
VERGÜTUNGSBERICHT GEMÄß § 162 AKTG

Der Vergütungsbericht stellt die Struktur und Höhe der Vergütung für die gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutschen Beteiligungs AG (DBAG oder die Gesellschaft) im Berichtsjahr 2022/2023 dar. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 sind nach Maßgabe der im September 2023 veröffentlichten Entsprechenserklärung ebenfalls berücksichtigt.

Vorbemerkung

Im Berichtsjahr wurde der Generationswechsel im Vorstand der Deutschen Beteiligungs AG abgeschlossen. Zum neuen Sprecher des Vorstands der DBAG ist Tom Alzin ernannt worden. Der bisherige Sprecher des Vorstands, Torsten Grede, hat sein Vorstandsamt zum 28. Februar 2023 niedergelegt. Melanie Wiese ist am 1. Januar 2023 als neuer Finanzvorstand in den Vorstand eingetreten und hat die Verantwortung für den Finanzbereich von Torsten Grede übernommen.

Auf Ebene des Aufsichtsrats ist anstelle von Philipp Möller, der sein Amt zum 30. September 2022 niedergelegt hatte, Prof. Dr. Kai C. Andrejewski am 17. Januar 2023 zunächst gerichtlich als Nachfolger bestellt worden und sodann von der Hauptversammlung am 28. Februar 2023 bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026/2027 beschließt, als Mitglied des Aufsichtsrats gewählt worden. Sonja Edeler hat ihr Aufsichtsratsamt zum Ende des Berichtsjahres (30. September 2023) niedergelegt. Dr. Kathrin Köhling wurde am 2. November 2023 von der außerordentlichen Hauptversammlung in den Aufsichtsrat gewählt.

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat hat das geltende Vergütungssystem in seiner Sitzung am 14. Dezember 2022 beschlossen (Vergütungssystem 2022). Damit hat der Aufsichtsrat das von ihm am 11. September 2020 beschlossene Vergütungssystem (Vergütungssystem 2020) in einigen Punkten inhaltlich weiterentwickelt und aktualisiert. Das Vergütungssystem 2022 gilt erstmals ab dem Geschäftsjahr 2022/2023 und wurde in der ordentlichen Hauptversammlung vom 28. Februar 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt.

Die Vergütung richtete sich im Berichtsjahr für sämtliche amtierenden bzw. im Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands nach dem Vergütungssystem 2022, dessen Grundzüge nachfolgend zusammenfassend dargestellt sind.

Grundzüge der Vorstandsvergütung und des zugrunde liegenden Vergütungssystems

Die Gesamtbezüge des Vorstands setzen sich aus den folgenden Vergütungskomponenten zusammen:

- › Festgehalt,
- › einjährige variable Vergütung,
- › mehrjährige variable Vergütung,
- › gegebenenfalls eine Tantieme für Langfristige Beteiligungen der DBAG,
- › gegebenenfalls Versorgungszusagen sowie
- › Nebenleistungen.

Von den amtierenden Vorstandsmitgliedern kann Jannick Hunecke darüber hinaus nachlaufende Vergütungen aus abgeschlossenen Vergütungsmodellen erhalten.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die wesentlichen Komponenten des Vergütungssystems, die Grundzüge ihrer jeweiligen Ausgestaltung sowie ihre jeweilige Bedeutung für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft (Strategiebezug):

VERGÜTUNGSELEMENT	AUSGESTALTUNG	STRATEGIEBEZUG
Feste Vergütungselemente		
Festvergütung	Auszahlung in zwölf monatlichen Raten	Sicherstellung einer angemessenen Grundvergütung, die zur Vermeidung von Anreizen für das Eingehen unangemessener Risiken beiträgt
Nebenleistungen	Nebenleistungen umfassen insbes. die Bereitstellung eines Geschäftswagens (ersatzweise Zahlung einer Car Allowance), Versicherungsleistungen (Risikolebens- und Unfallversicherung) sowie betragsmäßig begrenzte Zuschüsse zu Kranken- und Rentenversicherung	Gewährung marktüblicher Nebenleistungen, die zur Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder beitragen
	Begrenzung des Gesamtwerts auf 10 % des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds	
Versorgungsregelung	Für Jannick Hunecke beitragsorientierte Direktzusage (Besitzstand); für sämtliche Vorstandsmitglieder Übernahme des satzungsmäßigen Arbeitgeberanteils der Versorgungsbeiträge für den BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. (als Teil der Nebenleistungen erfasst)	Absicherung einer adäquaten Altersversorgung als Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung
Variable Vergütungselemente		
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus mit Auszahlung im Dezember des nachfolgenden Geschäftsjahres Bemessung nach billigem Ermessen im Hinblick auf kollektive Leistung (Gewichtung	Element der kurzfristigen variablen Vergütung mit Leistungsanreizen insbes. für operative Schwerpunkte und strategische Kernthemen

VERGÜTUNGSELEMENT	AUSGESTALTUNG	STRATEGIEBEZUG
	<p>75 %) hinsichtlich folgender Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Unternehmensstrategie › Entwicklung Nettovermögenswert und Ergebnis Fondsberatung › Weiterentwicklung Compliance-System und ESG-System › Kapitalmarktpositionierung › Personalentwicklung <p>Bemessung nach billigem Ermessen im Hinblick auf individuelle Leistung (Gewichtung 25 %) im jeweiligen verantworteten Geschäftsbereich</p> <p>Begrenzung der Auszahlung auf 40 % des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds</p>	
Mehrjährige variable Vergütung	<p>Jährlich ausgelobter Langfristbonus mit dreijähriger Referenzperiode</p> <p>Bemessung nach Erreichung festgelegter Ziele für zwei Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> › durchschnittliche Entwicklung des Net Asset Value (NAV) unter Berücksichtigung von Dividenden und Kapitalmaßnahmen (Gewichtung 75 %) › durchschnittlicher Gewinn vor Steuern aus dem Geschäftsbereich Fondsberatung (Gewichtung 25 %) <p>Begrenzung der Auszahlung auf 80 % des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds</p>	Langfristig ausgerichtetes Vergütungselement incentiviert nachhaltigen Unternehmenserfolg gemessen an anspruchsvollen Zielen in beiden Segmenten Private-Equity-Investments und Fondsberatung
Tantieme für Langfristige Beteiligungen	<p>Bonus für Vorstandsmitglieder, die dem Investment Advisory Team angehören</p> <p>Wenn DBAG ihr eingesetztes Kapital zusätzlich einer Mindestrendite von 8 % jährlich realisiert hat, wird vom Erfolg in einer zweijährigen Investitionsperiode ein Teilbetrag von insgesamt 15 % an die Mitglieder des Investment Advisory Teams ausgeschüttet. Als Mitglieder des Investment Advisory Teams erhalten Vorstandsmitglieder hiervon einen Anteil, wenn Rückflüsse an DBAG erfolgt sind</p> <p>Begrenzung auf 65 % des jährlichen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds (bei Überschreiten zweimaliger Übertrag ins nächste Geschäftsjahr)</p>	Zusätzliche Incentivierung der erfolgreichen Entwicklung des Geschäftsfelds Langfristiger Beteiligungen durch die DBAG

Sonstige

Vergütungsregelungen

Maximalvergütung	Maximaler Vergütungsaufwand je Geschäftsjahr und Vorstandsmitglied von 1.888 Tausend Euro	Obergrenze zur Vermeidung unangemessen hoher Vergütungen
Malus und Claw-Back	DBAG kann variable Vergütung bei bestimmten schwerwiegenden Pflichtverletzungen eines Vorstandsmitglieds ganz oder teilweise reduzieren (Malus) oder zurückfordern (Claw-Back)	Zusätzliches Element im Hinblick auf Compliance-Verantwortung des Vorstands
Aktienerswerbsverpflichtung	Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von DBAG-Aktien im Umfang von mindestens 35 % des Nettobetrag der gezahlten mehrjährigen variablen Vergütung; Aktienhalteverpflichtung für mindestens vier Jahre (jedoch nicht über Beendigung der Vorstandsmitgliedschaft hinaus)	Verstärkte Ausrichtung der Vorstandvergütung auf die Interessen von Aktionärinnen und Aktionären

Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Maßstab für die Angemessenheit der Gesamtvergütung sind insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dessen persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der DBAG. Dabei werden zum einen die Vergütungsstrukturen und das Vergütungsniveau berücksichtigt, die im Private-Equity-Geschäft üblich und für die Gewinnung und Bindung qualifizierter Führungskräfte erforderlich sind. Zum anderen werden die Vergütungsstrukturen und das Vergütungsniveau vergleichbarer börsennotierter SDAX-Unternehmen und einer individuellen Vergleichsgruppe herangezogen, um die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung zu beurteilen. Zur Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung stellt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen sowie einen vertikalen Vergütungsvergleich an.

Einer externen Überprüfung ist zuletzt das dem aktuellen Vergütungssystem 2022 zugrunde liegende Vergütungssystem 2020 unterzogen worden. Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung wurde seinerzeit die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („EY“) hinzugezogen. Im Zuge dieser Überprüfung wurde die Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder durch EY im Vergleich zu anderen Unternehmen unter Heranziehung einer geeigneten Vergleichsgruppe anderer Unternehmen als Peer-Group beurteilt. EY hat die Beurteilung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vergütung als unabhängiger externer Vergütungsexperte durchgeführt und eine entsprechende Unabhängigkeitserklärung abgegeben. EY ist zu dem Ergebnis gelangt, dass das Vorstandsvergütungssystem die regulatorischen Anforderungen erfüllt und dass die Vorstandsvergütung in Höhe und Struktur üblich und angemessen ist. Für den Peer-Group-Vergleich wurde auf die entsprechenden SDAX-Unternehmen sowie auf eine individuelle Vergleichsgruppe abgestellt. Die individuelle Vergleichsgruppe bestand aus den Unternehmen Bellevue Group AG, BrookfieldAsset Management Inc., DeACapital S.p.A., eQ Oyj, Eurazeo SE, INDUS Holding AG, IP Group PLC, LiontrustAsset Management PLC, Lloyd Fonds AG, MBB SE, Onex Corporation, Partners Group Holding AG, Record PLC, Sanne Group PLC, TamburilInvestment Partners S.p.A. sowie UBM Development AG.

Die einzelnen Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt, das in zwölf gleichen Raten monatlich ausgezahlt wird. Das im Berichtsjahr jeweils ausgezahlte Festgehalt ist in untenstehenden Tabellen (Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und im Berichtsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder“) ausgewiesen.

Einjährige variable Vergütung

Die einjährige variable Vergütung bemisst sich zu 75 Prozent nach der Leistung des Vorstands insgesamt und zu 25 Prozent nach der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds in dem jeweiligen Geschäftsjahr.

Die einjährige variable Vergütung kann bis zu 40 Prozent des jeweiligen Festgehalts des Vorstandsmitglieds betragen und wird jährlich im Dezember des folgenden Geschäftsjahres ausgezahlt. Bei einer Bewertung der Leistung durch den Aufsichtsrat mit 100 Prozent erhält das Vorstandsmitglied 80 Prozent der maximal möglichen einjährigen variablen Vergütung. Die Leistungsbewertung kann bis zu 120 Prozent betragen, was zu einer Auszahlung der maximal möglichen einjährigen variablen Vergütung führt. Bei einer Leistungsbewertung von 80 Prozent erhält das Vorstandsmitglied 60 Prozent der maximal möglichen einjährigen Vergütung. Bei einer Leistungsbewertung zwischen 80 und 100 Prozent bzw. zwischen 100 und 120 Prozent ist der auszuzahlende Betrag der einjährigen variablen Vergütung linear zu ermitteln. Bei einer Leistungsbewertung mit weniger als 80 Prozent wird keine einjährige variable Vergütung gezahlt.

Der Aufsichtsrat ermittelt nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres die Leistung des Vorstands insgesamt nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung folgender Leistungskriterien:

- › Umsetzung der Unternehmensstrategie,
- › kurzfristige Entwicklung des Nettovermögenswertes und des Ergebnisses aus der Fondsberatung,
- › Umsetzung und Weiterentwicklung des Compliance-Systems und des ESG-Systems,
- › Entwicklung der Kapitalmarktpositionierung,
- › Personalentwicklung.

Die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds ermittelt der Aufsichtsrat nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres nach billigem Ermessen anhand der Entwicklung des von dem jeweiligen Vorstandsmitglied verantworteten Geschäftsbereichs.

Etwaige Compliance-Verstöße oder sonstige Pflichtverletzungen des Vorstandsmitglieds werden vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen berücksichtigt und können zu einer Reduzierung der einjährigen variablen Vergütung führen, in schwerwiegenden Fällen sogar zu einer Reduzierung auf null.

Die einjährige variable Vergütung ist – ebenso wie die weiteren variablen Vergütungselemente – auf Anreize zur langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts durch Steigerung des Wertes der beiden Geschäftsfelder Private-Equity-Investments und Fondsberatung gerichtet. Dabei ermöglichen die vorgegebenen Leistungskriterien eine ausgewogene Berücksichtigung strategischer Schwerpunkte in der Unternehmensentwicklung einschließlich der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien.

Leistungsbewertung im Berichtsjahr

Nach Ende des Geschäftsjahres 2022/2023 hat der Aufsichtsrat die Leistung des Vorstands insgesamt sowie die individuelle Leistung der jeweiligen Vorstandsmitglieder beurteilt. Dabei wurden die Beurteilungen und Empfehlungen des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat berücksichtigte bei der Beurteilung der Gesamtleistung des Vorstands im Berichtsjahr besonders das Geschäftsergebnis, die strategische Weiterentwicklung, speziell die Erweiterung in den Bereich Private Debt, die vollzogenen und die vereinbarten Exits, den Investmentfortschritt und die Aktienkursentwicklung.

Die maßgebliche individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr wurde anhand der Entwicklung im jeweiligen Geschäftsbereich der Vorstandsmitglieder beurteilt.

Die vom Aufsichtsrat festgelegte jeweilige individuelle Leistungsbeurteilung ist der nachfolgenden Tabelle (Einjährige variable Vergütung – Überblick Zielerreichungen) zu entnehmen.

EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG – ÜBERBLICK ZIELERREICHUNGEN			
Vorstandsmitglied	Kollektive Vorstandsleistung gewichtet zu 75 %	Individuelle Vorstandsleistung gewichtet zu 25 %	Gesamtleistung
Tom Alzin	100 %	105 %	101,25 %
Jannick Hunecke	100 %	105 %	101,25 %
Melanie Wiese	100 %	95 %	98,75 %
Torsten Grede	100 %	100 %	100,00 %

Anhaltspunkte für Compliance-Verstöße oder sonstige Pflichtverletzungen der Vorstandsmitglieder, die Anlass zu einer Reduzierung der einjährigen variablen Vergütung gegeben hätten, lagen dem Aufsichtsrat nicht vor.

Der Aufsichtsrat ist ferner berechtigt, bei der Gewährung und Auszahlung variabler Vergütungskomponenten außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Im Berichtsjahr waren keine solchen außergewöhnlichen Entwicklungen festzustellen.

Die Höhe der jeweiligen Auszahlungen der für das Berichtsjahr gewährten einjährigen variablen Vergütung ist den untenstehenden Tabellen (Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG – Amtierende Vorstandsmitglieder bzw. – Im Berichtsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder) zu entnehmen.

Mehrjährige variable Vergütung

Die im geltenden Vergütungssystem für den Vorstand vorgesehene mehrjährige variable Vergütung bemisst sich nach den beiden folgenden Kriterien: (i) Durchschnittliche Entwicklung des Nettovermögenswertes (Net Asset Value, kurz NAV) zuzüglich der ausgeschütteten Dividenden und korrigiert im Fall von Kapitalmaßnahmen wie Kapitalerhöhungen oder Aktienrückkäufen (im Folgenden „Wachstumsrate NAV“) sowie (ii) Ergebnis vor Steuern des Geschäftsbereichs Fondsberatung (im Folgenden „Ergebnis Fondsberatung“). Für die Erfüllung beider Kriterien ist eine dreijährige Referenzperiode maßgeblich. Die Zielerreichung bemisst sich nach den zu Beginn jedes Dreijahreszeitraums vom Aufsichtsrat festgelegten Zielen für die beiden Kriterien. Das Kriterium Wachstumsrate NAV fließt zu 75 Prozent in die Bemessung der mehrjährigen variablen Vergütung ein, das Kriterium Ergebnis Fondsberatung zu 25 Prozent. Die mehrjährige variable Vergütung kann maximal 80 Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds betragen.

Etwaige Compliance-Verstöße oder sonstige Pflichtverletzungen des Vorstandsmitglieds werden vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen berücksichtigt und können zu einer

Reduzierung der mehrjährigen variablen Vergütung führen, in schwerwiegenden Fällen sogar zu einer Reduzierung auf null.

Die mehrjährige variable Vergütung setzt spezifische Anreize zur Steigerung des langfristigen Unternehmenserfolges in den beiden Geschäftsfeldern Private-Equity-Investments und Fondsberatung im Hinblick auf das übergeordnete strategische Ziel einer langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts.

Die mehrjährige variable Vergütung wird jährlich im Dezember ausgezahlt. Bei unterjährigem Beginn eines Vorstandsdienstvertrags erhält das Vorstandsmitglied die mehrjährige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr zeitanteilig. Für das Jahr des Ausscheidens wird keine mehrjährige variable Vergütung gezahlt.

Melanie Wiese wurde im Hinblick auf den Eintritt in den Vorstand zum 1. Januar 2023 eine mehrjährige variable Vergütung auf Basis einer pauschalierten Ermittlung der Bemessungskriterien (Wachstumsrate NAV und Ergebnis Fondsberatung) dienstvertraglich zugesagt. Die pauschalierte Ermittlung berücksichtigt, dass neu eintretende Vorstandsmitglieder erst in die bereits laufenden Referenzperioden „hineinwachsen“.

Für das Vorstandsmitglied Torsten Grede ist zwischen der Gesellschaft und ihm in dem Vertrag über die Aufhebung seines Dienstvertrags zum 28. Februar 2023 vereinbart worden, dass Auszahlungen der mehrjährigen variablen Vergütung für den Referenzzeitraum Geschäftsjahre 2020/2021 bis 2022/2023 im Dezember 2023 mit 2/3 des Betrags erfolgen, der sich bei fortlaufender Tätigkeit von Herrn Grede bis zum Ende des Referenzzeitraums ergeben hätte. Die mehrjährige variable Vergütung für den Referenzzeitraum Geschäftsjahre 2021/2022 bis 2023/2024 wird unter den fortgeltenden Voraussetzungen in anteiliger Höhe von 1/3 des relevanten Betrages im Dezember 2024 ausgezahlt. Für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis zum Ausscheiden von Herrn Grede aus dem Vorstand zum 28. Februar 2023 wird keine mehrjährige variable Vergütung gezahlt.

Zielerreichung (Geschäftsjahr 2022/2023)

Der Aufsichtsrat hatte im November 2020 für die beiden Leistungskriterien Wachstumsrate NAV und Vorsteuerergebnis Fondsberatung für den Zeitraum 2020/2021 bis 2022/2023 nachstehend dargestellte Ziele festgelegt. Grundlage der Zielfestlegung war die entsprechende Mittelfristplanung der Gesellschaft.

Zielfestlegung Wachstumsrate NAV (2020/2021 bis 2022/2023):

Wachstumsrate NAV (3-Jahres-Durchschnitt)	Multiplikator für 75 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung	Zielerreichungsgrad
bis 5,9 %	0,0	0
6,0 – 6,9 %	0,1	75 %
7,0 – 7,9 %	0,2	80 %
8,0 – 8,9 %	0,3	85 %
9,0 – 9,9 %	0,4	90 %
10,0 – 10,9 %	0,5	95 %
11,0 – 11,9 %	0,6	100 %
12,0 – 12,9 %	0,7	105 %
13,0 – 13,9 %	0,8	110 %
14,0 – 14,9 %	0,9	115 %
15,0 % oder mehr	1,0	120 %

Zielfestlegung Vorsteuerergebnis Fondsberatung (2020/2021 bis 2022/2023):

Vorsteuerergebnis Fondsberatung in Mio. Euro (3-Jahres-Durchschnitt)	Multiplikator für 25 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung	Zielerreichungsgrad
bis 5,9	0,0	0
6,0 – 6,9	0,1	75 %
7,0 – 7,9	0,2	80 %
8,0 – 8,9	0,3	85 %
9,0 – 9,9	0,4	90 %
10,0 – 10,9	0,5	95 %
11,0 – 11,9	0,6	100 %
12,0 – 12,9	0,7	105 %
13,0 – 13,9	0,8	110 %
14,0 – 14,9	0,9	115 %
15,0 oder mehr	1,0	120 %

Für das Leistungskriterium Wachstumsrate NAV im Referenzzeitraum ergeben sich folgende Feststellungen:

Wachstumsrate NAV war im Referenzzeitraum	
NAV 2020/2021 ¹	613,1 Mio. €
NAV 2021/2022 ¹	516,2 Mio. €
NAV 2022/2023 ¹	631,0 Mio. €
Wachstumsrate (3-Jahres-Durchschnitt)	14,35 %
Multiplikator für 75 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung ²	0,9

1 Per Stichtag am 30.9. bereinigt um ausgeschüttete Dividenden, Kapitalmaßnahmen und Aktienrückkäufe

2 Multiplikator gemäß Zielfestlegung für Referenzzeitraum

Für das Leistungskriterium Vorsteuerergebnis Fondsberatung im Referenzzeitraum ergeben sich folgende Feststellungen:

Vorsteuerergebnis Fondsberatung im Referenzzeitraum	
Vorsteuerergebnis Fondsberatung 2020/2021	18,0 Mio. €
Vorsteuerergebnis Fondsberatung 2021/2022	15,4 Mio. €
Vorsteuerergebnis Fondsberatung 2022/2023	14,0 Mio. €
Vorsteuerergebnis Fondsberatung (3-Jahres-Durchschnitt)	15,8 Mio. €
Multiplikator für 25 Prozent des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung ¹	1,0

1 Multiplikator gemäß Zielfestlegung für Referenzzeitraum

Melanie Wiese erhält eine mehrjährige variable Vergütung auf anteiliger Basis (9/12 des sich für ein volles Geschäftsjahr ergebenden Betrags), die durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der vorstehend festgestellten Leistungskriterien pauschaliert festgelegt worden ist.

Anhaltspunkte für Compliance-Verstöße oder sonstige Pflichtverletzungen der Vorstandsmitglieder, die Anlass zu einer Reduzierung der mehrjährigen variablen Vergütung gegeben hätten, lagen dem Aufsichtsrat nicht vor.

Nach Maßgabe der vorstehend dargestellten Regelungen zur mehrjährigen variablen Vergütung ergeben sich für die amtierenden Vorstandsmitglieder die nachfolgend dargestellten Auszahlungsbeträge.

AUSZAHLUNGSBETRAG – MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG IM REFERENZZEITRAUM 2020/2021 BIS 2022/2023	Tom Alzin	Jannick Hunecke	Melanie Wiese¹
75 % des Maximalbetrags (in Tsd. €)	330	330	180
Multiplikator NAV	0,9	0,9	0,9
25 % des Maximalbetrags (in Tsd. €)	110	110	60
Multiplikator Vorsteuerergebnis Fondsberatung	1	1	1
Auszahlungsbetrag -gesamt (in Tsd. €)	407	407	222

1 Vorstandsmitglied seit dem 1. Januar 2023

Für das im Berichtsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglied Torsten Grede erfolgen Auszahlungen der mehrjährigen variablen Vergütung für den Referenzzeitraum Geschäftsjahre 2020/2021 bis 2022/2023 im Dezember 2023 mit 2/3 des Betrags, der sich bei fortlaufender Tätigkeit von Herrn Grede bis zum Ende des Referenzzeitraums ergeben hätte. Für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis zum Ausscheiden von Herrn Grede aus dem Vorstand zum 28. Februar 2023 wird keine mehrjährige variable Vergütung gezahlt.

Auf dieser Grundlage ergeben sich für Herrn Grede hinsichtlich der mehrjährigen variablen Vergütung für den Referenzzeitraum Geschäftsjahre 2020/2021 bis 2022/2023 die nachfolgend dargestellten Auszahlungsbeträge:

AUSZAHLUNGSBETRAG – MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG IM REFERENZZEITRAUM 2020/2021 BIS 2022/2023	
	Torsten Grede
75 % des Maximalbetrags (in Tsd. €)	265
Multiplikator NAV	0,9
25 % des Maximalbetrags (in Tsd. €)	85
Multiplikator Vorsteuerergebnis Fondsberatung	1
Auszahlungsbetrag -gesamt (in Tsd. €)	316

Tantieme für Langfristige Beteiligungen

Die Mitglieder des Vorstands, die dem Investment Advisory Team angehören, können zudem eine Tantieme für den Erfolg aus Langfristigen Beteiligungen der DBAG erhalten. Diese Tantieme berücksichtigt den Erfolg der Langfristigen Beteiligungen aus zwei jeweils aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren („Investitionsperiode“). Der Tantiemeanspruch entsteht nur, wenn die DBAG ihr eingesetztes Kapital zuzüglich einer Mindestrendite von acht Prozent jährlich („Internal Rate of Return“) realisiert hat. In diesem Fall wird von dem in der jeweiligen Investitionsperiode insgesamt erzielten Erfolg ein Teilbetrag von 15 Prozent an Mitglieder des Investment Advisory Teams ausgezahlt. Von diesem Teilbetrag erhalten die Mitglieder des Vorstands, die dem Investment Advisory Team angehören, jeweils einen bestimmten Anteil. Die Auszahlung erfolgt erst nach Rückflüssen an die DBAG.

Die Vergütung aus der Tantieme für Langfristige Beteiligungen ist auf 65 Prozent des jährlichen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt. Wird diese Höchstgrenze überschritten, wird der die Höchstgrenze übersteigende Betrag erst im folgenden Geschäftsjahr fällig; ein solcher „Überlauf“ findet für jeden Anspruch nur zweimal statt. Zahlungen der Tantieme für Langfristige Beteiligungen können auch noch nach der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags des jeweiligen Vorstandsmitglieds geleistet werden, unterliegen dann aber weiterhin der Höchstgrenze von 65 Prozent des (letzten) Festgehalts.

Die Tantieme für Langfristige Beteiligungen setzt gezielt Anreize zur erfolgreichen Entwicklung des Portfolios Langfristiger Beteiligungen der DBAG, die neben den Beteiligungen an der Seite der DBAG-Fonds Bestandteil der Beteiligungsstrategie der DBAG sind.

Im Berichtsjahr ist eine Veräußerung der R+S Group vereinbart worden, deren Vollzug zum Ende des Berichtsjahres noch nicht erfolgt war. Über eine Tantieme hinsichtlich des Erfolgs aus dieser Langfristigen Beteiligung wird daher gegebenenfalls im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/2024 berichtet.

Nachlaufende variable Vergütungen aus alten Vergütungsmodellen

Für Jannick Hunecke können zudem nachlaufende variable Vergütungsbestandteile aus alten Vergütungsmodellen für Mitglieder des Investmentteams zum Tragen kommen. Gleiches gilt

für das im Berichtsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglied Torsten Grede sowie für weitere ehemalige Vorstandsmitglieder im Rahmen der Bestandsregelungen.

Sämtliche nachlaufenden variablen Vergütungen aus alten Vergütungsmodellen berücksichtigen besonders die langfristige Messung des Investitionserfolgs und tragen somit zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

- › **Bonus EK-Rendite:** Die Beteiligung am Erfolg aus Investments, die bis zum 31. Dezember 2000 zugesagt waren, orientiert sich an der Eigenkapitalrendite der DBAG. Eine Erfolgsbeteiligung setzt ein, sofern die Eigenkapitalrendite des Berichtsjahres vor Steuern und Tantiemen 15 Prozent erreicht hat. Dabei bezieht sich das Eigenkapital kalkulatorisch nur auf diese Beteiligungen. Torsten Grede hat für das Geschäftsjahr 2022/2023 aus diesem Vergütungsmodell einen Anspruch in Höhe von 2.045,20 Euro und Jannick Hunecke einen Anspruch in Höhe von 360,00 Euro.
- › **Bonus TP2001:** Für Investments, die zwischen 2001 und 2006 eingegangen wurden, setzt die Erfolgsbeteiligung ein ab einer Mindestverzinsung der Investments von acht Prozent jährlich nach kalkulatorischen Kosten in Höhe von zwei Prozent. Sie wird ebenfalls nur aus realisierten Erträgen gezahlt. Zwei Drittel dieses Vergütungsanspruchs werden nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres ausgezahlt. Der Anspruch aus dem verbleibenden Drittel wird nach Ablauf der Desinvestitionsphase aller einbezogenen Investments in einer Endabrechnung überprüft und in Höhe des verbleibenden Endanspruchs ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2022/2023 bestehen aus diesem Vergütungsmodell keine Ansprüche.

Hinsichtlich der entsprechenden nachlaufenden variablen Vergütungen für ehemalige Vorstandsmitglieder, deren Tätigkeitsende in ein mehr als zehn Jahre zurückliegendes Geschäftsjahr fällt, wird auf die zusammengefassten Angaben im Abschnitt zur gewährten und geschuldeten Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder verwiesen.

Versorgungszusagen

Die ursprünglich bei der DBAG angebotenen Versorgungsordnungen sind seit dem 2. Januar 2001 (Pensionszusage) bzw. seit dem Beginn des Geschäftsjahres 2004/2005 (Beitragsplan) geschlossen. Soweit ein Vorstandsmitglied vor seinem Eintritt in den Vorstand Versorgungszusagen von der DBAG in der Form der Zusage eines bestimmten jährlichen Ruhegehalts oder in Form jährlicher Beiträge zu einem Versorgungsplan erhalten hat, werden diese fortgeführt.

Der Dienstvertrag von Jannick Hunecke sieht vor, dass die ihm von der Gesellschaft vor seinem Eintritt in den Vorstand erteilte Versorgungszusage in Form einer beitragsorientierten Direktzusage fortbesteht, jedoch in der Höhe festgeschrieben wird, wie sie zu Beginn der Vorstandstätigkeit bestand. Weitere Beiträge zu der Versorgungszusage und/oder Erhöhungen des Versorgungsanspruchs von Jannick Hunecke erfolgen nicht. Am 30. September 2023 betrug der Barwert dieser Pensionsverpflichtung 1.052 Tausend Euro (Vorjahr: 1.029 Tausend Euro).

Tom Alzin und Melanie Wiese haben keine Altersversorgungszusage. Das im Berichtsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglied Torsten Grede hatte als zum 1. Januar 2001 erstmalig ernanntes Vorstandsmitglied eine Pensionszusage, die ein in absoluter Höhe festgelegtes jährliches Ruhegeld in Höhe von 87 Tausend Euro vorsieht. Am 30. September 2023 betrug der Barwert dieser Pensionsverpflichtung 2.777 Tausend Euro (Vorjahr: 2.291 Tausend Euro).

Sämtliche Vorstandsmitglieder sind darüber hinaus über den BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. abgesichert, wobei die DBAG den satzungsmäßigen Arbeitgeberanteil der Versorgungsbeiträge trägt (als Teil der Nebenleistungen erfasst).

Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern können folgende Nebenleistungen gewährt werden:

- › Geschäftswagen, der auch privat genutzt werden darf (ersatzweise Zahlung einer Car Allowance),
- › Smartphone, das auch privat genutzt werden darf,
- › Absicherung durch Unfallversicherungen,
- › Absicherung durch Risikolebensversicherungen,
- › Beiträge zur gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung,
- › Zahlung zur privaten Altersabsicherung in Höhe des Beitrags, der zur gesetzlichen Rentenversicherung zu leisten wäre, wenn das Vorstandsmitglied der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen würde,
- › Übernahme der Kosten für jährlich eine umfassende ärztliche Untersuchung,
- › Übernahme der Kosten für die Teilnahme an Unternehmergegesprächen und ähnlichen Netzwerk- und Entwicklungsmaßnahmen.

Die gewährten Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus Zahlungen zur privaten Altersabsicherung (in Höhe des Beitrags, der zur gesetzlichen Rentenversicherung zu leisten wäre, wenn das Vorstandsmitglied der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen würde), Beiträgen zur gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung und der Nutzung eines Geschäftswagens. Als Nebenleistungen erfasst werden auch der Arbeitgeberbeitrag der beschriebenen Absicherung im BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. Der Gesamtwert der Nebenleistungen ist pro Geschäftsjahr auf maximal zehn Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds beschränkt.

Die im Berichtsjahr gewährten Nebenleistungen sind in untenstehenden Tabellen (Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und im Berichtsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder“) individuell betragsmäßig ausgewiesen. Dabei sind die Nebenleistungen mit ihren Kosten oder in Höhe ihres geldwerten Vorteils berücksichtigt.

Im Rahmen der zuletzt ausgewiesenen Nebenleistungsbeträge wurde kalkulatorisch zu Unrecht auch ein Ersatz von Auslagen berücksichtigt. Die Vergütungsbeträge der gewährten Nebenleistungen sind daher tatsächlich geringer als zuvor berichtet. Die korrigierten Nebenleistungsbeträge sind vorliegend in den entsprechenden Abschnitten dargestellt.

Einhaltung der Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Vergütung, bestehend aus Festgehalt, einjähriger variabler Vergütung, mehrjähriger variabler Vergütung, gegebenenfalls Tantieme für Langfristige Beteiligungen, Versorgungszusage sowie Nebenleistungen, ist für jedes Vorstandsmitglied auf einen Maximalbetrag in Höhe von 1.888 Tausend Euro brutto begrenzt. Bei der Berechnung werden Auszahlungen der variablen Vergütung jeweils dem vor der Auszahlung liegenden Geschäftsjahr zugeordnet. Etwaige nachlaufende variable Vergütungszahlungen aus in der Vergangenheit abgeschlossenen Vergütungsmodellen werden ebenfalls berücksichtigt. Für die Ermittlung des Betrages der Versorgungszusage wird sowohl bei der Festlegung der Zielgesamtvergütung als auch bei der Festlegung der Maximalvergütung auf den Versorgungsaufwand des jeweiligen Geschäftsjahres abgestellt.

Die Maximalvergütung ist im Berichtsjahr eingehalten worden. Für die amtierenden Vorstandsmitglieder ist dies der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN

	Tom Alzin in Tsd. €	Jannick Hunecke in Tsd. €	Melanie Wiese in Tsd. €
Feste Vergütung			
Festgehalt	550	550	300
Nebenleistungen	32	33	28
Versorgungsaufwand	0	67	0
Variable Vergütung			
Einjährige variable Vergütung ¹	179	179	95
Mehrjährige variable Vergütung ¹	407	407	222
Tantieme für Langfristige Beteiligungen ¹	0	0	0
Nachlaufende variable Vergütungen aus alten Vergütungsmodellen	-	0,36	-
Gesamtvergütung	1.168	1.236	645
Maximalvergütung	1.888	1.888	1.888

1 Auszahlung nach Ende des Berichtsjahres

Für das im Berichtsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglied Torsten Grede ist die festgelegte Maximalvergütung ebenfalls eingehalten (gewährte Gesamtvergütung i.H.v. 683 Tausend Euro).

Malus- und Clawback (Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung)

Gemäß den dienstvertraglich vereinbarten Regelungen kann der Aufsichtsrat im Fall von schweren Pflichtverletzungen von dem jeweiligen Mitglied des Vorstands die einjährige variable Vergütung und/oder die mehrjährige variable Vergütung für das Jahr, in dem die schwere Pflichtverletzung erfolgt ist, ganz oder teilweise zurückfordern (Claw-Back) oder einbehalten (Malus). Eine Rückforderung ist auch noch nach dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds möglich.

Der Aufsichtsrat hat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, im Berichtsjahr keinen Gebrauch gemacht, da keine Vorkommnisse eingetreten sind, die hierzu Veranlassung gegeben hätten.

Verpflichtung zur Anlage in Aktien der Gesellschaft

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, mindestens 35 Prozent des Nettobetrags der ihnen in dem jeweiligen Jahr gezahlten mehrjährigen variablen Vergütung in Aktien der DBAG zu investieren. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, die so erworbenen Aktien mindestens vier Jahre, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung der Mitgliedschaft im Vorstand hinaus, zu halten. Der Erwerb der Aktien der DBAG muss innerhalb von sechs Monaten nach der Auszahlung der jeweiligen mehrjährigen variablen Vergütung erfolgen. Der Erwerb darf jedoch nur zu Zeitpunkten erfolgen, zu denen der Erwerb der Aktien insiderrechtlich und nach Anwendung der internen Richtlinien der DBAG zulässig ist.

Im Berichtsjahr haben die amtierenden Vorstandsmitglieder in nachstehend dargestelltem Umfang DBAG-Aktien erworben. Die jeweiligen Investitionsziele (35 Prozent des Nettobetrags der im Berichtsjahr ausgezahlten mehrjährigen variablen Vergütung) wurden somit erreicht bzw. übertroffen:

AKTIENERWERB DURCH AKTUELLE VORSTANDSMITGLIEDER IM BERICHTSJAHRE

	Tom Alzin in Tsd. €	Jannick Hunecke in Tsd. €	Melanie Wiese in Tsd. €
Erwerbsvolumen DBAG-Aktien¹			
Geschäftsjahr 2022/2023	184	51	17

1 Volumen der im Berichtsjahr erfolgten Käufe von DBAG-Aktien (Anschaffungskosten ohne Erwerbsnebenkosten)

Weitere Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Vorstandsdiensverträge werden regelmäßig mit einer Laufzeit von drei bis fünf Jahren abgeschlossen. Der Aufsichtsrat kann hiervon in begründeten Einzelfällen abweichen. Zahlungen an Vorstandsmitglieder im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdiensvertrags sind vertraglich auf zwei Jahresvergütungen (einschließlich Nebenleistungen) beschränkt und dürfen nicht die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdiensvertrags, die ohne die vorzeitige Beendigung geschuldet gewesen wäre, überschreiten. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, erfolgt auch im Fall der Vertragsbeendigung nach den ursprünglich vereinbarten Zielen bzw. Vergleichsparametern und zu den vereinbarten Fälligkeitszeitpunkten.

Der zwischen der Gesellschaft und Torsten Grede abgeschlossene Vertrag zur Aufhebung seines bis zum 31. Dezember 2023 abgeschlossenen Dienstvertrags im Hinblick auf dessen Tätigkeitsende zum 28. Februar 2023 enthält keine Abfindungsregelung. Die an Torsten Grede im Berichtsjahr insgesamt gewährte Vergütung ist untenstehender Tabelle (Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG – Im Berichtsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder) zu entnehmen.

Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und im Berichtsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen stellen die den gegenwärtigen und im Berichtsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern „gewährte und geschuldete“ Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG dar.

Demnach sind alle Beträge, die den Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr zugeflossen sind (gewährte Vergütung) und alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung) enthalten.

Die einjährige variable Vergütung für die Tätigkeit im Berichtsjahr wird als im Berichtsjahr gewährte Vergütung angesehen, auch wenn eine Auszahlung erst nach Ende des Berichtsjahres erfolgt, da die zugrunde liegende Tätigkeit im Berichtsjahr vollständig erbracht worden ist. Gleiches gilt für die mehrjährige variable Vergütung. Hinsichtlich der Tantieme für Langfristige Beteiligungen, der Bonus EK-Rendite sowie des Bonus TP2001 zeigen die ausgewiesenen Beträge ebenfalls eine gegebenenfalls für das Berichtsjahr gewährte Vergütung.

Die jeweiligen relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente sind in Bezug auf die jeweils gewährte und geschuldete Gesamtvergütung dargestellt. Die Vergütungsanteile sind dementsprechend nicht mit Vergütungsanteilen aus dem Vergütungssystem identisch, denen die Zielgesamtvergütung zugrunde liegt.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG – AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER¹

	Tom Alzin Sprecher des Vorstands				Jannick Hunecke Mitglied des Vorstands				Melanie Wiese Mitglied des Vorstands			
	2022/2023		2021/2022		2022/2023		2021/2022		2022/2023		2021/2022	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	550	47	529	55	550	47	529	55	300	47	-	-
Nebenleistungen ²	32	3	44	5	33	3	30	3	28	4	-	-
Summe	582	50	573	59	583	50	559	59	328	51	-	-
Einjährige variable Vergütung	179	15	130	13	179	15	130	14	95	15	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	407	35	265	27	407	35	265	28	222	34	-	-
Tantieme für Langfristige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
„Bonus EK-Rendite“	0	0	0	0	0,36	0,03	1	0	0	0	-	-
„Bonus TP2001“	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Gesamtvergütung (i.S.v. § 162 AktG)	1.168	100	968	100	1.169	100	955	100	645	100	-	-
Versorgungsaufwand ³	0	-	0	-	67	-	65	-	0	0	-	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	1.168	-	968	-	1.236	-	1.020	-	645	-	-	-

- 1 Aufgrund von Rundungen ergeben die Prozentwerte gegebenenfalls nicht überall 100 Prozent.
- 2 Für das Vorjahr (Geschäftsjahr 2021/2022) sind korrigierte Beträge ausgewiesen (s. Erläuterung Abschnitt „Nebenleistungen“).
- 3 Der Versorgungsaufwand wird aus Transparenzgründen zusätzlich angegeben, ist jedoch nicht Teil der gewährten oder geschuldeten Vergütung. Die satzungsmäßigen Arbeitgeberanteile der Beiträge zum BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. sind in den Nebenleistungen erfasst.

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG –
IM BERICHTSJAH AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER¹**

	Torsten Grede Mitglied und Sprecher des Vorstands bis 28. Februar 2023			
	2022/2023		2021/2022	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	267	39	640	65
Nebenleistungen ²	13	2	29	3
Summe	280	41	669	68
Einjährige variable Vergütung	85	12	157	16
Mehrfährige variable Vergütung	316	46	146	15
Tantieme für Langfristige Beteiligungen	0	0	0	0
„Bonus EK-Rendite“	2	0	8	1
„Bonus TP2001“	0	0	0	0
Gesamtvergütung (i.S.v. § 162 AktG)	683	100	980	100
Versorgungsaufwand ³	0	-	46	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	683	-	1.026	-

- 1 Aufgrund von Rundungen ergeben die Prozentwerte nicht überall 100 Prozent.
- 2 Für das Vorjahr (Geschäftsjahr 2021/2022) sind korrigierte Beträge ausgewiesen (s. Erläuterung Abschnitt „Nebenleistungen“).
- 3 Die satzungsmäßigen Arbeitgeberanteile der Beiträge zum BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. sind in den Nebenleistungen erfasst.

Soweit die Vorstandsmitglieder Bezüge für Organfunktionen in Portfoliounternehmen erhalten, führen sie diese an die DBAG ab. Bezüge für Organfunktionen in anderen Unternehmen oder Institutionen dürfen bei entsprechender Genehmigung durch den Aufsichtsrat bei dem jeweiligen Vorstandsmitglied verbleiben.

Im Berichtsjahr sind den gegenwärtigen und im Berichtsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern keine Leistungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Vorstand von einem Dritten zugesagt oder gewährt worden.

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder

Herr Dr. Rolf Scheffels hat im Berichtsjahr einen Anspruch auf einen nachlaufenden variablen Vergütungsbestandteil (Bonus EK-Rendite) in Höhe von 2.045,20 Euro. Für ehemalige

Vorstandsmitglieder, die vor dem 30. September 2013 ausgeschieden sind, werden im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG die personenbezogenen Angaben unterlassen.

Der Barwert der Pensionsverpflichtungen für ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene betrug zum Bilanzstichtag 21.601 Tausend Euro (Vorjahr: 20.667 Tausend Euro).

Aufsichtsratsvergütung

Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 20. Februar 2020 festgelegt und durch Beschluss der Hauptversammlung vom 25. Februar 2021 bestätigt.

Die Vergütung besteht aus einer jährlichen festen Vergütung von 60 Tausend Euro („Basisvergütung“) sowie Vergütungen für den Aufsichtsratsvorsitz, für den stellvertretenden Vorsitz und für Ausschusstätigkeiten („Zusatzvergütung“). Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält unabhängig von der Mitgliedschaft in mehreren Ausschüssen maximal das Zweifache der Basisvergütung. Der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhalten maximal das Anderthalbfache der Basisvergütung. Die Mitgliedschaft im Präsidium und im Prüfungsausschuss wird mit einem Viertel dieses Betrags vergütet, der Vorsitz im Prüfungsausschuss mit der Hälfte der Basisvergütung.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Insbesondere wird der höhere zeitliche Arbeitsaufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden, des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden sowie der Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt. Die Vergütungsstruktur entspricht dabei den Empfehlungen des DCGK. Eine variable Vergütung ist im Hinblick auf die uneingeschränkte Gewährleistung der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats nicht vorgesehen.

Die Vergütung ist mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zu zahlen. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz im Prüfungsausschuss führen, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung.

Im Berichtsjahr ist die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vollumfänglich nach Maßgabe der vorstehenden Festlegungen erfolgt. Eine Möglichkeit zur Vergütungsrückforderung ist nicht vorgesehen und dementsprechend auch keine Rückforderung erfolgt.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle stellt die den jeweiligen Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022/2023 gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG dar. Angegeben ist die für die Tätigkeit im Berichtsjahr geleistete Vergütung, auch wenn die Auszahlung erst nach Ende des Berichtsjahres erfolgt.

INDIVIDUALISIERTER AUSWEIS DER GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN VERGÜTUNG (AUFSICHTSRAT) ¹					
Aufsichtsratsmitglied (Position)	Basisvergütung		Zusatzvergütung		Gesamt in Tsd. €
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	
Dr. Hendrik Otto (Vorsitzender)	60	50	60	50	120
Vorjahr (2021/2022)	60	50	60	50	120
Dr. Jörg Wulfken ² (stellvertretender Vorsitzender)	60	66,6	30	33,3	90
Vorjahr (2021/2022)	60	66,6	30	33,3	90
Prof. Dr. Kai C. Andrejewski ³	42	71	21	29	63
Vorjahr (2021/2022)	-	-	-	-	-
Sonja Edeler ⁴	60	80	15	20	75
Vorjahr (2021/2022)	60	80	15	20	75
Axel Holtrup	60	100	0	0	60
Vorjahr (2021/2022)	60	100	0	0	60
Dr. Maximilian Zimmerer ⁵	60	91	6	9	66
Vorjahr (2021/2022)	60	100	0	0	60
Gesamtvergütung	342	72	132	28	474
Vorjahr (2021/2022) ⁶	300	74	105	26	405

1 Aufgrund von Rundungen ergeben die Prozentwerte nicht überall 100 Prozent.

2 Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats seit dem 1. Oktober 2022; Vorsitzender des Prüfungsausschusses in der Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 28. Februar 2023.

3 Eintritt in den Aufsichtsrat am 17. Januar 2023; Vorsitzender des Prüfungsausschusses und Mitglied des Präsidiums seit dem 1. März 2023.

4 Frau Sonja Edeler ist zum Ablauf des Geschäftsjahres (30. September 2023) aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

5 Mitglied im Präsidialausschuss in der Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 28. Februar 2023.

6 Bereinigter Vorjahreswert ohne die Vergütung für Herrn Philipp Möller (Aufsichtsratsmitglied bis zum 30. September 2022), dem im Berichtsjahr keine Vergütung mehr gewährt bzw. geschuldet wurde.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Im Folgenden findet sich die vergleichende Darstellung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG, welche die jährliche Veränderung der jeweiligen den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährten Vergütung, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre umfasst (sog. Vertikalvergleich). Die DBAG wird die Darstellung im Einklang mit § 26j Abs. 2 EGAktG sukzessive aufbauen, sodass vorliegend zunächst die Entwicklungen für das abgelaufene Geschäftsjahr 2022/2023 sowie für das Geschäftsjahr 2021/2022 jeweils mit dem vorangegangenen Geschäftsjahr verglichen werden.

Die Gegenüberstellung zeigt die für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung. Für die Ertragsentwicklung wurde neben dem Jahresüberschuss/-fehlbetrag der DBAG, dessen Angabe gesetzlich vorgeschrieben ist, auch die Entwicklung des Nettovermögenswerts der Private-Equity-Investments sowie das Ergebnis der Fondsberatung aufgeführt, wie sie im neuen Vergütungssystem auch für die Bemessung der mehrjährigen variablen Vergütung herangezogen werden. Die ausgewiesene durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter (ohne Organmitglieder; Praktikanten; Werkstudenten; Auszubildende) auf Vollzeitäquivalenzbasis beruht auf dem Personalaufwand für Löhne und Gehälter inklusive der Lohnsteuer, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, Nebenleistungen und variablen Vergütungsbestandteile für die Gesamtbelegschaft der DBAG.

	2022/2023	2021/2022	Veränderung 2022/2023 - 2021/2022	2020/2021	Veränderung 2021/2022 - 2020/2021
	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
I. Vorstandsmitglieder					
(im Geschäftsjahr 2022/2023 amtierend)¹					
Tom Alzin (Sprecher des Vorstands seit dem 1. März 2023; Mitglied des Vorstands seit dem 1. März 2021)	1.168	968	21	527	84
Jannick Hunecke (seit dem 1. März 2021)	1.169	955	22	531	80
Melanie Wiese (seit dem 1. Januar 2023)	645	-	-	-	-
Torsten Grede (bis 28. Februar 2023)	683	980	-30	1.161	-16
II. Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Dr. Rolf Scheffels (bis 28. Februar 2021)	2	8	-75	547	-99
II. Aufsichtsratsvergütung					
Dr. Hendrik Otto (Vorsitzender)	120	120	0	120	0
Dr. Jörg Wulfken (stellvertretender Vorsitzender)	90	90	0	90	0
Prof. Dr. Kai C. Andrejewski (seit dem 17. Januar 2023)	63	-	-	-	-
Sonja Edeler ²	75	75	0	75	0
Axel Holtrup	60	60	0	60	0
Dr. Maximilian Zimmerer	66	60	10	60	0
III. Ertragsentwicklung					
Nettovermögenswert	669.379	573.707	16,7	678.466	-15,4
Ergebnis aus der Fondsberatung	14.046	15.377	-22,0	18.012	-14,6
Jahresüberschuss (HGB)	54.587	744	>100,0	64.550	-98,8
IV. Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter					
Durchschnittsvergütung	259	217	19	249	-13

1 Beträge der in den zurückliegenden Geschäftsjahren 2020/2021 bzw. 2021/2022 gewährten oder geschuldeten Vergütung für die (ehemaligen) Vorstandsmitglieder berücksichtigen korrigierte Angaben zur Höhe der Nebenleistungen (s. Erläuterung Abschnitt „Nebenleistungen“).

2 Frau Sonja Edeler ist zum Ablauf des Geschäftsjahres (30. September 2023) aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

VERMERK ÜBER DIE FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Deutsche Beteiligungs AG, Frankfurt am Main

Prüfungsurteile

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Beteiligungs AG, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang

mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Frankfurt am Main, 24. November 2023

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Dr. Freiberg
Wirtschaftsprüfer

gez. Becker
Wirtschaftsprüferin