen und regulatorischen Anforderungen, insbesondere den Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung. Die ODDO BHF Aktiengesellschaft hat ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen festgelegt.

---

<sup>2</sup> Eine entsprechende Beschlussfassung durch die Hauptversammlung liegt vor.

Die Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass sie der Überwachungs- und Kontrollfunktionen dieser Mitarbeiter nicht zuwiderläuft. Daher wird im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten darauf geachtet, dass keine Vergütungsparameter festgelegt werden, die maßgeblich gleichlaufend mit den Vergütungsparametern der Mitarbeiter der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten ausgerichtet sind. Zudem wird sichergestellt, dass der Schwerpunkt der Vergütung auf dem fixen Anteil liegt und keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht.

#### Zusammensetzung der Vergütung

Die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und der Geschäftsleiter der ODDO BHF Aktiengesellschaft umfassen fixe und variable Vergütungsbestandteile.

#### Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung stellt die Grundvergütung dar. Ihre Höhe ist ausreichend bemessen ist, damit keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Die Höhe der Grundvergütung orientiert sich an der jeweiligen Qualifikation und Tätigkeit sowie der Verantwortung und Erfahrung des Mitarbeiters bzw. Geschäftsleiters, im Abgleich mit verfügbaren Vergütungs-Marktdaten. Sie wird in zwölf monatlichen Gehältern, jeweils am 15. eines Monats, gezahlt. Tarif-Mitarbeiter erhalten zusätzlich ein im Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe vorgesehenes 13. Monatsgehalt.

Weitere fixe Gehaltsbestandteile bestehen in der Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen und Beiträgen zur betrieblichen Altersvorsorge, sowie ggf. in der Bereitstellung eines Dienstwagens und weiteren Nebenleistungen, die grundsätzlich allen Mitarbeitern zugänglich und ermessensunabhängig sind (u.a. Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsangebote, Jobticket und Kantine). Die weiteren Nebenleistungen belaufen sich auf einen Betrag i.H.v ca. EUR 165 monatlich; mit Blick auf die Proportionalität wird dieser Betrag in der Übersicht der Vergütung nicht separat aufgeführt.

#### Variable Vergütung

Zusätzlich zur Grundvergütung können die Mitarbeiter und Geschäftsleiter der ODDO BHF Aktiengesellschaft eine leistungs- und ergebnisabhängige variable Vergütung (Bonus) erhalten.



ODDO BHF

Für die Mitarbeiter erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung jährlich als nachschüssige Einmalzahlung in Form von Bargeld; i.d.R. im zweiten Quartal des folgenden Geschäftsjahres. Für die Geschäftsleitung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung nur anteilig im zweiten Quartal des folgenden Geschäftsjahres. Der verbleibende Teil der festgesetzten variablen Vergütung erfolgt zeitlich verzögert über einen mehrjährigen Zeitraum („Deferral“).

#### Integration von Nachhaltigkeitsrisiken

Die Europäische Union hat im Dezember 2019 die Offenlegungsverordnung zur Nachhaltigkeit (VO 2019/2088; SFDR) veröffentlicht, die in Art. 5 Abs. 1 für Finanzmarktteilnehmer und Finanzberater die Veröffentlichung der Information auf der Webseite bestimmt, inwiefern die Vergütungspolitik mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken nach Maßgabe der SFDR im Einklang steht. Die Vergütungsstrategie der ODDO BHF Aktiengesellschaft ermöglicht die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken und sieht hierzu für die von den Mitarbeitern im jeweiligen Geschäftsjahr bestehende Möglichkeit des Bezugs einer variablen Vergütung vor, dass die Einhaltung eines Rahmens für Nachhaltigkeitsrisiken als Parameter für die variable Vergütung im Rahmen der Zielvereinbarung berücksichtigt werden kann. Etwaige Fortentwicklungen und/oder sonstigen Änderungen bei der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Vergütungspolitik werden im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütungssysteme gemäß § 12 InstitutsVergV und – soweit aus aufsichtsrechtlicher Sicht erforderlich – anlassbezogen unterjährlich durch eine Rückkoppelung mit der Vergütungspolitik sichergestellt.

#### Quantitative Offenlegung

In diesem Abschnitt werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 CRR für das Berichtsjahr 2021 dargestellt. Die Darstellung erfolgt unter Berücksichtigung der im Berichtsjahr gültigen Vergütungssysteme.

Berücksichtigt werden alle Mitarbeiter, die im Geschäftsjahr 2021 für die ODDO BHF AG tätig waren.



## ODDO BHF

Mio. EUR	Geschäftsbereiche <sup>2</sup>			
	Aufsichtsrat <sup>1</sup>	Vorstand <sup>1</sup>	Markt	Corporate Centers
Gesamte Vergütung für das Jahr 2021	204.411	5.483.333	42.569.503	44.206.165
davon: fixe Vergütung <sup>3</sup>	204.411	2.083.333	31.444.573	34.342.359
davon: variable Vergütung <sup>35</sup>	0	3.400.000	11.124.931	9.863.806
Mitglieder (nach Köpfen) per 31.12.2021	6			
Gesamtanzahl der Mitarbeiter in FTE ("Full Time Equivalent") per 31.12.2021			312,5	450,5
Anzahl Begünstigte variabler Vergütung	0	6	349	472

Mio. EUR	Risk Taker (nach KWG)
Gesamte Vergütung für das Jahr 2021	9.673.031
davon: fixe Vergütung	5.547.481
davon: variable Vergütung <sup>45</sup>	4.125.550
Anzahl Risk Taker (nach Köpfen) per 31.12.2021	31

<sup>1</sup> Berücksichtigt wird auch die Vergütung (exkl. möglicher Abfindungszahlungen zum Schutz persönlicher Daten) von unterjährig ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstandes und Aufsichtsrats (eine Person).

<sup>2</sup> Berücksichtigt wird auch die Vergütung von unterjährig ausgeschiedenen Mitarbeitern, die zum 31.12.2021 somit nicht im Personalstand waren (43 Personen).

<sup>3</sup> Die Kategorisierung der fixen Vergütung beinhaltet das Festgehalt, vermögenswirksame Leistungen sowie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und ggf. Zuschüsse zu Dienstwägen. Weitere Nebenleistungen belaufen sich im Schnitt auf 1.980 EUR pro Mitarbeiter im Jahr und sind in den Zahlen nicht berücksichtigt. Die Kategorisierung der variablen Vergütung beinhaltet den Bonus sowie ggf. gezahlte Garantien und Abfindungen.

<sup>4</sup> Beinhaltet Garantien oder Abfindungen