

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Deutschen Beteiligungs AG

1. Einleitung

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Beteiligungs AG basiert auf den gesetzlichen Vorgaben für die Vorstandsvergütung, insbesondere auf §§ 87, 87a AktG. Zudem ist die Zielstellung, mit dem Vergütungssystem die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex weitestgehend umzusetzen.

Der Aufsichtsrat hat das vorliegende Vergütungssystem am 13. April 2026 beschlossen („Vergütungssystem 2026“). Das Vergütungssystem 2026 hat seine Grundlage in dem von der Hauptversammlung am 25. Februar 2021 gebilligten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (angepasst zuletzt durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 20. Dezember 2023 mit Billigung der Hauptversammlung vom 22. Februar 2024) und entwickelt dies in einigen Punkten weiter.

1.1. Überblick über die Vergütungskomponenten, Zielgesamtvergütung und allgemeine Regelungen

Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder setzen sich aus den folgenden Vergütungskomponenten zusammen:

- › Festgehalt,
- › einjährige variable Vergütung („kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil“),
- › gegebenenfalls ein Fundraising-Bonus („Fundraising-Bonus“),
- › mehrjährige variable Vergütung („langfristiger variabler Vergütungsbestandteil“),
- › gegebenenfalls eine Tantieme für Langfristige Beteiligungen („langfristiger variabler Vergütungsbestandteil“),
- › gegebenenfalls Versorgungszusagen sowie
- › Nebenleistungen.

Auf Basis dieser Vergütungskomponenten definiert der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied eine Zielgesamtvergütung, d.h. die Gesamtvergütung für den Fall einer 100-prozentigen Zielerreichung (ohne einen etwaigen Fundraising-Bonus, eine etwaige Tantieme für Langfristige Beteiligungen und ohne Versorgungszusagen, da die Versorgungsordnungen der Deutschen Beteiligungs AG geschlossen sind und keine neuen Zusagen mehr erteilt werden). Für die Vorstandsmitglieder beträgt der Anteil fester Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung ca. 45 Prozent, der Anteil kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteile ca. 18 Prozent und der Anteil langfristiger variabler Vergütungsbestandteile ca. 36

Prozent. Bei Gewährung eines Fundraising-Bonus sowie einer Tantieme für Langfristige Beteiligungen, jeweils in voller Höhe, würden sich die Anteile wie folgt ändern: Der Anteil fester Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung betrüge dann ca. 29 Prozent, der Anteil kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteile ca. 29 Prozent und der Anteil langfristiger variabler Vergütungsbestandteile ca. 42 Prozent.

Alle Vergütungskomponenten werden in Euro ausgezahlt, eine aktienbasierte Vergütung wird nicht gewährt. Ein zeitlicher Aufschub der Auszahlung von Vergütungsbestandteilen erfolgt nicht.

Die Vorstandsmitglieder sind jedoch verpflichtet, 35 Prozent des Nettobetrages der jeweils gewährten langfristigen variablen Vergütung sowie mindestens 50 Prozent des Nettobetrages eines gegebenenfalls gezahlten Fundraising-Bonus in Aktien der Deutschen Beteiligungs AG zu investieren und die Aktien mindestens vier Jahre vom Erwerbszeitpunkt an, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung der Mitgliedschaft im Vorstand hinaus, zu halten.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte bzw. Vergleichsparameter für die variable Vergütung nach dem Beginn der für die jeweilige variable Vergütung maßgeblichen Referenzperiode ist ausgeschlossen.

Zusätzlich zu den genannten Vergütungskomponenten werden für einzelne Vorstandsmitglieder, die dem Investment Advisory Team angehören, noch nachlaufende Vergütungen aus in der Vergangenheit abgeschlossenen Vergütungsmodellen ausgezahlt.

1.2. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems; Übergangsregelungen

1.2.1 Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat legt, nach Beratung im Präsidium, das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands fest. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat und das Präsidium überprüfen das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands regelmäßig. Wenn der Aufsichtsrat Änderungen des Vergütungssystems beschließt, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt. Bei der Überprüfung des Vergütungssystems kann der Aufsichtsrat sich bei Bedarf durch unabhängige externe Experten unterstützen lassen. Für den Fall, dass externe Experten zur Unterstützung herangezogen werden, wird der Aufsichtsrat bereits bei der Auswahl der externen Experten sicherstellen, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Darüber hinaus überprüfen der Aufsichtsrat und das Präsidium die Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten sowie der Gesamtvergütung mindestens einmal jährlich.

1.2.2 Übergangsregelungen

In Folge der Umstellung des Geschäftsjahres der Gesellschaft auf das Kalenderjahr ab dem 1. Januar 2025 gilt hinsichtlich der mehrjährigen variablen Vergütung folgende Sonderregelung: Für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 werden die für die mehrjährige variable Vergütung vor Umstellung des Geschäftsjahres auf das Kalenderjahr bereits festgelegten Ziele in zeitlicher Hinsicht so adjustiert, dass sie sich nicht mehr auf den Zeitraum bis zum 30. September des jeweiligen Jahres, sondern auf den Zeitraum bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres (also auf das Ende des neuen Geschäftsjahreszeitraums) beziehen.

Die Umstellung von der Wachstumsrate NVW auf die Wachstumsrate NAV je Aktie und die Umstellung vom Vorsteuerergebnis Fondsberatung auf das EBITA Fondsberatung bei der mehrjährigen variablen Vergütung wird erstmals wirksam für den Drei-Jahres-Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2028. Bis dahin gelten insofern weiterhin die Regelungen des durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 20. Dezember 2023 geänderten Vorstandsvergütungssystems, dem die Hauptversammlung am 22. Februar 2024 ihre Zustimmung erteilt hatte.

Die Umstellung dahingehend, dass das Vorstandsmitglied bei der einjährigen und bei der mehrjährigen variablen Vergütung den maximal möglichen Betrag bei 100 Prozent Zielerreichung erhält, gilt ab dem 1. Januar 2026.

1.3. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das zentrale wirtschaftliche Ziel der Geschäftstätigkeit der Deutschen Beteiligungs AG ist, den Unternehmenswert langfristig zu steigern durch die Steigerung des Wertes der beiden Geschäftsfelder Private-Markets-Investments und Fondsberatung. Darauf sind auch die für die variable Vergütung maßgeblichen Ziele ausgerichtet. Sowohl die mehrjährige variable Vergütung als auch die Tantieme für Langfristige Beteiligungen sind dabei auf die langfristige Entwicklung ausgerichtet. Nachhaltigkeitskriterien („ESG“) werden im Rahmen der Festlegung der einjährigen variablen Vergütung berücksichtigt.

1.4. Vergütungskomponenten im Einzelnen

1.4.1. Festgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt, das in zwölf gleichen Raten monatlich ausgezahlt wird.

1.4.2. 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 jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr. Die einjährige variable Vergütung kann bis zu 40 Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds betragen.

Die Leistung des Vorstands insgesamt wird vom Aufsichtsrat anhand der Erreichung jährlich festzulegender Ziele ermittelt, die aus den folgenden Bereichen stammen:

- › Umsetzung der Unternehmensstrategie;
- › Kurzfristige Entwicklung des Nettovermögenswertes und des Ergebnisses aus der Fondsberatung;
- › Umsetzung von ESG-Zielen; sowie
- › Entwicklung des Aktienkurses und der Kapitalmarktpositionierung.

Die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds ermittelt der Aufsichtsrat nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres anhand der Erreichung jährlich festzulegender Ziele, die sich auf die Entwicklung des von dem jeweiligen Vorstandsmitglied verantworteten Geschäftsbereichs beziehen.

Der Aufsichtsrat wird den Vorstandsmitgliedern die Ziele für den Gesamtvorstand sowie die jeweiligen individuellen Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr spätestens innerhalb des ersten Quartals des Geschäftsjahres mitteilen.

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.

Bei einer Bewertung der Leistung durch den Aufsichtsrat mit 100 Prozent erhält das Vorstandsmitglied 100 Prozent der maximal möglichen einjährigen variablen Vergütung. Bei einer Leistungsbewertung mit weniger als 80 Prozent wird keine einjährige variable Vergütung gezahlt.

Die einjährige variable Vergütung wird jährlich innerhalb der ersten vier Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt.

1.4.3. Fundraising-Bonus

Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen für die erfolgreiche Mitteleinwerbung eines neuen Buy-out-Fonds und abhängig von der Höhe der eingeworbenen Mittel einen Bonus in Höhe von bis zu 60 Prozent des jährlichen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds zusagen.

1.4.4. Mehrjährige variable Vergütung

Die mehrjährige variable Vergütung bemisst sich nach den beiden folgenden Kriterien: Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Nettovermögenswertes je Aktie im Umlauf („NAV je Aktie“) zuzüglich der ausgeschütteten Dividenden (im Folgenden „Wachstumsrate NAV je Aktie“) sowie das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte („EBITA“) des Segments Fondsberatung (im Folgenden „EBITA 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 Drei-Jahres-Zeitraums vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele für die beiden Kriterien. Das Kriterium Wachstumsrate NAV je Aktie fließt zu 75 Prozent in die Bemessung der mehrjährigen variablen Vergütung ein, das Kriterium EBITA Fondsberatung zu 25 Prozent. Die mehrjährige variable Vergütung kann maximal 80 Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds betragen.

Bei einer Zielerreichung von 100 Prozent erhält das Vorstandsmitglied 100 Prozent der mehrjährigen variablen Vergütung. Bei einer Leistungsbewertung mit weniger als 80 Prozent wird keine mehrjährige variable Vergütung gezahlt.

Die Erfüllung des Kriteriums Wachstumsrate NAV je Aktie und die sich daraus ergebende mehrjährige variable Vergütung werden wie folgt ermittelt, wobei die im Folgenden dargestellten Ziele und Zielerreichungsgrade lediglich exemplarischen Charakter haben, da es auf die zu Beginn des jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraums vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele und Zielerreichungsgrade ankommt:

| Wachstumsrate NAV je Aktie (3-Jahres-CAGR) | Zielerreichungsgrad |
|---|----------------------------|
| < 8 % | 0 Prozent |
| ≥ 8 % | 80 Prozent |
| ≥ 9 % | 90 Prozent |
| ≥ 10 % | 100 Prozent |

Die Erfüllung des Kriteriums EBITA Fondsberatung und die sich daraus ergebende mehrjährige variable Vergütung werden wie folgt ermittelt, wobei die im Folgenden dargestellten Ziele und Zielerreichungsgrade lediglich exemplarischen Charakter haben, da es auf die zu Beginn des jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraums vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele und Zielerreichungsgrade ankommt:

| EBITA Fondsberatung in Mio. Euro (3-Jahres-Durchschnitt) | Zielerreichungsgrad |
|---|----------------------------|
| < 9 Mio. | 0 Prozent |
| ≥ 9 Mio. | 80 Prozent |
| ≥ 10 Mio. | 90 Prozent |
| ≥ 11 Mio. | 100 Prozent |

Die sich aus den beiden Kriterien ergebenden Werte der mehrjährigen variablen Vergütung werden addiert.

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 innerhalb der ersten vier Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Bei unterjährigem Beginn und unterjährigem Ausscheiden eines Vorstandsmitgliedvertrages erhält das Vorstandsmitglied die mehrjährige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr zeitanteilig.

1.4.5. 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 Deutschen Beteiligungs AG ausschließlich aus eigenen Mitteln erhalten. Diese Tantieme berücksichtigt den Erfolg der Langfristigen Beteiligungen aus zwei jeweils aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren („Investitionsperiode“). Der Tantiemeanspruch entsteht nur, wenn die Deutsche Beteiligungs AG 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 Deutsche Beteiligungs AG.

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

1.4.6. Versorgungszusagen

Die ursprünglich bei der Deutschen Beteiligungs AG angebotenen Versorgungsordnungen sind geschlossen worden. Soweit Vorstandsmitglieder bereits Versorgungszusagen von der Deutschen Beteiligungs AG in der Form der Zusage eines bestimmten jährlichen Ruhegehalts oder in Form jährlicher Beiträge zu einem Versorgungsplan erhalten haben, werden diese fortgeführt. Es ist nicht beabsichtigt, neue Versorgungszusagen zu erteilen.

Sämtliche Vorstandsmitglieder sind über den BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. abgesichert, wobei die Deutsche Beteiligungs AG den satzungsmäßigen Arbeitgeberanteil der Versorgungsbeiträge trägt.

1.4.7. Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern können folgende Nebenleistungen gewährt werden:

- › Geschäftswagen, der auch privat genutzt werden darf oder, alternativ, Gewährung 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 Unternehmernessprächen und ähnlichen Netzwerk- und Entwicklungsmaßnahmen.

Der Gesamtwert der Nebenleistungen ist pro Geschäftsjahr auf maximal zehn Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds beschränkt.

1.5. Festsetzung der Vergütung – Angemessenheit sowie Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Einklang mit dem Vergütungssystem fest und stellt bei der Festsetzung sicher, dass die Vergütung angemessen ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Maßstab für die Angemessenheit der Vergütung sind insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dessen persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der Deutschen Beteiligungs AG. 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, und zum anderen die Vergütungsstrukturen und das Vergütungsniveau bei vergleichbar großen börsennotierten S-Dax-Unternehmen herangezogen.

Für die Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung stellt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen sowie einen vertikalen Vergütungsvergleich an. Bei dem vertikalen Vergütungsvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Arbeitnehmer der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie der Belegschaft insgesamt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei der Gewährung und Auszahlung von variablen Vergütungskomponenten außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Darüber hinaus stehen dem Aufsichtsrat im Falle einer Verschlechterung der Lage der Gesellschaft die Rechte aus § 87 Abs. 2 AktG zu.

Zudem ist der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG berechtigt, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Deutschen Beteiligungs AG notwendig ist. Eine solche Abweichung kann sich auf sämtliche Vergütungsbestandteile beziehen, wobei jedoch eine Überschreitung der Maximalvergütung in jedem Fall ausgeschlossen ist. Eine Abweichung setzt einen mit 2/3-Mehrheit gefassten, begründeten Beschluss des Aufsichtsrats voraus.

1.6. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Vergütung, bestehend aus Festgehalt, einjähriger variabler Vergütung, gegebenenfalls Fundraising-Bonus, mehrjähriger variabler Vergütung, gegebenenfalls Tantieme für Langfristige Beteiligungen, etwaigen nachlaufenden variablen Vergütungszahlungen aus in der Vergangenheit abgeschlossenen Vergütungsmodellen, gegebenenfalls Versorgungszusage sowie Nebenleistungen, ist für jedes Vorstandsmitglied auf einen Maximalbetrag in Höhe von 1.888.000 Euro brutto begrenzt. Bei der Berechnung werden Auszahlungen der variablen Vergütung jeweils dem vor der Auszahlung liegenden Geschäftsjahr zugeordnet. 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.

1.7. Claw-Back (Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung)

Die Deutsche Beteiligungs AG ist auf der Grundlage einer entsprechenden Regelung in den Vorstandsdiensverträgen berechtigt, im Fall von schweren Pflichtverletzungen von dem jeweiligen Mitglied des Vorstands die einjährige variable Vergütung, einen etwaigen Fundraising-Bonus und/oder die mehrjährige variable Vergütung für das Jahr, in dem die schwere Pflichtverletzung erfolgt ist, ganz oder teilweise zurückzufordern. Eine Rückforderung ist auch noch nach dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds möglich. Über eine etwaige Rückforderung und ihre Höhe entscheidet der Aufsichtsrat.

Soweit die jeweilige variable Vergütung noch nicht ausgezahlt worden ist, wird die variable Vergütung entsprechend reduziert.

Etwaige sonstige Ansprüche der Deutschen Beteiligungs AG, insbesondere Schadensersatzansprüche, bleiben von dem Rückforderungsanspruch unberührt.

1.8. Verpflichtung zur Anlage in Aktien der Gesellschaft

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, mindestens 35 Prozent des Nettobetrages der ihnen gezahlten mehrjährigen variablen Vergütung sowie mindestens 50 Prozent des Nettobetrages eines ihnen gezahlten Fundraising-Bonus in Aktien der Deutschen Beteiligungs AG 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 Deutschen Beteiligungs AG 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 Deutschen Beteiligungs AG zulässig ist.

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, der Gesellschaft die Einhaltung der Verpflichtung zur Anlage in Aktien der Gesellschaft jederzeit auf Aufforderung sowie unaufgefordert jeweils zum Ende eines Geschäftsjahres nachzuweisen.

1.9. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und sonstige Elemente des Vergütungssystems

1.9.1. Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge

Die Vorstandsdiensverträge werden regelmäßig mit einer Laufzeit von drei bis fünf Jahren abgeschlossen. Der Aufsichtsrat kann hiervon in begründeten Einzelfällen abweichen.

1.9.2. Leistungen bei Vertragsbeendigung

Zahlungen an Vorstandsmitglieder im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdiensvertrages sind vertraglich auf zwei Jahresvergütungen (einschließlich Nebenleistungen) beschränkt und dürfen nicht die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsvertrages, 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 vertraglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkten.

1.9.3. Vergütung für Nebentätigkeiten

Soweit ein Vorstandsmitglied eine Vergütung für die Ausübung einer Organfunktion in einem Portfoliunternehmen der Deutschen Beteiligungs AG erhält, ist das Vorstandsmitglied vertraglich verpflichtet, diese Vergütung an die Deutsche Beteiligungs AG abzuführen. Vergütungen, die ein Vorstandsmitglied für Nebentätigkeiten in anderen Unternehmen erhält, die vom Aufsichtsrat genehmigt worden sind, stehen demgegenüber dem Vorstandsmitglied zu.

1.9.4. D&O-Versicherung

Die Deutsche Beteiligungs AG unterhält für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung („Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung“) mit einem Selbstbehalt, der den Anforderungen des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht.

1.9.5. Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf Fortzahlung ihres Festgehalts für sechs Wochen. Nach Ablauf der sechs Wochen zahlt die Deutsche Beteiligungs AG dem Vorstandsmitglied für die Dauer von 46 Wochen, maximal jedoch bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrages, einen Zuschuss in Höhe des Unterschieds zwischen dem Krankengeld aus der Krankenversicherung und dem Nettogehalt.

1.9.6. Urlaub

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Deutschen Beteiligungs AG

1. Einleitung

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Beteiligungs AG basiert auf den gesetzlichen Vorgaben für die Vorstandsvergütung, insbesondere auf §§ 87, 87a AktG. Zudem ist die Zielstellung, mit dem Vergütungssystem die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex weitestgehend umzusetzen.

Der Aufsichtsrat hat das vorliegende Vergütungssystem ~~in seiner Sitzung am 20. Dezember 2023 am 13. April 2026~~ beschlossen („Vergütungssystem 2023“). ~~Die Änderungen dienen insbesondere dazu, klarzustellen, wie mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder während des Rumpfgeschäftsjahres vom 1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024 zu verfahren ist. Zudem hat der Aufsichtsrat das von ihm am 14. Dezember 2022 beschlossene und 2026“). Das Vergütungssystem 2026 hat seine Grundlage in dem von der Hauptversammlung am 28.25. Februar 2023 gebilligte Vergütungssystem („2021 gebilligten Vergütungssystem 2022“)~~ für die Vorstandsmitglieder (angepasst zuletzt durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 20. Dezember 2023 mit Billigung der Hauptversammlung vom 22. Februar 2024) und ~~entwickelt dies~~ in einigen Punkten ~~inhaltlich weiterentwickelt und aktualisiert weiter.~~

1.1. Überblick über die Vergütungskomponenten, Zielgesamtvergütung und allgemeine Regelungen

Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder setzen sich aus den folgenden Vergütungskomponenten zusammen:

- › Festgehalt,
- › einjährige variable Vergütung („kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil“),
- › ~~gegebenenfalls ein Fundraising-Bonus („Fundraising-Bonus“).~~
- › mehrjährige variable Vergütung („langfristiger variabler Vergütungsbestandteil“),
- › gegebenenfalls eine Tantieme für Langfristige Beteiligungen („langfristiger variabler Vergütungsbestandteil“),
- › gegebenenfalls Versorgungszusagen sowie
- › Nebenleistungen.

Auf Basis dieser Vergütungskomponenten definiert der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied eine Zielgesamtvergütung, d.h. die Gesamtvergütung für den Fall einer 100-prozentigen Zielerreichung (ohne ~~einen etwaigen Fundraising-~~

Bonus, eine etwaige Tantieme für Langfristige Beteiligungen und ohne Versorgungszusagen, da die Versorgungsordnungen der Deutschen Beteiligungs AG geschlossen sind und keine neuen Zusagen mehr erteilt werden). Für die Vorstandsmitglieder, die dem Investment Advisory Team angehören, beträgt der Anteil fester Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung ca. 51 Prozent, der Anteil kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteile ca. 16 Prozent und der Anteil langfristiger variabler Vergütungsbestandteile ca. 33 Prozent. Für andere Vorstandsmitglieder beträgt der Anteil fester Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung ca. 56,45 Prozent, der Anteil kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteile ca. 18 Prozent und der Anteil langfristiger variabler Vergütungsbestandteile ca. 26 Prozent. Bei Gewährung eines Fundraising-Bonus sowie einer Tantieme für Langfristige Beteiligungen, jeweils in voller Höhe, würden sich die Anteile wie folgt ändern: Der Anteil fester Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung betrage dann ca. 29 Prozent, der Anteil kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteile ca. 29 Prozent und der Anteil langfristiger variabler Vergütungsbestandteile ca. 42 Prozent.

Alle Vergütungskomponenten werden in Euro ausgezahlt, eine aktienbasierte Vergütung wird nicht gewährt. Ein zeitlicher Aufschub der Auszahlung von Vergütungsbestandteilen erfolgt nicht.

Die Vorstandsmitglieder sind jedoch verpflichtet, 35 Prozent des Nettobetrages der jeweils gewährten langfristigen variablen Vergütung sowie mindestens 50 Prozent des Nettobetrages eines gegebenenfalls gezahlten Fundraising-Bonus in Aktien der Deutschen Beteiligungs AG zu investieren und die Aktien mindestens vier Jahre vom Erwerbszeitpunkt an, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung der Mitgliedschaft im Vorstand hinaus, zu halten.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte bzw. Vergleichsparameter für die variable Vergütung nach dem Beginn der für die jeweilige variable Vergütung maßgeblichen Referenzperiode ist ausgeschlossen.

Zusätzlich zu den genannten Vergütungskomponenten werden für einzelne Vorstandsmitglieder, die dem Investment Advisory Team angehören, noch nachlaufende Vergütungen aus in der Vergangenheit abgeschlossenen Vergütungsmodellen ausgezahlt.

1.2. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems; Übergangsregelung für Rumpfgeschäftsjahr Übergangsregelungen

1.2.1 Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat legt, nach Beratung im Präsidium, das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands fest. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird zudem gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat und das Präsidium überprüfen das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands regelmäßig. Wenn der Aufsichtsrat Änderungen des Vergütungssystems beschließt, wird das Vergütungssystem erneut der

Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt. Bei der Überprüfung des Vergütungssystems kann der Aufsichtsrat sich bei Bedarf durch unabhängige externe Experten unterstützen lassen. Für den Fall, dass externe Experten zur Unterstützung herangezogen werden, wird der Aufsichtsrat bereits bei der Auswahl der externen Experten sicherstellen, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Darüber hinaus überprüfen der Aufsichtsrat und das Präsidium die Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten sowie der Gesamtvergütung mindestens einmal jährlich.

1.2.2 Übergangsregelung für Rumpfgeschäftsjahr Übergangsregelungen

~~Im Zuge In Folge~~ der Umstellung des Geschäftsjahres der Gesellschaft ~~wird es im Zeitraum vom auf das Kalenderjahr ab dem~~ 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024 ein Rumpfgeschäftsjahr geben. In diesem Zusammenhang Januar 2025 gilt ~~vorbehaltlich einer entsprechenden Beschlussfassung der Hauptversammlung zur Umstellung des Geschäftsjahres~~ für hinsichtlich der mehrjährigen variablen Vergütung folgende Sonderregelung: Für die Zeiträume vor, während Geschäftsjahre 2025 und nach dem Rumpfgeschäftsjahr Folgendes:

- ~~Für den Zeitraum bis zum 30. September 2024~~ 2026 werden die Regelungen des Vergütungssystems 2022 unverändert fortgeführt. Insbesondere wird die Zielerreichung für die mehrjährige variable Vergütung weiterhin zu den bislang maßgeblichen Zeitpunkten (d.h. 30. September eines Jahres) ermittelt.
- Für das Rumpfgeschäftsjahr gilt folgende Übergangsregelung:
 - Die einjährige variable Vergütung wird für vor Umstellung des Geschäftsjahres auf das Rumpfgeschäftsjahr im Einklang mit den Regelungen des Vergütungssystems 2022 gewährt, mit der Maßgabe, dass sich sowohl die Leistungskriterien als auch die Höhe der Zahlung lediglich auf einen Zeitraum von drei Monaten beziehen und die Auszahlung innerhalb der ersten vier Monate nach Ablauf des Rumpfgeschäftsjahres erfolgt.
 - Die mehrjährige variable Vergütung für das Rumpfgeschäftsjahr ist so zu ermitteln als hätte das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025 gedauert, wird dann jedoch lediglich zeitanteilig in Höhe eines Viertels des sich ergebenden Betrages ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt also erst nach dem 30. September 2025. Als Konsequenz dessen ist eine abschließende Darstellung des Wertes der mehrjährigen variablen Vergütung im Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr noch nicht möglich, sondern wird im Vergütungsbericht für das nachfolgende Geschäftsjahr nachgeholt.
 - Für die übrigen Vergütungsbestandteile ergeben sich keine Änderungen.
- Ab dem am 1. Januar 2025 beginnenden Geschäftsjahr 2025 gilt sodann das neue Vergütungssystem 2023. Dabei werden die für die mehrjährige variable

VergütungKalenderjahr bereits festgelegten Ziele in zeitlicher Hinsicht so adjustiert, dass sie sich nicht mehr auf den Zeitraum bis zum 30. September des jeweiligen Jahres, sondern auf den Zeitraum bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres (also auf das Ende des neuen Geschäftsjahreszeitraums) beziehen.

Die Umstellung von der Wachstumsrate NVW auf die Wachstumsrate NAV je Aktie und die Umstellung vom Vorsteuerergebnis Fondsberatung auf das EBITA Fondsberatung bei der mehrjährigen variablen Vergütung wird erstmals wirksam für den Drei-Jahres-Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2028. Bis dahin gelten insofern weiterhin die Regelungen des durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 20. Dezember 2023 geänderten Vorstandsvergütungssystems, dem die Hauptversammlung am 22. Februar 2024 ihre Zustimmung erteilt hatte.

Die Umstellung dahingehend, dass das Vorstandsmitglied bei der einjährigen und bei der mehrjährigen variablen Vergütung den maximal möglichen Betrag bei 100 Prozent Zielerreichung erhält, gilt ab dem 1. Januar 2026.

1.3. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das zentrale wirtschaftliche Ziel der Geschäftstätigkeit der Deutschen Beteiligungs AG ist, den Unternehmenswert langfristig zu steigern durch die Steigerung des Wertes der beiden Geschäftsfelder Private-Equity-Investments und Fondsberatung. Darauf sind auch die für die variable Vergütung maßgeblichen Ziele ausgerichtet. Sowohl die mehrjährige variable Vergütung als auch die Tantieme für Langfristige Beteiligungen sind dabei auf die langfristige Entwicklung ausgerichtet. Nachhaltigkeitskriterien („ESG“) werden im Rahmen der Festlegung der einjährigen variablen Vergütung berücksichtigt.

1.4. Vergütungskomponenten im Einzelnen

1.4.1. Festgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt, das in zwölf gleichen Raten monatlich ausgezahlt wird.

1.4.2. 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 jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr. Die einjährige variable Vergütung kann bis zu 40 Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds betragen.

Die Leistung des Vorstands insgesamt wird vom Aufsichtsrat anhand der Erreichung jährlich festzulegender Ziele ermittelt, die aus den folgenden Bereichen stammen:

- › Umsetzung der Unternehmensstrategie;
- › Kurzfristige Entwicklung des Nettovermögenswertes und des Ergebnisses aus der Fondsberatung;
- › Umsetzung von ESG-Zielen; sowie

› Entwicklung des Aktienkurses und der Kapitalmarktpositionierung.

Die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds ermittelt der Aufsichtsrat nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres anhand der Erreichung jährlich festzulegender Ziele, die sich auf die Entwicklung des von dem jeweiligen Vorstandsmitglied verantworteten Geschäftsbereichs beziehen.

Der Aufsichtsrat wird den Vorstandsmitgliedern die Ziele für den Gesamtvorstand sowie die jeweiligen individuellen Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr spätestens innerhalb des ersten Quartals des Geschäftsjahres mitteilen.

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.

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 variablen 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. 100 Prozent der maximal möglichen einjährigen variablen Vergütung.~~ Bei einer Leistungsbewertung mit weniger als 80 Prozent wird keine einjährige variable Vergütung gezahlt.

Die einjährige variable Vergütung wird ~~für das Geschäftsjahr 2023/24 im Dezember 2024 und ab dann~~ jährlich innerhalb der ersten vier Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt.

1.4.3. Fundraising-Bonus

Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen für die erfolgreiche Mittelwerbung eines neuen Buy-out-Fonds und abhängig von der Höhe der erworbenen Mittel einen Bonus in Höhe von bis zu 60 Prozent des jährlichen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds zusagen.

1.4.4. Mehrjährige variable Vergütung

Die mehrjährige variable Vergütung bemisst sich nach den beiden folgenden Kriterien: Durchschnittliche ~~Entwicklung jährliche Wachstumsrate~~ des Nettovermögenswertes („NVW“), ~~berechnet nach der Internen Zinsfußmethode („Internal Rate of Return je Aktie im Umlauf („NAV je Aktie“)~~ zuzüglich der ausgeschütteten Dividenden ~~und korrigiert im Fall von Kapitalmaßnahmen wie Kapitalerhöhungen oder Aktienrückkäufen~~ (im Folgenden „Wachstumsrate NVWNAV je Aktie“) sowie ~~Gewinn~~das Ergebnis vor Zinsen, Steuern ~~aus dem Geschäftsbereich~~ und Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte („EBITA“) des Segments Fondsberatung (im Folgenden „VorsteuerergebnisEBITA 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 Drei-Jahres-Zeitraums vom

Aufsichtsrat festgelegten Ziele für die beiden Kriterien. Das Kriterium Wachstumsrate NVWNAV je Aktie fließt zu 75 Prozent in die Bemessung der mehrjährigen variablen Vergütung ein, das Kriterium Vorsteuerergebnis/EBITA Fondsberatung zu 25 Prozent. Die mehrjährige variable Vergütung kann maximal 80 Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds betragen.

Bei einer Zielerreichung von 100 Prozent erhält das Vorstandsmitglied 100 Prozent der mehrjährigen variablen Vergütung. Bei einer Leistungsbewertung mit weniger als 80 Prozent wird keine mehrjährige variable Vergütung gezahlt.

Die Erfüllung des Kriteriums Wachstumsrate NVWNAV je Aktie und die sich daraus ergebende mehrjährige variable Vergütung werden wie folgt ermittelt, wobei die im Folgenden dargestellten Ziele und Zielerreichungsgrade lediglich exemplarischen Charakter haben, da es auf die zu Beginn des jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraums vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele und Zielerreichungsgrade ankommt:

| Wachstumsrate <u>NVWNAV je Aktie</u> (3-Jahres- <u>IRRCAGR</u>) | Multiplikator für 75 Prozent des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung | Zielerreichungsgrad |
|--|--|---------------------|
| bis 5,9 Prozent | 0,0 | 0 |
| < 8 % | | 6,0 — 6,9 Prozent |
| | | 0,1 |
| | | 75 Prozent |
| 7,0 — 7,9 Prozent | 0,2 | 80 Prozent |
| 8,0 — 8,9 Prozent | 0,3 | 85 Prozent |
| 9,0 — 9,9 Prozent | 0,4 | 90 Prozent |
| ≥ 10,0 — 10,9 Prozent | 0,5 | 95 Prozent |
| 11,0 — 11,9 Prozent | 0,6 | 100 Prozent |
| 12,0 — 12,9 Prozent | 0,7 | 105 Prozent |
| 13,0 — 13,9 Prozent | 0,8 | 110 Prozent |
| 14,0 — 14,9 Prozent | 0,9 | 115 Prozent |
| 15,0 Prozent oder mehr | 1,0 | 120 Prozent |

Gelöschte Zellen

Gelöschte Zellen

Gelöschte Zellen

Eingefügte Zellen

Gelöschte Zellen

Die Erfüllung des Kriteriums **Vorsteuerergebnis/EBITA** Fondsberatung und die sich daraus ergebende mehrjährige variable Vergütung werden wie folgt ermittelt, wobei die im Folgenden dargestellten Ziele und Zielerreichungsgrade lediglich exemplarischen Charakter haben, da es auf die zu Beginn des jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraums vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele und Zielerreichungsgrade ankommt:

| Vorsteuerergebnis/EBITA Fondsberatung in Mio. Euro (3-Jahres-Durchschnitt) | Multiplikator für 25 Prozent des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung | Zielerreichungsgrad |
|---|---|----------------------------|
| bis 5,9 | 0,0 | 0 |
| 6 – 6,9 Mio. | 0,1 | 750 Prozent |
| 7 – 7,9 | 0,2 | 80 Prozent |
| 8 – 8,9 | 0,3 | 85 Prozent |
| ≥ 9 – 9,9 Mio. | 0,4 | 9080 Prozent |
| ≥ 10 – 10,9 Mio. | 0,5 | 9590 Prozent |
| ≥ 11 – 11,9 Mio. | 0,6 | 100 Prozent |
| 12 – 12,9 | 0,7 | 105 Prozent |
| 13 – 13,9 | 0,8 | 110 Prozent |
| 14 – 14,9 | 0,9 | 115 Prozent |
| 15 oder mehr | 1,0 | 120 Prozent |

Gelöschte Zellen

Gelöschte Zellen

Gelöschte Zellen

Die sich aus den beiden Kriterien ergebenden Werte der mehrjährigen variablen Vergütung werden addiert.

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 innerhalb der ersten vier Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Bei unterjährigem Beginn und unterjährigem Ausscheiden eines Vorstandsmitgliedvertrages erhält das Vorstandsmitglied die mehrjährige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr

zeitanteilig. ~~Für das Jahr des Ausscheidens wird keine mehrjährige variable Vergütung gezahlt.~~

1.4.4.–5. 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 Deutschen Beteiligungs AG ausschließlich aus eigenen Mitteln erhalten. Diese Tantieme berücksichtigt den Erfolg der Langfristigen Beteiligungen aus zwei jeweils aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren („Investitionsperiode“). Der Tantiemeanspruch entsteht nur, wenn die Deutsche Beteiligungs AG 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 Deutsche Beteiligungs AG.

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

1.4.56. Versorgungszusagen

Die ursprünglich bei der Deutschen Beteiligungs AG angebotenen Versorgungsordnungen sind geschlossen worden. Soweit Vorstandsmitglieder bereits Versorgungszusagen von der Deutschen Beteiligungs AG in der Form der Zusage eines bestimmten jährlichen Ruhegehalts oder in Form jährlicher Beiträge zu einem Versorgungsplan erhalten haben, werden diese fortgeführt. Es ist nicht beabsichtigt, neue Versorgungszusagen zu erteilen. ~~Bei beiden bestehenden Formen von Versorgungszusagen ist der sich aus der Versorgungszusage ergebende Rentenanspruch auf einen Betrag von maximal 87.000 Euro brutto pro Jahr begrenzt.~~

Sämtliche Vorstandsmitglieder sind über den BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. abgesichert, wobei die Deutsche Beteiligungs AG den satzungsmäßigen Arbeitgeberanteil der Versorgungsbeiträge trägt.

1.4.67. Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern können folgende Nebenleistungen gewährt werden:

- › Geschäftswagen, der auch privat genutzt werden darf; oder, alternativ, Gewährung 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 Unternehmerrgesprächen und ähnlichen Netzwerk- und Entwicklungsmaßnahmen.

Der Gesamtwert der Nebenleistungen ist pro Geschäftsjahr auf maximal zehn Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds beschränkt.

1.5. Festsetzung der Vergütung – Angemessenheit sowie Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Einklang mit dem Vergütungssystem fest und stellt bei der Festsetzung sicher, dass die Vergütung angemessen ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Maßstab für die Angemessenheit der Vergütung sind insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dessen persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der Deutschen Beteiligungs AG. 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, und zum anderen die Vergütungsstrukturen und das Vergütungsniveau bei vergleichbar großen börsennotierten S-Dax-Unternehmen herangezogen.

Für die Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung stellt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen sowie einen vertikalen Vergütungsvergleich an. Bei dem vertikalen Vergütungsvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Arbeitnehmer der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie der Belegschaft insgesamt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei der Gewährung und Auszahlung von variablen Vergütungskomponenten außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Darüber hinaus stehen dem Aufsichtsrat im Falle einer Verschlechterung der Lage der Gesellschaft die Rechte aus § 87 Abs. 2 AktG zu.

Zudem ist der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG berechtigt, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Deutschen Beteiligungs AG notwendig ist. Eine solche Abweichung kann sich auf sämtliche Vergütungsbestandteile beziehen, wobei jedoch eine Überschreitung der Maximalvergütung in jedem Fall ausgeschlossen ist. Eine Abweichung setzt einen mit 2/3-Mehrheit gefassten, begründeten Beschluss des Aufsichtsrats voraus.

1.6. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Vergütung, bestehend aus Festgehalt, einjähriger variabler Vergütung, gegebenenfalls Fundraising-Bonus, mehrjähriger variabler Vergütung, gegebenenfalls Tantieme für Langfristige Beteiligungen, etwaigen nachlaufenden variablen Vergütungszahlungen aus in der Vergangenheit abgeschlossenen Vergütungsmodellen, gegebenenfalls Versorgungszusage sowie Nebenleistungen, ist für jedes Vorstandsmitglied auf einen Maximalbetrag in Höhe von 1.888.000 Euro brutto begrenzt. Bei der Berechnung werden Auszahlungen der variablen Vergütung jeweils dem vor der Auszahlung liegenden Geschäftsjahr zugeordnet. 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.

1.7. Claw-Back (Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung)

Die Deutsche Beteiligungs AG ist auf der Grundlage einer entsprechenden Regelung in den Vorstandsdiensverträgen berechtigt, im Fall von schweren Pflichtverletzungen von dem jeweiligen Mitglied des Vorstands die einjährige variable Vergütung, einen etwaigen Fundraising-Bonus und/oder die mehrjährige variable Vergütung für das Jahr, in dem die schwere Pflichtverletzung erfolgt ist, ganz oder teilweise zurückzufordern. Eine Rückforderung ist auch noch nach dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds möglich. Über eine etwaige Rückforderung und ihre Höhe entscheidet der Aufsichtsrat.

Soweit die jeweilige variable Vergütung noch nicht ausgezahlt worden ist, wird die variable Vergütung entsprechend reduziert.

Etwaige sonstige Ansprüche der Deutschen Beteiligungs AG, insbesondere Schadensersatzansprüche, bleiben von dem Rückforderungsanspruch unberührt.

1.8. Verpflichtung zur Anlage in Aktien der Gesellschaft

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, mindestens 35 Prozent des Nettobetrages der ihnen in dem jeweiligen Jahr gezahlten mehrjährigen variablen Vergütung sowie mindestens 50 Prozent des Nettobetrages eines ihnen gezahlten Fundraising-Bonus in Aktien der Deutschen Beteiligungs AG 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 Deutschen Beteiligungs AG 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 Deutschen Beteiligungs AG zulässig ist.

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, der Gesellschaft die Einhaltung der Verpflichtung zur Anlage in Aktien der Gesellschaft jederzeit auf Aufforderung sowie unaufgefordert jeweils zum Ende eines Geschäftsjahres nachzuweisen.

1.9. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und sonstige Elemente des Vergütungssystems

1.9.1. Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge

Die Vorstandsdiensverträge werden regelmäßig mit einer Laufzeit von drei bis fünf Jahren abgeschlossen. Der Aufsichtsrat kann hiervon in begründeten Einzelfällen abweichen.

1.9.2. Leistungen bei Vertragsbeendigung

Zahlungen an Vorstandsmitglieder im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdiensvertrages sind vertraglich auf zwei Jahresvergütungen (einschließlich Nebenleistungen) beschränkt und dürfen nicht die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsvertrages, 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 vertraglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkten.

1.9.3. Vergütung für Nebentätigkeiten

Soweit ein Vorstandsmitglied eine Vergütung für die Ausübung einer Organfunktion in einem Portfoliounternehmen der Deutschen Beteiligungs AG erhält, ist das Vorstandsmitglied vertraglich verpflichtet, diese Vergütung an die Deutsche Beteiligungs AG abzuführen. Vergütungen, die ein Vorstandsmitglied für Nebentätigkeiten in anderen Unternehmen erhält, die vom Aufsichtsrat genehmigt worden sind, stehen demgegenüber dem Vorstandsmitglied zu.

1.9.4. D&O-Versicherung

Die Deutsche Beteiligungs AG unterhält für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung („Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung“) mit einem Selbstbehalt, der den Anforderungen des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht.

1.9.5. Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf Fortzahlung ihres Festgehalts für sechs Wochen. Nach Ablauf der sechs Wochen zahlt die Deutsche Beteiligungs AG dem Vorstandsmitglied für die Dauer von 46 Wochen, maximal jedoch bis zur Beendigung des Vorstandsdiensvertrages, einen Zuschuss in Höhe des Unterschieds zwischen dem Krankengeld aus der Krankenversicherung und dem Netto Gehalt.

1.9.6. Urlaub

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.