

---

## **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 2021/2022 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 2022 veröffentlichten Entsprechenserklärung ebenfalls berücksichtigt.

### **Vergütung der Vorstandsmitglieder**

Der Aufsichtsrat hatte in seiner Sitzung am 11. September 2020 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen, das die Änderungen der gesetzlichen Vorgaben durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) berücksichtigt. Das Vergütungssystem wurde der ordentlichen Hauptversammlung vom 25. Februar 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG vorgelegt und von dieser gebilligt.

Die Vergütung richtete sich im Berichtsjahr für sämtliche Mitglieder des Vorstands nach diesem Vergütungssystem, 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.

Torsten Grede und Jannick Hunecke können 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
<b>Feste Vergütungselemente</b>		
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 Begrenzung des Gesamtwerts auf 10 % des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds	Gewährung marktüblicher Nebenleistungen, die zur Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder beitragen
Versorgungsregelung	Für Torsten Grede festgelegtes jährliches Ruhegeld, für Jannick Hunecke beitragsorientierte Direktzusage (jeweils 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
<b>Variable Vergütungselemente</b>		
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus mit Auszahlung im Dezember des nachfolgenden Geschäftsjahres Bemessung nach billigem Ermessen im Hinblick auf kollektive Leistung (Gewichtung 75 %) hinsichtlich folgender Leistungskriterien:  <ul style="list-style-type: none"> <li>› Unternehmensstrategie</li> <li>› Entwicklung Nettovermögenswert und Ergebnis Fondsberatung</li> <li>› Weiterentwicklung Compliance-System und ESG-System</li> <li>› Kapitalmarktpositionierung</li> <li>› Personalentwicklung</li> </ul> Bemessung nach billigem Ermessen im Hinblick auf individuelle Leistung (Gewichtung 25 %) im jeweiligen verantworteten Geschäftsbereich Begrenzung der Auszahlung auf 40 % des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds	Element der kurzfristigen variablen Vergütung mit Leistungsanreizen insbes. für operative Schwerpunkte und strategische Kernthemen
Mehrjährige variable Vergütung	Jährlich ausgelobter Langfristbonus mit dreijähriger Referenzperiode (Übergangsregelung für Berichtsjahr) Bemessung nach Erreichung festgelegter Ziele für zwei Leistungskriterien:  <ul style="list-style-type: none"> <li>› durchschnittliche Entwicklung des Net Asset Value (NAV) unter</li> </ul>	Langfristig ausgerichtetes Vergütungselement incentiviert nachhaltigen Unternehmenserfolg gemessen an anspruchsvollen Zielen in beiden Segmenten Private-Equity-Investments und Fondsberatung

VERGÜTUNGSELEMENT	AUSGESTALTUNG	STRATEGIEBEZUG
	<p>Berücksichtigung von Dividenden und Kapitalmaßnahmen (Gewichtung 75 %)</p> <p>› durchschnittlicher Gewinn vor Steuern aus dem Geschäftsbereich Fondsberatung (Gewichtung 25 %)</p> <p>Begrenzung der Auszahlung auf 80 % des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds</p>	
Tantieme für Langfristige Beteiligungen	<p>Bonus für Vorstandsmitglieder, die dem Investmentadvisoryteam 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 Investmentadvisoryteams ausgeschüttet. Als Mitglieder des Investmentadvisoryteams erhalten Vorstandsmitglieder hiervon einen Anteil, wenn Rückflüsse an DBAG erfolgt sind</p> <p>Begrenzung auf 65 % des jährlichen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds (bei Überschreiten einmaliger Übertrag ins nächste Geschäftsjahr)</p>	Zusätzliche Incentivierung der erfolgreichen Entwicklung des Geschäftsfelds Langfristiger Beteiligungen durch die DBAG
<b>Sonstige Vergütungsregelungen</b>		
Maximalvergütung	Maximaler Vergütungsaufwand je Geschäftsjahr und Vorstandsmitglied von 1.888 Tausend Euro <sup>1</sup>	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

<sup>1</sup> Etwaige nachlaufende variable Vergütungszahlungen aus in der Vergangenheit abgeschlossenen Vergütungsmodellen werden jedoch nicht berücksichtigt.

### 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. Zur

---

Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung stellt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen sowie einen vertikalen Vergütungsvergleich an.

Das am 11. September 2020 verabschiedete Vergütungssystem für den Vorstand ist zuletzt während des Geschäftsjahres 2020/2021 einer Überprüfung im Hinblick auf die Marktüblichkeit unterzogen worden, wobei zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung auch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („EY“) hinzugezogen wurde. 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 gekommen, 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, Brookfield Asset Management Inc., DeA Capital S.p.A., eQ Oyj, Eurazeo SE, INDUS Holding AG, IP Group PLC, Liontrust Asset Management PLC, Lloyd Fonds AG, MBB SE, Onex Corporation, Partners Group Holding AG, Record PLC, Sanne Group PLC, Tamburi Investment 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 2021/2022 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 die erfolgreiche weitere Umsetzung der Unternehmensstrategie, insbesondere mit der Erschließung des italienischen Marktes, der Umsetzung der neuen Investmentstrategie der Langfristigen Beteiligungen und dem weiteren Ausbau des Investmentadvisoryteams. Gegenläufig hat der Aufsichtsrat die negative Entwicklung des Nettovermögenswerts berücksichtigt. In einer Gesamtschau der Leistungskriterien bewertete der Aufsichtsrat die Leistung des Vorstands insgesamt mit einer Zielerreichung von 75 Prozent.

Die maßgebliche individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr wurde anhand der Entwicklung im jeweiligen Geschäftsbereich der Vorstandsmitglieder beurteilt. Für Torsten Grede werden insbesondere die Übernahme des Finanzressorts, die Wahrung der Kontinuität der Arbeit im Vorstand im Zuge des Generationswechsels und die Weiterentwicklung der ESG-Strategie der Gesellschaft berücksichtigt. Maßgeblich für die Beurteilung bei Tom Alzin ist neben der Entwicklung des Beteiligungsgeschäfts vor allem die erfolgreiche Erschließung des italienischen Marktes mit zwei weiteren Investments, bei Jannik Hunecke neben der Entwicklung des Beteiligungsgeschäfts vor allem der weitere Ausbau des Investmentadvisoryteams. Bei allen drei Vorstandsmitgliedern stellte der Aufsichtsrat eine individuelle Zielerreichung von 100 Prozent fest.

Eine Leistungsbeurteilung entfiel für Susanne Zeidler, die im Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden auf sämtliche Vergütungen, einschließlich der einjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021/2022, verzichtet hat.

Die vom Aufsichtsrat festgelegte jeweilige individuelle Leistungsbeurteilung ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

<b>EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG – ÜBERBLICK ZIELERREICHUNGEN</b>			
<b>Vorstandsmitglied</b>	<b>Kollektive Vorstandsleistung</b> gewichtet zu 75 %	<b>Individuelle Vorstandsleistung</b> gewichtet zu 25 %	<b>Gesamtleistung</b>
Torsten Grede	75 %	100 %	81,25 %
Tom Alzin	75 %	100 %	81,25 %
Jannick Hunecke	75 %	100 %	81,25 %

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 untenstehender Tabelle (Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG – Amtierende 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 des Private-Equity-Investments Segments (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 Bemessung beider Kriterien ist eine dreijährige Referenzperiode maßgeblich, die die jeweils nächsten drei Geschäftsjahre umfasst. Maßgeblich ist die Zielerreichung bezüglich der zu Beginn jedes Dreijahreszeitraums vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele 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 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.

Für die ersten beiden Jahre des seit dem 1. Oktober 2020 geltenden Vergütungssystems gelten Sonderregelungen für die mehrjährige variable Vergütung. Für das Geschäftsjahr 2021/2022 gilt insofern Folgendes:

- › Vorstandsmitglieder, die bei Inkrafttreten des neuen Systems der mehrjährigen variablen Vergütung am 1. Oktober 2020 bereits im Amt waren, erhalten für das Geschäftsjahr 2021/2022 eine mehrjährige variable Vergütung in Höhe des geringeren Betrages, der sich bei Anwendung (i) des bis zum 30. September 2020 geltenden mehrjährigen variablen Vergütungssystems oder (ii) des neuen Systems der mehrjährigen variablen Vergütung unter Zugrundelegung der Zielerreichung für die Geschäftsjahre 2020/2021 und 2021/2022 ergibt.
- › Vorstandsmitglieder, die bei Inkrafttreten des neuen Systems der mehrjährigen variablen Vergütung am 1. Oktober 2020 noch nicht im Amt waren, erhalten für das Geschäftsjahr 2021/2022 eine mehrjährige variable Vergütung auf Basis des neuen Systems der mehrjährigen variablen Vergütung unter Zugrundelegung der Zielerreichung für die beiden ersten Geschäftsjahre, in denen sie Mitglied des Vorstands sind.

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.

Für die mehrjährige variable Vergütung der nach dem 1. Oktober 2020 in den Vorstand eingetretenen Vorstandsmitglieder Tom Alzin und Jannick Hunecke war die Regelung des neuen Vergütungssystems maßgeblich. Für das Vorstandsmitglied Torsten Grede war die maßgebliche mehrjährige variable Vergütung auf Basis einer Vergleichsrechnung mit der bis zum 30. September 2020 geltenden mehrjährigen variablen Vergütung zu errechnen. Für Susanne Zeidler entfiel eine mehrjährige variable Vergütung im Hinblick auf das Ausscheiden im Berichtsjahr.

### Zielerreichung (Geschäftsjahr 2021/2022)

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

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

Wachstumsrate NAV (2-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 2021/2022):

Vorsteuerergebnis Fondsberatung in Mio. Euro (2-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 2019/2020 <sup>1</sup>	466,4 Mio. €
NAV 2020/2021 <sup>1</sup>	613,1 Mio. €
NAV 2021/2022 <sup>1</sup>	516,2 Mio. €
Wachstumsrate (2-Jahres-Durchschnitt)	10,60 %
Multiplikator für 75 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung <sup>2</sup>	0,5

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 (2-Jahres-Durchschnitt)	16,7 Mio. €
Multiplikator <sup>1</sup>	1,0

1 Multiplikator gemäß Zielfestlegung für Referenzzeitraum

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. Für Torsten Grede ist der maßgebliche Auszahlungsbetrag noch durch Vergleich mit demjenigen Betrag zu ermitteln, der sich nach der bis zum 30. September 2020 bestehenden Regelung der mehrjährigen variablen Vergütung ergibt.

AUSZAHLUNGSBETRAG – MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG NACH GELTENDEM VERGÜTUNGSSYSTEM	Torsten Grede	Tom Alzin	Jannick Hunecke
75 % des Maximalbetrags (in Tsd. €)	384	318	318
Multiplikator NAV	0,5	0,5	0,5
25 % des Maximalbetrags (in Tsd. €)	128	106	106
Multiplikator Vorsteuerergebnis Fondsberatung	1,0	1,0	1,0
Auszahlungsbetrag -gesamt (in Tsd. €)	320	265	265

## Vergleich mit der bis zum 30. September 2020 geltenden Vergütungsregelung

Zur Ermittlung der mehrjährigen variablen Vergütung für Torsten Grede für das Geschäftsjahr 2021/2022 ist der nach Maßgabe der mehrjährigen variablen Vergütung unter dem neuen Vergütungssystem berechnete Auszahlungsbetrag (320 Tausend Euro) mit demjenigen Betrag zu vergleichen (maßgeblich ist der geringere Betrag), der sich bei Anwendung der bis zum 30. September 2020 geltenden Regelung der mehrjährigen variablen Vergütung ergeben hätte.

Nach der bis zum 30. September 2020 geltenden Bestandsregelung war die Auszahlung einer vom Geschäftserfolg der Gesellschaft abhängigen Tantieme von bis zu 80 Prozent eines Festgehalts (512 Tausend Euro) vereinbart. Für die Beurteilung des Geschäftserfolgs ist die die Eigenkapitalrendite in der Referenzperiode maßgeblich. Diese umfasst das Berichtsjahr und die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre. Eine Vergütung wird gewährt, wenn die Eigenkapitalrendite mindestens den Eigenkapitalkosten im Dreijahresdurchschnitt entspricht; der Höchstbetrag der Vergütung – 80 Prozent eines Festgehalts (512 Tausend Euro) – wird bei einer Eigenkapitalrendite von 20 Prozent erreicht.

EIGENKAPITALRENDITE		
	Eigenkapitalrendite	Eigenkapitalkosten
Geschäftsjahr 2019/2020	-3,1 %	6,3 %
Geschäftsjahr 2020/2021	45,4 %	6,2 %
Geschäftsjahr 2021/2022	-13,1 %	7,8 %
3-Jahres-Durchschnitt	10,0 %	6,7 %

Bei Anwendung der bis zum 30. September 2020 geltenden Regelung der mehrjährigen variablen Vergütung ergibt sich für Torsten Grede ein Betrag in Höhe von 146.286 Euro. Dieser Betrag liegt unter dem Auszahlungsbetrag von 320 Tausend Euro, wie er sich nach dem neuen Vergütungssystem ergeben würde. Der geringere beider Beträge ist maßgeblich, so dass die mehrjährige variable Vergütung für Torsten Grede 146.286 Euro beträgt.

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

## Tantieme für Langfristige Beteiligungen

Die Mitglieder des Vorstands, die dem Investmentadvisoryteam 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 Investmentadvisoryteams ausgezahlt. Von diesem Teilbetrag erhalten die Mitglieder des Vorstands, die dem Investmentadvisoryteam 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 einmal 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 sind keine Langfristigen Beteiligungen der DBAG veräußert worden. Dementsprechend kamen Zahlungen aus der Tantieme für Langfristige Beteiligungen nicht in Betracht.

### **Nachlaufende variable Vergütungen aus alten Vergütungsmodellen**

Für Torsten Grede und Jannick Hunecke können zudem nachlaufende variable Vergütungsbestandteile aus alten Vergütungsmodellen für Mitglieder des Investmentadvisoryteams zum Tragen kommen. Gleiches gilt für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Dr. Rolf Scheffels, Wilken Freiherr von Hodenberg und André Mangin 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 2021/22 aus diesem Vergütungsmodell einen Anspruch in Höhe von 8.180,80 Tausend Euro und Jannick Hunecke einen Anspruch in Höhe von 1.440,00 Tausend 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 2021/22 bestehen aus diesem Vergütungsmodell keine Ansprüche.

### **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.

Tom Alzin hat keine Altersversorgungszusage (ebenso wenig das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Susanne Zeidler). Torsten Grede hat 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 2022 betrug der Barwert dieser Pensionsverpflichtung 2.291 Tausend Euro (Vorjahr: 2.088 Tausend Euro).

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 2022 betrug der Barwert dieser Pensionsverpflichtung 1.029 Tausend Euro (Vorjahr: 973 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 Unternehmengesprächen 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 wird 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.

## **Einhaltung der Maximalvergütung**

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Vergütung, bestehend aus Festgehalt, einjähriger variabler Vergütung, mehrjähriger variabler Vergütung, gegebenenfalls 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 jedoch nicht 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 MAXIMALVERGÜTUNG

	<b>Torsten Grede</b> in Tsd. €	<b>Tom Alzin</b> in Tsd. €	<b>Jannick Hunecke</b> in Tsd. €
<b>Feste Vergütung</b>			
Festgehalt	640	529	529
Nebenleistungen	49	76	46
Versorgungsaufwand	46	0	65
<b>Variable Vergütung</b>			
Einjährige variable Vergütung <sup>1</sup>	157	130	130
Mehrjährige variable Vergütung <sup>1</sup>	146	265	265
Tantieme für Langfristige Beteiligungen <sup>1</sup>	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.038</b>	<b>1.000</b>	<b>1.035</b>
<b>Maximalvergütung</b>	<b>1.888</b>	<b>1.888</b>	<b>1.888</b>

<sup>1</sup> Auszahlung nach Ende des Berichtsjahres

Für das im Berichtsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglied Susanne Zeidler ist zu berücksichtigen, dass der noch bis zum 31. Oktober 2025 laufende Vorstandsdienstvertrag gegen Abfindungszahlung in Höhe von 2.036 Tausend Euro zum 31. Januar 2022 aufgehoben worden ist. Die Abfindungszahlung umfasst die Vergütungszahlungen bis zum ursprünglich vereinbarten Vertragsende am 31. Oktober 2025 und ist dementsprechend an der Maximalvergütung für einen Zeitraum bis zum 31. Oktober 2025 zu messen, der rechnerisch drei Geschäftsjahre (2022/23, 2023/24 und 2024/25) sowie einen weiteren Monat umfasst. Die Abfindungszahlung in Höhe von 2.036 Tausend Euro sowie die weiteren im Berichtsjahr gewährten Vergütungsleistungen (Festvergütung in Höhe von ca. 183,3 Tausend Euro sowie Nebenleistungen in Höhe von ca. 12,8 Tausend Euro und ferner eine Zahlung zur Abgeltung von Resturlaub in Höhe von ca. 17,5 Tausend Euro) liegen dementsprechend unterhalb des maßgeblichen Maximalbetrags für einen Zeitraum bis zum 31. Oktober 2025.

#### 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:

<b>AKTIENERWERB DURCH AKTUELLE VORSTANDSMITGLIEDER IM BERICHTSJAHR</b>			
	<b>Torsten Grede</b> in Tsd. €	<b>Tom Alzin</b> in Tsd. €	<b>Jannick Hunecke</b> in Tsd. €
<b>Erwerbsvolumen DBAG-Aktien<sup>1</sup></b>			
Geschäftsjahr 2021/2022	51	24	51

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.

Im Zuge von Gesprächen über die langfristige strategische Ausrichtung des Geschäftsmodells der DBAG sind der Aufsichtsrat und Susanne Zeidler übereingekommen, dass Susanne Zeidler zum 31. Januar 2022 ihr Vorstandsamt niederlegt und ihre Tätigkeit für die Gesellschaft beendet. Zum Ausgleich der vorzeitigen Beendigung (die Bestellung von Frau Zeidler war bis zum 31. Oktober 2025 erfolgt) erhielt Susanne Zeidler eine Abfindung in Höhe von 2.036 Tausend Euro sowie ferner eine Zahlung zur Abgeltung von Resturlaub in Höhe von rund 17,5 Tausend Euro, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden. Die Zahlungen aus Anlass der Beendigung liegen damit unterhalb des vertraglich vorgesehenen Abfindungshöchstbetrages. Die an Susanne Zeidler im Berichtsjahr insgesamt gewährte Vergütung ist der Tabelle (Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 161 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 die 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 VORSTANDSMITGLIEDER<sup>1</sup>**

	Torsten Grede Sprecher des Vorstands				Tom Alzin Mitglied des Vorstands				Jannick Hunecke Mitglied des Vorstands			
	2021/2022		2020/2021		2021/2022		2020/2021		2021/2022		2020/2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	640	64	640	55	529	53	292	55	529	54	292	55
Nebenleistungen	49	5	38	3	76	8	19	4	46	5	20	4
<b>Summe</b>	<b>689</b>	<b>69</b>	<b>678</b>	<b>58</b>	<b>605</b>	<b>61</b>	<b>311</b>	<b>58</b>	<b>575</b>	<b>59</b>	<b>312</b>	<b>58</b>
Einjährige variable Vergütung	157	15	230	20	130	13	105	20	130	13	105	20
Mehrfährige variable Vergütung	146	15	256	22	265	27	117	22	265	27	117	22
Tantieme für Langfristige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
„Bonus EK-Rendite“	8	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
„Bonus TP2001“	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstiges	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung (i.S.v. § 162 AktG)</b>	<b>1.000</b>	<b>100</b>	<b>1.168</b>	<b>100</b>	<b>1.000</b>	<b>100</b>	<b>533</b>	<b>100</b>	<b>971</b>	<b>100</b>	<b>534</b>	<b>100</b>
Versorgungsaufwand <sup>2</sup>	46	-	85	-	0	-	0	-	65	-	75	-
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)</b>	<b>1.046</b>	<b>-</b>	<b>1.253</b>	<b>-</b>	<b>1.000</b>	<b>-</b>	<b>533</b>	<b>-</b>	<b>1.036</b>	<b>-</b>	<b>609</b>	<b>-</b>

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

2 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 BERICHTSJAHR AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER<sup>1</sup>**

	Susanne Zeidler Mitglied des Vorstands bis 31. Januar 2022			
	2021/2022		2020/2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	183	8	550	55
Nebenleistungen	13	1	32	3
<b>Summe</b>	<b>196</b>	<b>9</b>	<b>582</b>	<b>58</b>
Einjährige variable Vergütung	0	0	198	20
Mehrfährige variable Vergütung)	0	0	220	22
Tantieme für Langfristige Beteiligungen	0	0	0	0
Sonstiges <sup>2</sup>	2.054	91	0	0
<b>Summe</b>	<b>2.250</b>	<b>100</b>	<b>1.000</b>	<b>100</b>
Versorgungsaufwand <sup>3</sup>	0	-	0	-
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)</b>	<b>2.250</b>	<b>-</b>	<b>1.000</b>	<b>-</b>

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

2 Hiervon umfasst sind Einmalzahlungen zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen aus vergangenen Jahren sowie die dargelegte Abfindungszahlung.

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**

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG.

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG – EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER<sup>1</sup>**

	<b>Dr. Rolf Scheffels</b>		<b>Wilken Freiherr von Hoderberg</b>				<b>André Mangin</b>					
	Mitglied des Vorstands bis 28. Februar 2021		Mitglied des Vorstands bis 26. März 2013				Mitglied des Vorstands bis 31. März 2013					
	2021/2022		2020/2021		2021/2022		2020/2021		2021/2022		2020/2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung und Nebenleistungen <sup>2</sup>	0	0	281	51	0	0	0	0	0	0	0	0
Einjährige und mehrjährige variable Vergütung	0	0	264	48	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionszahlungen	0	0	0	0	197	95	191	98	115	100	115	97
„Bonus EK-Rendite“	8	100	0	0	10	5	0	0	0	0	0	0
„Bonus TP2001“	0	0	3	1	0	0	4	2	0	0	3	3
<b>Gesamtvergütung (i.S.v. § 162 AktG)</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>548</b>	<b>100</b>	<b>207</b>	<b>100</b>	<b>195</b>	<b>100</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>118</b>	<b>100</b>

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

2 Das Mandat von Dr. Rolf Scheffels als Mitglied des Vorstands der Deutschen Beteiligungs AG sowie der zugehörige Dienstvertrag sind am 28. Februar 2021 ausgelaufen. Der unter Festvergütung und Nebenleistungen ausgewiesene Betrag beinhaltet die entsprechende dienstvertragliche Vergütung für die Tätigkeit von Dr. Rolf Scheffels im Geschäftsjahr 2020/2021 bis zum genannten Beendigungszeitpunkt.

Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie bis zum 30. September 2012 ausgeschieden sind. An die betreffenden Mitglieder des Vorstands und an Hinterbliebene wurden im vergangenen Geschäftsjahr Gesamtbezüge in Höhe von 3.189 Tausend Euro geleistet.

Darin sind auch in Höhe von 18 Tausend Euro Zahlungen aus nachlaufenden Zuwendungen an ehemalige Vorstandsmitglieder aus Alt-Investments (Investments, die bis zum 31. Dezember 2000 zugesagt bzw. zwischen 2001 und 2006 eingegangen wurden) enthalten.

Der Barwert der Pensionsverpflichtungen für alle ehemalige Vorstandsmitglieder (einschließlich der oben Genannten) und deren Hinterbliebene betrug zum Bilanzstichtag 20.667 Tausend Euro (Vorjahr: 20.312 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 2021/2022 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) <sup>1</sup>					
Aufsichtsratsmitglied (Position)	Basisvergütung		Zusatzvergütung		Gesamt in Tsd. €
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	
Dr. Hendrik Otto (Vorsitzender)	60	50	60	50	120
Vorjahr (2020/2021)	60	50	60	50	120
Philipp Möller (stellvertretender Vorsitzender)	60	66,6	30	33,3	90
Vorjahr (2020/2021)	60	66,6	30	33,3	90
Sonja Edeler	60	80	15	20	75
Vorjahr (2020/2021)	60	80	15	20	75
Axel Holtrup	60	100	0	0	60
Vorjahr (2020/2021)	60	100	0	0	60
Dr. Jörg Wulffken	60	66,6	30	33,3	90
Vorjahr (2020/2021)	60	66,6	30	33,3	90
Dr. Maximilian Zimmerer	60	100	0	0	60
Vorjahr (2020/2021)	60	100	0	0	60
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>360</b>	<b>72,7</b>	<b>135</b>	<b>27,3</b>	<b>495</b>
Vorjahr (2020/2021)	360	72,7	135	27,3	495

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

### 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 2021/2022 mit dem vorangegangenen Geschäftsjahr 2020/2021 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.

	2021/2022	2020/2021	Veränderung
	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
<b>I. Vorstandsmitglieder (zum 1. Oktober 2021 amtierend)</b>			
Torsten Grede (Sprecher des Vorstands)	1.000	1.168	-14
Tom Alzin	1.000	533	88
Jannick Hunecke	971	534	82
Susanne Zeidler (bis 31. Januar 2022)	2.250	1.000	125
<b>II. Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>			
Dr. Rolf Scheffels (bis 28. Februar 2021)	8	548	-99
Wilken Freiherr von Hodenberg (bis 26. März 2013)	207	195	6
André Mangin (bis 31. März 2013)	115	118	-3
<b>III. Aufsichtsratsvergütung</b>			
Dr. Hendrik Otto (Vorsitzender)	120	120	0
Philipp Möller (stellvertretender Vorsitzender)	90	90	0
Sonja Edeler	75	75	0
Axel Holtrup	60	60	0
Dr. Jörg Wulfken	90	90	0
Dr. Maximilian Zimmerer	60	60	0
<b>IV. Ertragsentwicklung</b>			
Nettovermögenswert der Private-Equity-Investments	573.707	678.466	-15,4
Ergebnis der Fondsberatung	15.377	18.012	-14,6
Jahresüberschuss (HGB)	744	64.550	-98,8
<b>V. Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter</b>			
Durchschnittsvergütung	217	249	-13

---

# VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE 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 2021 bis zum 30. September 2022 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(08.2021)) 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 des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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**

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, 28. November 2022

BDO AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



gez. Dr. Freiberg  
Wirtschaftsprüfer



gez. Gebhardt  
Wirtschaftsprüfer