



Deutsche
Beteiligungs AG

2025

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht stellt die Struktur und die Höhe der Vergütung für die gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutschen Beteiligungs AG („DBAG“ oder die „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2025 (1. Januar bis 31. Dezember 2025) dar.

Außerdem enthält dieser Vergütungsbericht eine Darstellung der mehrjährigen variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Rumpfgeschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024.

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 November 2025 veröffentlichten Entsprechenserklärung ebenfalls berücksichtigt.

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2025 war für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands das vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 20. Dezember 2023 beschlossene Vergütungssystem maßgeblich. Das Vergütungssystem wurde in der ordentlichen Hauptversammlung vom 27. Mai 2025 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt.

Nachfolgend sind die Grundzüge des Vergütungssystems jeweils zusammenfassend dargestellt.

Grundzüge der Vorstandsvergütung und des zugrunde liegenden Vergütungssystems

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

- › Festgehalt,
- › einjährige variable Vergütung,
- › mehrjährige variable Vergütung,

- › gegebenenfalls eine Tantieme für Langfristige Beteiligungen der DBAG,
- › gegebenenfalls Versorgungszusagen sowie
- › Nebenleistungen.

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

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

Vergütungsbericht

Vergütungselement	Ausgestaltung	Strategiebezug
Feste Vergütungselemente		
Festvergütung	Auszahlung in 12 monatlichen Raten	Sicherstellung einer angemessenen Grundvergütung, die zur Vermeidung von Anreizen für das Eingehen unangemessener Risiken beiträgt
Nebenleistungen	Nebenleistungen umfassen insbesondere die Bereitstellung eines Geschäftswagens oder ersatzweise die Zahlung einer Car Allowance, Versicherungsleistungen (Risikolebens- und Unfallversicherung) sowie betragsmäßig begrenzte Zuschüsse zu Kranken- und Rentenversicherung. Begrenzung des Gesamtwerts auf 10 Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds	Gewährung marktüblicher Nebenleistungen, die zur Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder beitragen
Versorgungsregelung	Für Jannick Hunecke beitragsorientierte Direktzusage (Besitzstand); für sämtliche Vorstandsmitglieder Übernahme des satzungsmäßigen Arbeitgeberanteils der Versorgungsbeiträge für den BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. (als Teil der Nebenleistungen erfasst)	Absicherung einer adäquaten Altersversorgung als Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung
Variable Vergütungselemente		
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus mit Auszahlung im März des nachfolgenden Geschäftsjahres	Element der kurzfristigen variablen Vergütung mit Leistungsanreizen insbesondere für operative Schwerpunkte und strategische Kernthemen
	Bemessung nach billigem Ermessen im Hinblick auf kollektive Leistung (Gewichtung 75 Prozent) hinsichtlich folgender Leistungskriterien: › Umsetzung der Unternehmensstrategie, › Entwicklung Nettovermögenswert und Ergebnis Fondsberatung, › Umsetzung von ESG-Zielen, › Entwicklung des Aktienkurses und Kapitalmarktpositionierung	
	Bemessung nach billigem Ermessen im Hinblick auf individuelle Leistung (Gewichtung 25 Prozent) im jeweiligen verantworteten Geschäftsbereich; Begrenzung der Auszahlung auf 40 Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds	
Mehrjährige variable Vergütung	Jährlich ausgelobter Langfristbonus mit dreijähriger Referenzperiode. Bemessung nach Erreichung festgelegter Ziele für 2 Leistungskriterien:	Langfristig ausgerichtetes Vergütungselement incentiviert nachhaltigen Unternehmenserfolg gemessen an anspruchsvollen

Vergütungsbericht

Vergütungselement	Ausgestaltung	Strategiebezug
	durchschnittliche Entwicklung des Net Asset Value (NAV) unter Berücksichtigung von Dividenden und Kapitalmaßnahmen (Gewichtung 75 Prozent), durchschnittlicher Gewinn vor Steuern aus dem Geschäftsbereich Fondsberatung (Gewichtung 25 Prozent) Begrenzung der Auszahlung auf 80 Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds	Zielen in beiden Segmenten Private-Markets-Investments und Fondsberatung
Tantieme für Langfristige Beteiligungen	Bonus für Vorstandsmitglieder, die dem Investment Advisory Team angehören. Wenn die DBAG ihr eingesetztes Kapital zuzüglich einer Mindestrendite von 8 Prozent jährlich realisiert hat, wird vom Erfolg in einer zweijährigen Investitionsperiode ein Teilbetrag von insgesamt 15 Prozent an Mitglieder des Investment Advisory Teams ausgeschüttet. Als Mitglieder des Investment Advisory Teams erhalten Vorstandsmitglieder hiervon einen Anteil, wenn Rückflüsse an DBAG erfolgt sind. Begrenzung auf 65 Prozent des jährlichen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds (bei Überschreiten zweimaliger Übertrag ins nächste Geschäftsjahr)	Zusätzliche Incentivierung der erfolgreichen Entwicklung des Geschäftsfelds Langfristige Beteiligungen durch die DBAG
Sonstige Vergütungsregelungen		
Maximalvergütung	Maximaler Vergütungsaufwand je Geschäftsjahr und Vorstandsmitglied von 1.888 Tausend Euro	Obergrenze zur Vermeidung unangemessen hoher Vergütungen
Malus und Clawback	Die DBAG kann variable Vergütung bei bestimmten schwerwiegenden Pflichtverletzungen eines Vorstandsmitglieds ganz oder teilweise reduzieren (Malus) oder zurückfordern (Clawback)	Zusätzliches Element im Hinblick auf Compliance-Verantwortung des Vorstands
Aktienerwerbsverpflichtung	Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von DBAG-Aktien im Umfang von mindestens 35 Prozent des Nettobetrags der gezahlten mehrjährigen variablen Vergütung; Aktienhalteverpflichtung für mindestens 4 Jahre (jedoch nicht über Beendigung der Vorstandsmitgliedschaft hinaus)	Verstärkte Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf die Interessen von Aktionärinnen und Aktionären

Vergütungsbericht

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 Vergleichsgruppe herangezogen, um die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung zu beurteilen. Zur Absicherung der Angemessenheit der Vergütung stellt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen sowie einen vertikalen Vergütungsvergleich an.

Die einzelnen Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt, das in 12 gleichen Raten monatlich ausgezahlt wird. Das im Berichtszeitraum jeweils ausgezahlte Festgehalt ist in den unten stehenden Tabellen (Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen 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 März 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 von ESG-Zielen sowie
- › Entwicklung des Aktienkurses und der Kapitalmarktpositionierung.

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 Unternehmenswertes durch Steigerung des Wertes der beiden Geschäftsfelder Private-Markets-Investments und Fondsberatung gerichtet. Dabei ermöglichen die vorgegebenen Leistungskriterien eine ausgewogene

Berücksichtigung strategischer Schwerpunkte in der Unternehmensentwicklung einschließlich der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien.

Leistungsbewertung im Berichtszeitraum

Nach Ende des Geschäftsjahres zum 31. Dezember 2025 hat der Aufsichtsrat die Leistung des Vorstands insgesamt sowie die individuelle Leistung der jeweiligen Vorstandsmitglieder im Berichtszeitraum beurteilt. Dabei hat der Aufsichtsrat von seinem Präsidialausschuss ausgearbeitete kollektive und individuelle Ziele zugrunde gelegt.

Der Aufsichtsrat berücksichtigte bei der Beurteilung der Gesamtleistung des Vorstands im Berichtszeitraum insbesondere die Entwicklung des NAV je Aktie und die in einem anspruchsvollen Umfeld erfolgreich umgesetzten Transaktionen. Für die Gesamtleistung der Vorstandsmitglieder legte der Aufsichtsrat eine Zielerreichung von 90 Prozent fest.

Die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder im Berichtszeitraum wurde anhand der Erreichung von Zielen beurteilt, die der Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Präsidialausschusses für jedes einzelne Vorstandsmitglied definiert hatte. Der Aufsichtsrat hat bei Tom Alzin und Jannick Hunecke die individuelle Zielerreichung mit 110 Prozent und bei Melanie Wiese mit 100 Prozent angesetzt.

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

Vergütungsbericht

Einjährige variable Vergütung – Überblick Zielerreichungen			
Vorstandsmitglied	Kollektive Vorstandsleistung gewichtet zu 75 %	Individuelle Vorstandsleistung gewichtet zu 25 %	Gesamtleistung in %
Tom Alzin	90	110	95
Jannick Hunecke	90	110	95
Melanie Wiese	90	100	93

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 Berichtszeitraum waren keine solchen außergewöhnlichen Entwicklungen festzustellen.

Die Höhe der jeweiligen Auszahlungen der im Berichtszeitraum gewährten einjährigen variablen Vergütung ist den untenstehenden Tabellen (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 Segments Private-Markets-Investments (Net Asset Value, kurz NAV) zuzüglich der ausgeschütteten Dividenden und korrigiert im Fall von Kapitalmaßnahmen wie Kapitalerhöhungen oder Aktienrückkäufen (im Folgenden „Wachstumsrate NAV“) sowie (ii) Ergebnis vor Steuern des Geschäftsbereichs Fondsberatung (im Folgenden „Ergebnis Fondsberatung“). Für die Erfüllung beider Kriterien ist eine dreijährige Referenzperiode maßgeblich. Die Zielerreichung bemisst sich nach den zu Beginn jedes Dreijahreszeitraums vom Aufsichtsrat festgelegten Zielen für die

beiden Kriterien. Das Kriterium Wachstumsrate NAV fließt zu 75 Prozent in die Bemessung der mehrjährigen variablen Vergütung ein, das Kriterium Ergebnis Fondsberatung zu 25 Prozent. Die mehrjährige variable Vergütung kann maximal 80 Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds betragen.

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

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

Die mehrjährige variable Vergütung wird jährlich innerhalb der ersten vier Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Bei unterjährigem Beginn eines Vorstandsdienstvertrages erhält das Vorstandsmitglied die mehrjährige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr zeitanteilig. Bei einem unterjährigem Ausscheiden wird für das Jahr des Ausscheidens keine mehrjährige variable Vergütung gezahlt.

Der Aufsichtsrat hatte im November 2022 für die beiden Leistungskriterien Wachstumsrate NAV und Vorsteuerergebnis Fondsberatung nachstehend dargestellte Ziele festgelegt. Grundlage der Zielfestlegung war die entsprechende Mittelfristplanung der Gesellschaft.

Im Hinblick auf die Umstellung des Geschäftsjahres auf das Kalenderjahr und die Bildung eines Rumpfgeschäftsjahres regelt das Vergütungssystem, dass die für die mehrjährige variable Vergütung bereits festgelegten Ziele in zeitlicher Hinsicht so adjustiert werden, 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 für das Geschäftsjahr 2025 maßgebliche Zielfestlegung für die Wachstumsrate NAV lautet:

Wachstumsrate NAV (3-Jahres-Durchschnitt)	Multiplikator für 75 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung	Zielerreichungs- grad
bis 11,9 %	0,00	0 %
12,0 – 12,9 %	0,48	80 %
13,0 – 13,9 %	0,56	85 %
14,0 – 14,9 %	0,64	90 %
15,0 – 15,9 %	0,72	95 %
16,0 – 16,9 %	0,80	100 %
17,0 – 17,9 %	0,90	110 %
18,0 % oder mehr	1,00	120 %

Die für das Geschäftsjahr 2025 maßgebliche Zielfestlegung beim Vorsteuerergebnis Fondsberatung lautet:

Vorsteuerergebnis Fondsberatung in Mio. Euro (3-Jahres- Durchschnitt)	Multiplikator für 25 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung	Zielerreichungs- grad
bis 5,9	0,0	0 %
6,0 – 7,9	0,4	75 %
8,0 – 9,9	0,6	87,5 %
10,0 – 11,9	0,8	100 %
12,0 oder mehr	1,00	120 %

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

Vergütungsbericht

Wachstumsrate NAV im Referenzzeitraum	
in Mio. €	
NAV 2021/2022	573,7
NAV 2022/2023	669,4
NAV 2023/2024	688,4
NAV RGJ 2024	649,7
NAV 2025 (bereinigter Wert) ¹	722,8
Wachstumsrate (3-Jahres-Durchschnitt)	7,37%
Multiplikator für 75 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung ²	0

1 Per Stichtag bereinigt um ausgeschüttete Dividenden und Kapitalmaßnahmen (Kapitalerhöhungen und Aktienrückkäufe)
2 Multiplikator gemäß Zielfestlegung für Referenzzeitraum

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

Vorsteuerergebnis Fondsberatung im Referenzzeitraum	
in Mio. €	
Vorsteuerergebnis Fondsberatung 2022/2023	14
Vorsteuerergebnis Fondsberatung 2023/2024	13,5
Vorsteuerergebnis Fondsberatung GJ 2025	10,3
Vorsteuerergebnis Fondsberatung (3-Jahres-Durchschnitt)	12,6
Multiplikator für 25 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung ¹	1

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.

Auszahlungsbetrag – Mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025			
	Tom Alzin	Jannick Hunecke	Melanie Wiese
75 % des Maximalbetrags (in Tsd. €)	330	330	240
Multiplikator NAV	0	0	0
25 % des Maximalbetrags (in Tsd. €)	110	110	80
Multiplikator Vorsteuerergebnis Fondsberatung	1	1	1
Auszahlungsbetrag -gesamt (in Tsd. €)	110	110	80

Tantieme für Langfristige Beteiligungen

Die Mitglieder des Vorstands, die dem Investment Advisory Team angehören, können zudem eine Tantieme für den Erfolg aus Langfristigen Beteiligungen der DBAG erhalten. Diese Tantieme berücksichtigt den Erfolg der Langfristigen Beteiligungen aus 2 jeweils aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren („Investitionsperiode“). Der Tantiemenanspruch entsteht nur, wenn die DBAG ihr eingesetztes Kapital zuzüglich einer Mindestrendite von 8 Prozent jährlich („Internal Rate of Return“) realisiert hat. In diesem Fall wird von dem in der jeweiligen Investitionsperiode insgesamt erzielten Erfolg ein Teilbetrag von 15 Prozent an Mitglieder des Investment Advisory Teams ausgezahlt. Von diesem Teilbetrag erhalten die Mitglieder des Vorstands, die dem Investment Advisory Team angehören, jeweils einen bestimmten Anteil. Die Auszahlung erfolgt erst nach Rückflüssen an die DBAG.

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

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

Im Berichtszeitraum ist keine Tantieme für Langfristige Beteiligungen angefallen.

Nachlaufende variable Vergütungen aus alten Vergütungsmodellen

Für Jannick Hunecke können zudem nachlaufende variable Vergütungsbestandteile aus alten Vergütungsmodellen für Mitglieder des Investment Advisory Teams zum Tragen kommen.

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 Berichtszeitraums vor Steuern und Tantiemen 15 Prozent erreicht hat. Dabei bezieht sich das Eigenkapital kalkulatorisch nur auf diese Beteiligungen. Für das Geschäftsjahr 2025 bestehen aus diesem Vergütungsmodell keine Ansprüche.
- › Bonus TP2001: Für Investments, die zwischen 2001 und 2006 eingegangen wurden, setzt die Erfolgsbeteiligung ein ab einer Mindestverzinsung der Investments von 8 Prozent jährlich nach kalkulatorischen Kosten in Höhe von 2 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

Vergütungsbericht

Drittel wird nach Ablauf der Desinvestitionsphase aller einbezogenen Investments in einer Endabrechnung überprüft und in Höhe des verbleibenden Endanspruchs ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2025 bestehen aus diesem Vergütungsmodell keine Ansprüche.

Hinsichtlich der entsprechenden nachlaufenden variablen Vergütungen für ehemalige Vorstandsmitglieder, deren Tätigkeitsende in ein mehr als 10 Jahre zurückliegendes Geschäftsjahr fällt, wird auf die zusammengefassten Angaben im Abschnitt zur gewährten und geschuldeten Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder verwiesen.

Versorgungszusagen

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

Der Dienstvertrag von Jannick Hunecke sieht vor, dass die ihm von der Gesellschaft vor seinem Eintritt in den Vorstand erteilte Versorgungszusage in Form einer beitragsorientierten Direktzusage fortbesteht, jedoch in der Höhe festgeschrieben wird, wie sie zu Beginn der Vorstandstätigkeit bestand. Weitere Beiträge zu der Versorgungszusage und/oder Erhöhungen des Versorgungsanspruchs von Jannick Hunecke erfolgen nicht. Am 31. Dezember 2025 betrug der Barwert dieser Pensionsverpflichtung 1.077 Tausend Euro (Vorjahr: 1.069 Tausend Euro).

Tom Alzin und Melanie Wiese haben keine Altersversorgungszusage.

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 Zahlung einer Car Allowance. Als Nebenleistung wird

auch der Arbeitgeberbeitrag der beschriebenen Absicherung im BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. erfasst. Der Gesamtwert der Nebenleistungen ist pro Geschäftsjahr auf maximal 10 Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds beschränkt.

Die im Berichtszeitraum gewährten Nebenleistungen sind in der unten stehenden Tabelle (Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder“) individuell betragsmäßig ausgewiesen. Dabei sind die Nebenleistungen mit ihren Kosten oder in Höhe ihres geldwerten Vorteils berücksichtigt. In dem Berichtszeitraum fiel die Teilnahme an einmal jährlich stattfindenden Unternehmengesprächen.

Einhaltung der Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Vergütung, bestehend aus Festgehalt, einjähriger variabler Vergütung, mehrjähriger variabler Vergütung, gegebenenfalls Tantieme für Langfristige Beteiligungen, Versorgungszusage sowie Nebenleistungen, ist für jedes Vorstandsmitglied auf einen Maximalbetrag in Höhe von 1.888 Tausend Euro brutto begrenzt. Bei der Berechnung werden Auszahlungen der variablen Vergütung jeweils dem vor der Auszahlung liegenden Geschäftsjahr zugeordnet. Etwaige nachlaufende variable Vergütungszahlungen aus in der Vergangenheit abgeschlossenen Vergütungsmodellen werden ebenfalls berücksichtigt. Für die Ermittlung des Betrags 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 Berichtszeitraum eingehalten worden. Für die 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder ist dies der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

Vergütungsbericht

Einhaltung der Maximalvergütung			
in Tsd. €	Tom Alzin	Jannick Hunecke	Melanie Wiese
Feste Vergütung			
Festgehalt	550	550	400
Nebenleistungen	37	41	37
Versorgungsaufwand	0	0	0
Variable Vergütung			
Einjährige variable Vergütung¹	165	165	116
Mehrjährige variable Vergütung¹	110	110	80
Tantieme für Langfristige Beteiligungen	0	0	0
Nachlaufende variable Vergütung aus alten Vergütungsmodellen	0	0	0
Gesamtvergütung	862	866	633
Maximalvergütung	1.888	1.888	1.888

1 Auszahlung nach Ende des Berichtszeitraums.

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 (Clawback) oder einbehalten (Malus). Eine Rückforderung ist auch noch nach dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds möglich.

Der Aufsichtsrat hat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, im Berichtszeitraum 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 4 Jahre, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung der Mitgliedschaft im Vorstand hinaus, zu halten. Der Erwerb der Aktien der DBAG muss innerhalb von 6 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 Berichtszeitraum haben die amtierenden Vorstandsmitglieder in nachstehend dargestelltem Umfang DBAG-Aktien erworben. Die jeweiligen Investitionsziele (35 Prozent des Nettobetrags der im Berichtszeitraum ausgezahlten mehrjährigen variablen Vergütung) wurden somit erreicht bzw. übertroffen:

Aktienerwerb durch aktuelle Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr			
in Tsd. €	Tom Alzin	Jannick Hunecke	Melanie Wiese
Erwerbsvolumen DBAG-Aktien¹			
2025	9	9	0

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

Weitere Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Vorstandsdienstverträge werden regelmäßig mit einer Laufzeit von 3 bis 5 Jahren abgeschlossen. Der Aufsichtsrat kann hiervon in begründeten Einzelfällen abweichen. Zahlungen an Vorstandsmitglieder im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags sind vertraglich auf 2 Jahresvergütungen (einschließlich Nebenleistungen) beschränkt und dürfen nicht die Vergütung für die Restlaufzeit des

VorstandsDienstvertrags, 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.

Vergütungsbericht

Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern „gewährte und geschuldete“ Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG für das Geschäftsjahr 2025 dar.

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

Die Auszahlung der einjährigen variablen Vergütung und der mehrjährigen variablen Vergütung für die Tätigkeit im Berichtszeitraum erfolgt erst nach Ende des Berichtszeitraums. Sie wird nachfolgend ausgewiesen, da die zugrunde liegende Tätigkeit im Berichtszeitraum vollständig erbracht worden und die Vergütung damit geschuldet ist. Hinsichtlich der Tantieme für Langfristige Beteiligungen, der Bonus EK-Rendite sowie des Bonus TP2001 zeigen die ausgewiesenen Beträge ebenfalls eine gegebenenfalls für den Berichtszeitraum geschuldete 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.

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 Berichtszeitraum sind den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern keine Leistungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Vorstand von einem Dritten zugesagt oder gewährt worden.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG – Amtierende Vorstandsmitglieder ¹												
	Tom Alzin				Jannick Hunecke				Melanie Wiese			
	Sprecher des Vorstands				Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2025		RGJ 2024		2025		RGJ 2024		2025		RGJ 2024	
	4 Quartale		1 Quartal		4 Quartale		1 Quartal		4 Quartale		1 Quartal	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	550	64%	138	70%	550	64%	138	71%	400	63%	100	77%
Nebenleistungen	37	4%	11	6%	41	5%	10	5%	37	6%	10	8%
Summe	587	68%	149	76%	591	69%	148	76%	437	69%	110	85%
Einjährige variable Vergütung	165	19%	0	0%	165	19%	0	0%	116	18%	0	0%
Mehrjährige variable Vergütung	110	13%	28	14%	110	13%	28	14%	80	13%	20	15%
Tantieme für Langfristige Beteiligungen	0	0%	20	10%	0	0%	20	10%	0	0%	0	0%
„Bonus EK-Rendite“	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
„Bonus TP2001“	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung (i.S.v. § 162 AktG)	862	100%	197	100%	866	100%	196	100%	633	100%	130	100%

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

Vergütungsbericht

Mehrjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Rumpfgeschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024

Im Folgenden wird die mehrjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Rumpfgeschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024 dargestellt. Die mehrjährige variable Vergütung für das Rumpfgeschäftsjahr war so zu ermitteln, als hätte das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025 gedauert, und wurde dann zeitanteilig in Höhe eines Viertels des sich ergebenden Betrags ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgte im Dezember 2025.

Der Aufsichtsrat hatte im November 2022 für die beiden Leistungskriterien Wachstumsrate NAV und Vorsteuerergebnis Fondsberatung nachstehend dargestellte Ziele festgelegt. Grundlage der Zielfestlegung war die entsprechende Mittelfristplanung der Gesellschaft.

Zielfestlegung Wachstumsrate NAV:

Wachstumsrate NAV (3-Jahres-Durchschnitt)	Multiplikator für 75 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung	Zielerreichungsgrad
bis 11,9 %	0,00	0 %
12,0 – 12,9 %	0,48	80 %
13,0 – 13,9 %	0,56	85 %
14,0 – 14,9 %	0,64	90 %
15,0 – 15,9 %	0,72	95 %
16,0 – 16,9 %	0,80	100 %
17,0 – 17,9 %	0,90	110 %
18,0 % oder mehr	1,00	120 %

Zielfestlegung Vorsteuerergebnis Fondsberatung:

Vorsteuerergebnis Fondsberatung in Mio. Euro (3-Jahres-Durchschnitt)	Multiplikator für 25 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung	Zielerreichungsgrad
bis 5,9	0,0	0 %
6,0 – 7,9	0,4	75 %
8,0 – 9,9	0,6	87,5 %
10,0 – 11,9	0,8	100 %
12,0 oder mehr	1,00	120 %

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

Wachstumsrate NAV im Referenzzeitraum RGJ 2024

in Mio. €	
NAV 2021/2022	573,7
NAV 2022/2023	669,4
NAV 2023/2024	688,4
NAV 30.9.2025 (bereinigter Wert) ¹	709,3
Wachstumsrate (3-Jahres-Durchschnitt)	7,33%
Multiplikator für 75 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung ²	0

- 1 Per Stichtag bereinigt um ausgeschüttete Dividenden und Kapitalmaßnahmen (Kapitalerhöhungen und Aktienrückkäufe)
- 2 Multiplikator gemäß Zielfestlegung für Referenzzeitraum

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

Vorsteuerergebnis Fondsberatung im Referenzzeitraum RGJ 2024

in Mio. €	
Vorsteuerergebnis Fondsberatung 2022/2023	14,0
Vorsteuerergebnis Fondsberatung 2023/2024	12,8
Vorsteuerergebnis Fondsberatung 2024/2025 ¹	12,2
Vorsteuerergebnis Fondsberatung (3-Jahres-Durchschnitt)	13,0
Multiplikator für 25 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung ²	1

- 1 Ermittlung als hätte das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025 gedauert – Auszahlung zeitanteilig in Höhe eines Viertels.
- 2 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 ergaben sich für die im Rumpfgeschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder die nachfolgend dargestellten Auszahlungsbeträge.

Auszahlungsbetrag – Mehrjährige variable Vergütung für das Rumpfgeschäftsjahr 2024

	Tom Alzin	Jannick Hunecke	Melanie Wiese
75 % des Maximalbetrags (in Tsd. €)	82,5	82,5	60,0
Multiplikator NAV	0	0	0
25 % des Maximalbetrags (in Tsd. €)	27,5	27,5	20,0
Multiplikator Vorsteuerergebnis Fondsberatung	1	1	1
Auszahlungsbetrag -gesamt (in Tsd. €)	27,5	27,5	20,0

Vergütungsbericht

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder

Für ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2015 ausgeschieden sind, werden im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG die personenbezogenen Angaben unterlassen.

Der Barwert der Pensionsverpflichtungen für ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene betrug zum Bilanzstichtag 17.558 Tausend Euro (Vorjahr: 18.238 Tausend Euro).

Aufsichtsratsvergütung

Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

Die im Berichtszeitraum gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 27. Mai 2025 festgelegt.

Die Vergütung besteht aus einer jährlichen festen Vergütung von 75 Tausend Euro („Basisvergütung“) sowie Vergütungen für den Aufsichtsratsvorsitz und für Ausschusstätigkeiten („Zusatzvergütung“). Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält unabhängig von der Mitgliedschaft in mehreren Ausschüssen maximal das Zweifache der Basisvergütung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich eine feste jährliche Vergütung von 25 Tausend Euro, jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses zusätzlich eine feste jährliche Vergütung von 10 Tausend Euro. Der Vorsitzende des Präsidiums erhält zusätzlich eine feste jährliche Vergütung von 15 Tausend Euro, jedes andere Mitglied des Präsidiums zusätzlich eine feste jährliche Vergütung von 5 Tausend Euro.

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

Vergütungsbericht

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle stellt die den jeweiligen Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 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 Berichtszeitraum geleistete Vergütung, auch wenn die Auszahlung erst nach Ende des Berichtszeitraums erfolgt.

Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Aufsichtsrat) ¹					
Aufsichtsratsmitglied (Position)	Basisvergütung		Zusatzvergütung		Gesamt
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Dr. Hendrik Otto (Vorsitzender)	75,0	50	75,0	50	150,0
Vorjahr (RGJ 2024)	15,0	50	15,0	50	30,0
Prof. Dr. Kai C. Andrejewski (stellvertretender Vorsitzender)	75,0	71	30,0	29	105,0
Vorjahr (RGJ 2024)	15,0	67	7,5	33	22,5
Axel Holtrup	75,0	100	0,0	0	75,0
Vorjahr (RGJ 2024)	15,0	100	0,0	0	15,0
Dr. Kathrin Köhling	75,0	88	10,0	12	85,0
Vorjahr (RGJ 2024)	15,0	80	3,8	20	18,8
Dr. Jörg Wulfken	75,0	94	5,0	6	80,0
Vorjahr (RGJ 2024)	15,0	67	7,5	33	22,5
Dr. Maximilian Zimmerer	75,0	100	0,0	0	75,0
Vorjahr (RGJ 2024)	15,0	100	0,0	0	15,0
Gesamtvergütung	450,0	79	120,0	21	570,0
Vorjahr (RGJ 2024)	90,0	73	33,8	27	123,8

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

Vergütungsbericht

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 5 (Rumpf-)Geschäftsjahre umfasst (sog. Vertikalvergleich).

Die Gegenüberstellung zeigt die für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im jeweiligen

Geschäftsjahr bzw. Rumpfgeschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung, soweit diese im aktuellen Berichtszeitraum noch eine Vergütung erhalten haben. Für die Ertragsentwicklung wurden neben dem Jahresüberschuss/-fehlbetrag der DBAG, dessen Angabe gesetzlich vorgeschrieben ist, auch die Entwicklung des Nettovermögenswertes 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 Sozial-

versicherung, Nebenleistungen und variablen Vergütungsbestandteilen für die Gesamtbelegschaft der DBAG.

Die prozentualen Veränderungen gegenüber dem Rumpfgeschäftsjahr 2024 sind nur sehr eingeschränkt aussagekräftig und nicht mit einer entsprechenden Vergütungsveränderung bzw. einer entsprechenden Ertragsentwicklung gleichzusetzen.

Vergütungsbericht

	2025	RGJ 2024	Veränderung 2025 - RGJ 2024	2023/2024	Veränderung RGJ 2024 - 2023/2024	2022/2023	Veränderung 2023/2024 - 2022/2023
	4 Quartale	1 Quartal		4 Quartale		4 Quartale	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
I. Vorstandsmitglieder (in 2025 amtierend)							
Tom Alzin (Sprecher des Vorstands seit dem 1. März 2023; Mitglied des Vorstands seit dem 1. März 2021)	862	197	338	1.055	-81	1.168	-10
Jannick Hunecke (seit dem 1. März 2021)	866	196	342	1.063	-82	1.169	-9
Melanie Wiese (seit dem 1. Januar 2023)	633	130	387	811	-84	645	26
II. Ehemalige Vorstandsmitglieder							
Torsten Grede (bis 28. Februar 2023)	0	0	0	219	-100	683	-68
Dr. Rolf Scheffels (bis 28. Februar 2021)	0	0	0	0	0	2	-100
III. Aufsichtsratsvergütung							
Dr. Hendrik Otto (Vorsitzender)	150	30	400	120	-75	120	0
Prof. Dr. Kai C. Andrejewski (stellvertretender Vorsitzender)	105	23	357	90	-	63	-
Axel Holtrup	75	15	400	60	-75	60	0
Dr. Kathrin Köhling	85	19	347	68	-	0	-
Dr. Jörg Wulfken	80	23	248	90	-74	90	0
Dr. Maximilian Zimmerer	75	15	400	60	-75	66	-9
IV. Ertragsentwicklung							
Nettovermögenswert	639.667	649.702	-2	688.361	-6	669.379	3
Ergebnis aus der Fondsberatung	10.292	4.072	153	12.846	-68	14.046	-9
Jahresüberschuss (HGB)	-24.905	3.767	-761	47.330	-92	54.587	-13
V. Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter							
Durchschnittsvergütung	259	70	270	271	-74	259	5

Vermerk über die formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Deutsche Beteiligungs AG,
Frankfurt am Main

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Beteiligungs AG, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2025)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als

Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Frankfurt am Main, 9. März 2026

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



gez. Dr. Faßhauer
Wirtschaftsprüfer



gez. Gebhardt
Wirtschaftsprüfer