

Offenlegung der Vergütungspolitik und - praxis per 31. Dezember 2022

1. Aufsichtsrechtlicher Rahmen

Der vorliegende Vergütungsbericht 2022 für die ODDO BHF SE und ihre nachgeordneten Unternehmen wurde nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“) und Art. 450 Abs. 1 lit. a bis d und lit. h bis k der Verordnung (EU) 575/213 („CRR“) sowie der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2021/637 und des technischen Durchführungsstandards zu Offenlegungsanforderungen vom 24. Juni 2020 (EBA/ITS/2020/04) erstellt und erfüllt die nationalen und europäischen Anforderungen an die Offenlegungspflichten.

Die ODDO BHF SE hat sich im Geschäftsjahr 2022 gemäß den aufsichtsrechtlichen Kriterien des § 1 Abs. 3c Kreditwesengesetz („KWG“) als ein sogenanntes nicht bedeutendes Institut eingestuft.

Dementsprechend legt die ODDO BHF SE folgende Informationen offen:

2. Allgemeine Angaben zu den Gestaltungsmerkmale der Vergütungssysteme sowie zur Vergütungsgovernance

Der Aufsichtsrat ist nach Maßgabe des § 25a Abs. 1 Nr. 6 sowie Abs. 5 KWG und den Regelungen der InstitutsVergV für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Vorstände zuständig. Er wird einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts informiert.

Im Geschäftsjahr 2022 haben neun Sitzungen (sieben reguläre und zwei außerordentliche Sitzungen) des Aufsichtsrats stattgefunden.

Die Bank hat zum September 2022 einen Vergütungskontrollausschuss in Übereinstimmung mit § 25d Abs. 7 S. 1, Abs.12 KWG eingerichtet. Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich aus vier Mitgliedern zusammen, darunter dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der auch den Vorsitz im Vergütungskontrollausschuss führt. Der Vergütungskontrollausschuss erfüllt die ihm gemäß § 15 InstitutsVergV und § 25d Absatz 12 KWG zugewiesenen Aufgaben. Namentlich:

- Unterstützung des Aufsichtsrats bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands,
- Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter¹,
- Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung des Vorstands.

Der Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses kann unmittelbar beim Leiter der Internen Revision und bei den Leitern der für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zuständigen Organisationseinheiten Auskünfte einholen.

¹ Wir möchten mit unseren Informationen alle Menschen gleichberechtigt ansprechen. Wenn wir im Text männliche Bezeichnungen für Menschen und Positionen verwenden, dient dies allein dazu, den Lesefluss zu vereinfachen.

Im Geschäftsjahr 2022 haben keine Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses stattgefunden. Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a Abs. 1 S. 3 Nr. 6 sowie Abs. 5 KWG und den Regelungen der InstitutsVergV verantwortlich.

Die Kontrolleinheiten und der Bereich HR werden im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt.

Die Vergütungssysteme sind auf die Erreichung der in den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegten Ziele ausgerichtet. Dabei wird auch die Unternehmenskultur berücksichtigt. Die maßgeblichen Vergütungsparameter der variablen Vergütung sind die Geschäftsentwicklung der ODDO BHF SE, 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.

Die ODDO BHF SE 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 Mitarbeiter und des Vorstands der ODDO BHF SE 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. Es bestehen keine der Höhe nach unveränderten Ansprüche auf variable Vergütung trotz negativer Erfolgsbeiträge. Eine signifikante Abhängigkeit der Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter von variabler Vergütung besteht nicht. Der Anteil der fixen Vergütung an der Gesamtvergütung ist ausreichend hoch, so dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Vergütungsbestandteile möglich ist und auch ganz auf die Zahlung der variablen Vergütungen verzichtet werden kann.

Einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit bestehen nicht.

Das Vergütungssystem läuft nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Vorstands zuwider, denn die Höhe variabler Vergütungsanteile von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Vorstands wird nicht gleichlaufend nach den Vergütungsparametern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten bestimmt. Somit besteht keine Gefahr eines Interessenkonflikts.

Die Verbraucherrechte und -interessen werden angemessen berücksichtigt.

Die Vereinbarung einer sogenannten garantierten variablen Vergütung erfolgt nur für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei

der Bank und unter der Bedingung, dass die Bank zum Zeitpunkt der Auszahlung die Anforderungen des § 7 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV erfüllt. Das Institut hat ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen gemäß § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 InstitutsVergV festgelegt. Abfindungen sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält. Die Gewährung von Abfindungen erfolgt anhand definierter Kriterien. Die ODDO BHF SE berücksichtigt bei der Gewährung von Abfindungen etwaige negative Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters und tragen dem Zeitverlauf Rechnung.

Ein angemessenes Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung wird gewahrt: Die variable Vergütung jedes einzelnen Mitarbeiters oder Vorstandsmitglieds überschreitet nicht 200 Prozent der fixen Vergütung. Ein entsprechender Beschluss wurde von der Hauptversammlung gemäß 25a Abs. 5 S. 5 KWG gefasst. Im Einklang hiermit wurde gemäß § 6 Abs. 2 InstitutsVergV als angemessene Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung 200 Prozent festgelegt. Für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten, deren Vergütungsschwerpunkt auf der fixen Vergütung liegen soll ist die variable Vergütung in der Regel auf 30% der jährlichen Gesamtvergütung beschränkt. In begründeten Ausnahmefällen, die durch die Geschäftsleitung zu genehmigen sind, kann dieser Prozentsatz bei bis zu 50% liegen.

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres setzt der Vorstand einen Bonuspool für die Mitarbeiter bzw. der Aufsichtsrat für den Vorstand fest. Dies erfolgt gemäß § 7 InstitutsVergV in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess im Sinne von § 45 Absatz 2 Nr. 10 KWG. Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags berücksichtigt der Vorstand bzw. der Aufsichtsrat die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage des Instituts und der Gruppe. Sie stellt sicher, dass die Fähigkeit des Instituts gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen und dass die Fähigkeit nicht eingeschränkt wird, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Vor der endgültigen Bestimmung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen werden die Kontrolleinheiten (Group Credit Risk Management, Risikocontrolling, Compliance, Interne Revision) entsprechend beteiligt. Der Gesamtbonuspool wird auf Basis definierter Parameter heruntergebrochen und das Budget zur Verteilung für die einzelnen Bereiche bereitgestellt. Innerhalb dieses Budgets kann dann auf individueller Ebene eine variable Vergütung gewährt werden.

Die Mitarbeiter der ODDO BHF SE sind verpflichtet, die Risikoorientierung ihrer variablen Vergütung nicht durch persönliche Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen einzuschränken oder aufzuheben. Die Bank überwacht die Einhaltung der Absicherung der variablen Vergütung und verfügt über eine angemessene Compliance-Struktur. 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 Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass sie der Überwachungs- und Kontrollfunktionen dieser Mitarbeiter nicht zuwiderläuft. Es wird sichergestellt, dass der Schwerpunkt der Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten auf der fixen Vergütung und keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht.

Die erforderliche Festlegung von Grundsätzen zu Vergütungssystemen gemäß § 11 InstitutsVergV erfolgt in dem Abschnitt zu den Grundsätzen zu Vergütungssystemen im Organisationshandbuch. Weitere Regelungen zu den Vergütungssystemen der Mitarbeiter finden sich in verschiedenen Gesamtbetriebsvereinbarungen. Das Vergütungssystem für Leitende Angestellte und Geschäftsleiter ist an die bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarungen konzeptionell angelehnt und wird in individualvertraglich umgesetzt.

Das Vergütungssystem und die zugrunde liegenden Vergütungsparameter werden 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 einbezogen.

Die Mitarbeiter und der Vorstand werden anhand ihrer Arbeits- bzw. Dienstverträge, geltender Tarif- und Betriebsvereinbarungen, Veröffentlichungen im Organisationshandbuch und Schreiben zur Vergütung schriftlich über die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems in Kenntnis gesetzt.

3. Angaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung

Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird im Hinblick auf unterschiedliche rechtliche Vorgaben und vergütungspolitische Zielsetzungen zwischen folgenden Mitarbeitergruppen unterschieden:

- Aufsichtsrat
- Vorstand
- Übrige Mitarbeiter (Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter)

a. Vergütung Aufsichtsratsmitglieder

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit eine ausschließlich fixe Vergütung.

b. Vergütungssystem Vorstand

Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder so fest, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Instituts steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Vergütung, die der Vorstand für seine berufliche Tätigkeit bei der ODDO BHF SE erhält, richtet sich nach den jeweils geltenden vertraglichen Vereinbarungen, die abschließend im Dienstvertrag schriftlich festgelegt sind. Die Vergütung setzt sich grundsätzlich aus dem Festgehalt, weiteren Vergütungsbestandteilen wie z. B. Dienstwagen, Zuschüsse zu privaten Kranken- und

Pflegeversicherungen sowie vermögenswirksamen Leistungen und einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung zusammen. Die Auszahlung der variablen Vergütung von über EUR 120.000 wird auf bis zu drei Jahre verteilt. Dabei werden EUR 120.000 zuzüglich 50% des übersteigenden Betrags mit Beginn des Folgejahres und die restlichen 50% zu je ½ im zweiten und dritten Folgejahr gewährt.

c. Vergütungssystem Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter

Die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für das private Bankgewerbe (MTV) erfassten Mitarbeiter des Instituts (Tarifmitarbeiter) erhalten eine fixe Vergütung in Anwendung des Gehaltstarifvertrags für das private Bankgewerbe. Die Auszahlung erfolgt in Form von Monatsgehältern. Darüber hinaus werden als fixe Vergütungen eine tarifliche Sonderzahlung in Höhe von einem Monatsgehalt und gegebenenfalls übertarifliche Sonderzahlungen gezahlt. Die AT-Mitarbeiter erhalten eine einzelvertraglich vereinbarte fixe Vergütung, die als Monatsgehalt ausgezahlt wird.

Ferner haben die Mitarbeiter die Möglichkeit eine variable Vergütung zu erhalten.

Die Europäische Union hat im Dezember 2019 die Offenlegungsverordnung zur Nachhaltigkeit (VO 2019/2088; SFDR) veröffentlicht. In Art. 5 Abs. 1 für Finanzmarktteilnehmer und Finanzberater ist 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 SE ermöglicht die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken. Sie sieht hierzu für ausgewählte Mitarbeiter im jeweiligen Geschäftsjahr die 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. Die ODDO BHF SE prüft im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütungssysteme gemäß §12 InstitutsVergV und – soweit aus aufsichtsrechtlicher Sicht erforderlich – anlassbezogen unterjährlich, ob es zu einer Fortentwicklung und/oder zu sonstigen Änderungen bei der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Vergütungspolitik gekommen ist.

d. Tochtergesellschaften

Die Mitarbeiter der ODDO BHF Corporates & Markets AG und der ODDO BHF (Schweiz) AG erhalten ein Fixgehalt und haben ferner die Möglichkeit, eine variable Vergütung zu erhalten.

4. Ermittlung der Risikoträger

Die ODDO BHF SE hat für das Geschäftsjahr 2022 26 Risikoträger nach Maßgabe der §§ 1 Abs. 21 und § 25a Abs. 5b S. 1 KWG ermittelt. Die Ermittlung wird schriftlich und elektronisch

dokumentiert. Die besonderen Anforderungen des dritten Abschnitts der InstitutsVergV sind im Geschäftsjahr 2022 nicht auf die ODDO BHF SE anzuwenden, da die ODDO BHF SE weder gemäß § 1 Abs. 3c KWG ein bedeutendes Institut noch nach § 1 Abs. 3 S. 2 InstitutsVergV ein qualifiziertes nicht bedeutendes Institut ist.

5. Gruppenweite Regelung

Die Anforderungen des § 27 InstitutsVergV werden zentral innerhalb der Gruppe erfüllt. Für die nachgeordneten Unternehmen gemäß 10a Abs. 1 KWG gelten die Grundsätze zu den Vergütungssystemen entsprechend. Als übergeordnetes Unternehmen ist die ODDO BHF SE für die Umsetzung der Vergütungsstrategie verantwortlich.

6. Einbindung externer Berater

Die ODDO BHF SE hat im Geschäftsjahr 2022 anlassbezogene externe Rechtsberatungsleistungen zu vergütungsrelevanten Themen in Anspruch genommen. Die Beauftragung der externen Berater erfolgte durch den Vorstand.

Die ODDO BHF SE hat im Geschäftsjahr 2022 eine Überarbeitung des Vergütungssystems zur Anpassung der Vergütungspolitik der als Risikoträger ermittelten Mitarbeiter im Hinblick auf die für die Bank gestiegenen regulatorischen Anforderungen aus der InstitutsVergV durch die Einstufung der Bank als sogenanntes „qualifiziertes nicht-bedeutendes Institut“ vorgenommen. Die Überarbeitung für die vom Betriebsrat vertretenen Mitarbeiter erfolgte unter Beteiligung des Betriebsrats im Rahmen seiner betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte. Die überarbeiteten Vergütungssysteme haben erstmals zum Geschäftsjahr 2023 in den Dienstverträgen des Vorstands der ODDO BHF und in den Arbeitsverträgen mit den als Risikoträger identifizierten Mitarbeitern Anwendung gefunden.

7. Offenlegung von quantitativen Vergütungskennziffern

Ergänzend zu den qualitativen Angaben zu den Vergütungssystemen nach Art. 450 Abs. 1 lit. a) bis d), lit. j) und k) CRR veröffentlicht die ODDO BHF SE quantitative Vergütungskennziffern nach Artikel 450 Absatz 1 lit. h) und i) CRR. Dabei werden die Vorgaben des Art. 17 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission vom 15. März 2021 sowie die technischen Durchführungsstandards zu Offenlegungsanforderungen vom 24. Juni 2020 (EBA/ITS/2020/04) berücksichtigt.

Um keine volle Transparenz bzw. Nachvollziehbarkeit zu den Vergütungen von bestimmten Einzelpersonen herzustellen, wurden in der Veröffentlichung zum einen alle Marktbereiche und alle Innenbereiche zusammengefasst.

Zusätzlich wird nach § 16 Absatz 2 InstitutsVergV der Gesamtbetrag der Vergütungen aller Mitarbeiter, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung offengelegt.

Die Vergütungsangaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022.

Anhang

Meldebogen EU REM I – für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

			a	b	c
			Leitungsorgan Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	6	6	26
2		Feste Vergütung insgesamt	210.000	3.271.139	4.980.735
3		Davon: monetäre Vergütung	210.000	3.271.139	4.980.735
4		(Gilt nicht in der EU)			
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0
EU-5x		Davon: andere Instrumente	0	0	0
6		(Gilt nicht in der EU)			
7		Davon: sonstige Positionen	0	0	0
8	(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	6	26
10		Variable Vergütung insgesamt	0	4.606.667	3.947.800
11		Davon: monetäre Vergütung	0	4.606.667	3.947.800
12		Davon: zurückbehalten	0	1.943.334	0
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0
EU-14a		Davon: zurückbehalten	0	0	0
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0
EU-14b		Davon: zurückbehalten	0	0	0
EU-14x		Davon: andere Instrumente	0	0	0
EU-14y		Davon: zurückbehalten	0	0	0
15	Davon: sonstige Positionen	0	0	0	
16	Davon: zurückbehalten	0	0	0	
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		0	7.877.806	8.928.535

Meldebogen EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

	a	b	c	
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	
Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag				
1	Gewährte garantierte variable Vergütung – Zahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	1
2	Gewährte garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag	0	0	366.667
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	0	0	0
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während eines Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	0	0	0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag	0	0	0
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	0	0
9	Davon: zurückbehalten	0	0	0
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0	0
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0	0	0

Meldebogen EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung

Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan Leitungsfunktion	-							
2	Monetäre Vergütung	4.870.208,50	530.625	4.399.583,50	0	0	0	0	0
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
4	An geknüpfte Instrumente oder nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0

Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

		a
EUR		Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	2
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	0
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	0
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	0
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	0
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	0
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	0
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	0
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	0
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	0

Meldebogen EU REM5 – Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

		a	b	c	d	e	j
		Vergütung Leitungsorgan		Gesamtsumme Leitungsorgan	Geschäftsfelder		Gesamtsumme
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion		Innenbereiche	Geschäftsbereiche	
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	6	6	12	15	11	26
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	6	6	12	15	11	26
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	210.000	7.877.806	8.087.806	2.983.359	5.945.176	8.928.535
6	Davon: variable Vergütung	0	4.606.667	4.606.667	891.800	3.056.000	3.974.800
7	Davon: feste Vergütung	210.000	3.271.139		2.091.559	2.889.176	4.980.735

Summe aller Vergütungen

Gesamtbetrag aller Vergütungen	94.062.557
Davon: Gesamt feste Vergütung	73.516.799
Davon: Gesamt variable Vergütung	20.545.758
Anzahl Begünstigte variable Vergütung	877