

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht stellt die Struktur und Höhe der Vergütung für die gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutschen Beteiligungs AG („DBAG“ oder die „Gesellschaft“) im Berichtsjahr 2023/2024 dar. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 sind nach Maßgabe der im September 2024 veröffentlichten Entsprechenserklärung ebenfalls berücksichtigt.

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Im Berichtsjahr (2023/2024) war für die Vergütung sämtlicher amtierender Mitglieder des Vorstands das vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 14. Dezember 2022 beschlossene Vergütungssystem (Vergütungssystem 2022) maßgeblich. Das Vergütungssystem 2022 wurde in der ordentlichen Hauptversammlung vom 28. Februar 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt. Vor dem Hintergrund der Angleichung des Geschäftsjahres der Gesellschaft an das Kalenderjahr (ab 1. Januar 2025) hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 20. Dezember 2023 einzelne Anpassungen des Vergütungssystems 2022 beschlossen. Die Anwendung des angepassten und von der ordentlichen Hauptversammlung vom 22. Februar 2024 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligten Vergütungssystems ist nach den dortigen Regelungen erst ab dem 1. Januar 2025 vorgesehen.

Nachfolgend sind die Grundzüge des Vergütungssystems 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 insb. die Bereitstellung eines Geschäftswagens oder ersatzweise 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 Dezember des nachfolgenden Geschäftsjahres Bemessung nach billigem Ermessen im Hinblick auf kollektive Leistung (Gewichtung 75 Prozent) hinsichtlich folgender Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> > Unternehmensstrategie > Entwicklung Nettovermögenswert und Ergebnis Fondsberatung > Weiterentwicklung Compliance-System und ESG-System > Kapitalmarktpositionierung > Personalentwicklung 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	Element der kurzfristigen variablen Vergütung mit Leistungsanreizen insbes. für operative Schwerpunkte und strategische Kernthemen
Mehrjährige variable Vergütung	Jährlich ausgelobter Langfristbonus mit dreijähriger Referenzperiode	Langfristig ausgerichtetes Vergütungselement incentiviert nachhaltigen Unternehmenserfolg gemessen an anspruchsvollen Zielen in beiden Segmenten Private-Markets-Investments und Fondsberatung

Vergütungsbericht

Vergütungselement	Ausgestaltung	Strategiebezug
	<p>Bemessung nach Erreichung festgelegter Ziele für 2 Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 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) <p>Begrenzung der Auszahlung auf 80 Prozent des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds</p>	
Tantieme für Langfristige Beteiligungen	<p>Bonus für Vorstandsmitglieder, die dem Investment Advisory Team angehören.</p> <p>Wenn 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.</p> <p>Begrenzung auf 65 Prozent des jährlichen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds (bei Überschreiten zweimaliger Übertrag ins nächste Geschäftsjahr)</p>	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 Claw-Back	Die DBAG kann variable Vergütung bei bestimmten schwerwiegenden Pflichtverletzungen eines Vorstandsmitglieds ganz oder teilweise reduzieren (Malus) oder zurückfordern (Claw-Back).	Zusätzliches Element im Hinblick auf Compliance-Verantwortung des Vorstands
Aktienerswerbsverpflichtung	Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von DBAG-Aktien im Umfang von mindestens 35 Prozent des Nettobetrages 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 individuellen Vergleichsgruppe herangezogen, um die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung zu beurteilen. Zur Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung stellt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen sowie einen vertikalen Vergütungsvergleich an.

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

Sanne Group PLC, TamburInvestment Partners S.p.A. sowie UBM Development AG.

Die einzelnen Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt, das in 12 gleichen Raten monatlich ausgezahlt wird. Das im Berichtsjahr jeweils ausgezahlte Festgehalt ist in untenstehenden 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 Dezember des folgenden Geschäftsjahres ausgezahlt. Bei einer Bewertung der Leistung durch den Aufsichtsrat mit 100 Prozent erhält das Vorstandsmitglied 80 Prozent der maximal möglichen einjährigen variablen Vergütung. Die Leistungsbewertung kann bis zu 120 Prozent betragen, was zu einer Auszahlung der maximal möglichen einjährigen variablen Vergütung führt. Bei einer Leistungsbewertung von 80 Prozent erhält das Vorstandsmitglied 60 Prozent der maximal möglichen einjährigen Vergütung. Bei einer Leistungsbewertung zwischen 80 und 100 Prozent bzw. zwischen 100 und 120 Prozent ist der auszuzahlende Betrag der einjährigen variablen Vergütung linear zu ermitteln. Bei einer Leistungsbewertung mit weniger als 80 Prozent wird keine einjährige variable Vergütung gezahlt.

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

- › Umsetzung der Unternehmensstrategie,

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

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

Etwaige Compliance-Verstöße oder sonstige Pflichtverletzungen des Vorstandsmitglieds werden vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen berücksichtigt und können zu einer Reduzierung der einjährigen variablen Vergütung führen, in schwerwiegenden Fällen sogar zu einer Reduzierung auf 0.

Die einjährige variable Vergütung ist – ebenso wie die weiteren variablen Vergütungselemente – auf Anreize zur langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts durch Steigerung des Wertes der beiden Geschäftsfelder Private-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 Berichtsjahr

Nach Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 hat der Aufsichtsrat die Leistung des Vorstands insgesamt sowie die individuelle Leistung der jeweiligen Vorstandsmitglieder beurteilt. Dabei hat der Aufsichtsrat von seinem Präsidialausschuss ausgearbeitete kollektive und individuelle Ziele zugrunde gelegt.

Vergütungsbericht

Der Aufsichtsrat berücksichtigte bei der Beurteilung der Gesamtleistung des Vorstands im Berichtsjahr insbesondere die Entwicklung des Nettovermögenswertes (Net Asset Value, kurz „NAV“) im Berichtsjahr. Weitere 20 Prozent Zielerreichung (bis zur Grenze von 120 Prozent insgesamt) konnte der Aufsichtsrat diskretionär zusprechen auf Grundlage der kollektiven Leistung des Vorstands in anderen Bereichen.

Die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr wurde anhand der Erreichung von Zielen beurteilt, die der Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Präsidialausschusses für jedes einzelne Vorstandsmitglied definiert hatte.

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

Einjährige variable Vergütung – Überblick Zielerreichungen

Vorstandsmitglied	Kollektive Vorstandsleistung gewichtet zu 75 %	Individuelle Vorstandsleistung gewichtet zu 25 %	Gesamtleistung
Tom Alzin	80	100	85
Jannick Hunecke	80	100	85
Melanie Wiese	80	80	80

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

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

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

Mehrjährige variable Vergütung

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

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

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

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

Für Melanie Wiese, die zum 1. Januar 2023 in den Vorstand eingetreten ist, gilt laut ihrem Dienstvertrag für das Geschäftsjahr 2023/2024 eine Sonderregelung, wonach die mehrjährige variable Vergütung nicht auf Basis einer dreijährigen Referenzperiode ermittelt wird, sondern unter Zugrundelegung der Zielerreichung für die Geschäftsjahre 2022/2023 und 2023/2024.

Vergütungsbericht

Zielerreichung (Geschäftsjahr 2023/2024)

Der Aufsichtsrat hatte im Dezember 2021 für die beiden Leistungskriterien „Wachstumsrate NAV“ und „Vorsteuerergebnis Fondsberatung“ für den Zeitraum 2021/2022 bis 2023/2024 nachstehend dargestellte Ziele festgelegt. Grundlage der Zielfestlegung war die entsprechende Mittelfristplanung der Gesellschaft.

Zielfestlegung Wachstumsrate NAV (2021/2022 bis 2023/2024):

Wachstumsrate NAV (3-Jahres-Durchschnitt)	Multiplikator für 75 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung	Zielerreichungsgrad
bis 5,9 %	0	0
6,0 – 6,9 %	0,4	75
7,0 – 7,9 %	0,48	80
8,0 – 8,9 %	0,56	85
9,0 – 9,9 %	0,64	90
10,0 – 10,9 %	0,72	95
11,0 – 11,9 %	0,80	100
12,0 – 12,9 %	0,90	110
13,0 % oder mehr	1,0	120

¹ Für Melanie Wiese ist der 2-Jahres-Durchschnitt (2022/2023 und 2023/2024) maßgeblich.

Zielfestlegung Vorsteuerergebnis Fondsberatung (2021/2022 bis 2023/2024):

Vorsteuerergebnis Fondsberatung in Mio. Euro (3-Jahres-Durchschnitt)	Multiplikator für 25 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung	Zielerreichungsgrad
bis 8,9	0,0	0
9,0 – 10,9	0,4	75 %
11,0 – 12,9	0,6	87,5 %
13,0 – 14,9	0,8	100 %
15,0 oder mehr	1,0	120 %

¹ Für Melanie Wiese ist der 2-Jahres-Durchschnitt (2022/2023 und 2023/2024) maßgeblich.

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

Wachstumsrate NAV war im Referenzzeitraum	
NAV 2020/2021	678,5 Mio. €
NAV 2021/2022	573,7 Mio. €
NAV 2022/2023	669,4 Mio. €
NAV 2023/2024 (bereinigter Wert) ¹	762,7 Mio. €
Wachstumsrate (3-Jahres-Durchschnitt, maßgeblich für Tom Alzin und Jannick Hunecke)	3,96 %
Multiplikator für 75 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung bei Tom Alzin und Jannick Hunecke ²	0
Wachstumsrate (2-Jahres-Durchschnitt, maßgeblich für Melanie Wiese)	12,95 %
Multiplikator für 75 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung bei Melanie Wiese ²	0,9

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

² Multiplikator gemäß Zielfestlegung für Referenzzeitraum

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

Vorsteuerergebnis Fondsberatung im Referenzzeitraum	
Vorsteuerergebnis Fondsberatung 2020/2021	15,4 Mio. €
Vorsteuerergebnis Fondsberatung 2021/2022	14,0 Mio. €
Vorsteuerergebnis Fondsberatung 2022/2023	15,8 Mio. €
Vorsteuerergebnis Fondsberatung 2023/2024	12,8 Mio. €
Vorsteuerergebnis Fondsberatung (3-Jahres-Durchschnitt, maßgeblich für Tom Alzin und Jannick Hunecke)	14,2 Mio. €
Multiplikator für 25 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung bei Tom Alzin und Jannick Hunecke ¹	0,8
Vorsteuerergebnis Fondsberatung (2-Jahres-Durchschnitt, maßgeblich für Melanie Wiese)	13,7 Mio. €
Multiplikator für 25 % des Maximalbetrags der mehrjährigen variablen Vergütung bei Melanie Wiese ¹	0,8

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 im Referenzzeitraum 2021/2022 bis 2023/2024	Tom Alzin	Jannick Hunecke	Melanie Wiese ¹
75 % des Maximalbetrags (in Tsd. €)	330	330	240
Multiplikator NAV	0	0	0,9
25 % des Maximalbetrags (in Tsd. €)	110	110	80
Multiplikator Vorsteuerergebnis Fondsberatung	0,8	0,8	0,8
Auszahlungsbetrag -gesamt (in Tsd. €)	88	88	280

¹ Für Melanie Wiese ist der Referenzzeitraum 2022/2023 und 2023/2024 maßgeblich.

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

Vergütungsbericht

angehören, jeweils einen bestimmten Anteil. Die Auszahlung erfolgt erst nach Rückflüssen an die DBAG.

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

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

Im Berichtsjahr wurde die Langfristige Beteiligung an der R+S Group erfolgreich veräußert. Tom Alzin und Jannick Hunecke erhalten für diese Veräußerung eine Tantieme für Langfristige Beteiligungen von jeweils 241 Tausend Euro.

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. Gleiches gilt für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Dr. Rolf Scheffels und Torsten Grede im Rahmen der Bestandsregelungen.

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

- › Bonus EK-Rendite: Die Beteiligung am Erfolg aus Investments, die bis zum 31. Dezember 2000 zugesagt waren, orientiert sich an der Eigenkapitalrendite der DBAG. Eine Erfolgsbeteiligung setzt ein, sofern die Eigenkapitalrendite des Berichtsjahres vor Steuern und Tantiemen 15 Prozent erreicht hat. Dabei bezieht sich das Eigenkapital kalkulatorisch nur auf diese Beteiligungen. Jannick Hunecke hat für das Geschäftsjahr 2023/2024 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 Drittel wird nach Ablauf der Desinvestitionsphase aller einbezogenen Investments in einer Endabrechnung überprüft und in Höhe des verbleibenden Endanspruchs ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2023/2024 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 30. September 2024 betrug der Barwert dieser Pensionsverpflichtung 1.072 Tausend Euro (Vorjahr: 1.052 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 Unternehmerrisikogesprächen und ähnlichen Netzwerk- und Entwicklungsmaßnahmen.

Vergütungsbericht

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 die 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 Berichtsjahr gewährten Nebenleistungen sind in der untenstehenden 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.

Einhaltung der Maximalvergütung

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

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

Einhaltung der Maximalvergütung

	Tom Alzin in Tsd. €	Jannick Hunecke in Tsd. €	Melanie Wiese in Tsd. €
Feste Vergütung			
Festgehalt	550	550	400
Nebenleistungen	33	41	35
Versorgungsaufwand	-	-	-
Variable Vergütung			
Einjährige variable Vergütung ¹	143	143	96
Mehrjährige variable Vergütung ¹	88	88	280
Tantieme für Langfristige Beteiligungen ¹	241	241	-
Nachlaufende variable Vergütung aus alten Vergütungsmodellen	-	0	-
Gesamtvergütung	1.055	1.063	811
Maximalvergütung	1.888	1.888	1.888

¹ Auszahlung nach Ende des Berichtsjahres

Malus- und Clawback (Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung)

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

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

Verpflichtung zur Anlage in Aktien der Gesellschaft

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, mindestens 35 Prozent des Nettobetrags der ihnen in dem jeweiligen Jahr gezahlten mehrjährigen variablen Vergütung in Aktien der DBAG zu investieren. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, die so erworbenen Aktien mindestens 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 Berichtsjahr haben die amtierenden Vorstandsmitglieder in nachstehend dargestelltem Umfang DBAG-Aktien erworben. Die jeweiligen Investitionsziele (35 Prozent des Nettobetrags der im Berichtsjahr ausgezahlten mehrjährigen variablen Vergütung) wurden somit erreicht bzw. übertroffen:

Aktienwerb durch aktuelle Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr

	Tom Alzin in Tsd. €	Jannick Hunecke in Tsd. €	Melanie Wiese in Tsd. €
Erwerbsvolumen DBAG-Aktien ¹			
Geschäftsjahr 2023/2024	310	81	117

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

Weitere Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Vorstandsmitgliederverträge 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 Vorstandsmitgliedervertrags sind vertraglich auf 2 Jahresvergütungen (einschließlich Nebenleistungen) beschränkt und dürfen nicht die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsmitgliedervertrags, die ohne die vorzeitige Beendigung geschuldet gewesen wäre,

Vergütungsbericht

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.

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 dar.

Demnach sind alle Beträge, die den Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr zugeflossen sind (gewährte Vergütung), und alle rechtlich fälligen, aber

bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung) enthalten.

Die Auszahlung der einjährigen variablen Vergütung für die Tätigkeit im Berichtsjahr erfolgt erst nach Ende des Berichtsjahres. Sie wird nachfolgend ausgewiesen, da die zugrunde liegende Tätigkeit im Berichtsjahr vollständig erbracht worden und die Vergütung damit geschuldet ist. Gleiches gilt für die mehrjährige variable Vergütung. Hinsichtlich der Tantieme für Langfristige Beteiligungen, der Bonus EK-Rendite sowie des Bonus TP2001 zeigen die ausgewiesenen Beträge ebenfalls eine gegebenenfalls für das Berichtsjahr 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 Berichtsjahr 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 Vorstandsmitglieder¹

	Tom Alzin Sprecher des Vorstands				Jannick Hunecke Mitglied des Vorstands				Melanie Wiese Mitglied des Vorstands			
	2023/2024		2022/2023		2023/2024		2022/2023		2023/2024		2022/2023	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	550	52	550	47	550	52	550	47	400	49	300	47
Nebenleistungen	33	3	32	3	41	4	33	3	35	4	28	4
Summe	583	55	582	50	591	56	583	50	435	54	328	51
Einjährige variable Vergütung	143	14	179	15	143	13	179	15	96	12	95	15
Mehrjährige variable Vergütung	88	8	407	35	88	8	407	35	280	35	222	34
Tantieme für Langfristige Beteiligungen	241	23	0	0	241	23	0	0	0	0	0	0
„Bonus EK-Rendite“	0	0	0	0	0	0	0,36	0,03	0	0	0	0
„Bonus TP2001“	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung (i.S.v. § 162 AktG)	1.055	100	1.168	100	1.063	100	1.169	100	811	100	645	100

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

Vergütungsbericht

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder

Für das zum 28. Februar 2023 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Torsten Grede ist zwischen der Gesellschaft und ihm in dem Vertrag über die Aufhebung seines Dienstvertrags vereinbart worden, dass die mehrjährige variable Vergütung für den Referenzzeitraum Geschäftsjahre 2021/2022 bis 2023/2024 unter den fortgeltenden Voraussetzungen in anteiliger Höhe von ein Drittel des relevanten Betrages im Dezember 2024 ausgezahlt wird. Auf dieser Grundlage ergibt sich für Torsten Grede hinsichtlich der mehrjährigen variablen Vergütung für den Referenzzeitraum Geschäftsjahre 2021/2022 bis 2023/2024 ein Auszahlungsbetrag von 34 Tausend Euro.

Herr Grede erhält für die im Berichtsjahr erfolgreich veräußerte Langfristige Beteiligung an der R+S Group außerdem eine Tantieme für Langfristige Beteiligungen von 184 Tausend Euro. Weiter hat Torsten Grede für das Berichtsjahr einen Anspruch auf einen nachlaufenden variablen Vergütungsbestandteil (Bonus TP2001) in Höhe von 672 Euro.

Dr. Rolf Scheffels hat im Berichtsjahr einen Anspruch auf einen nachlaufenden variablen Vergütungsbestandteil (Bonus TP2001) in Höhe von 404 Euro.

Für ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor dem 30. September 2014 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 18.512 Tausend Euro (Vorjahr: 21.601 Tausend Euro).

Aufsichtsratsvergütung

Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

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

Die Vergütung besteht aus einer jährlichen festen Vergütung von 60 Tausend Euro („Basisvergütung“) sowie Vergütungen für den Aufsichtsratsvorsitz, für den stellvertretenden Vorsitz und für Ausschusstätigkeiten („Zusatzvergütung“). Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält unabhängig von der Mitgliedschaft in mehreren Ausschüssen maximal das Zweifache der Basisvergütung. Der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhalten maximal das Anderthalbfache der Basisvergütung. Die Mitgliedschaft im Präsidium und im Prüfungsausschuss wird mit einem Viertel dieses Betrags vergütet, der Vorsitz im Prüfungsausschuss mit der Hälfte der Basisvergütung. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Insbesondere wird der höhere zeitliche Arbeitsaufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden, des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden sowie der Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt. Die Vergütungsstruktur entspricht dabei den Empfehlungen des DCGK. Eine variable Vergütung ist im Hinblick auf die uneingeschränkte Gewährleistung der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats nicht vorgesehen.

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

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

Vergütungsbericht

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle stellt die den jeweiligen Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023/2024 gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG dar. Angegeben ist die für die Tätigkeit im Berichtsjahr geleistete Vergütung, auch wenn die Auszahlung erst nach Ende des Berichtsjahres erfolgt.

Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Aufsichtsrat)¹

Aufsichtsratsmitglied (Position)	Basisvergütung		Zusatzvergütung		Gesamt in Tsd. €
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	
Dr. Hendrik Otto (Vorsitzender)	60	50	60	50	120
Vorjahr (2022/2023)	60	50	60	50	120
Dr. Jörg Wulfken (stellvertretender Vorsitzender)	60	66,6	30	33,3	90
Vorjahr (2022/2023)	60	66,6	30	33,3	90
Prof. Dr. Kai C. Andrejewski	60	66,6	30	33,3	90
Vorjahr (2022/2023)	42	71	21	29	63
Axel Holtrup	60	100	0	0	60
Vorjahr (2022/2023)	60	100	0	0	60
Dr. Kathrin Köhling ²	55	80,7	13	19,3	68
Vorjahr (2022/2023)	/	/	/	/	/
Dr. Maximilian Zimmerer	60	100	0	0	60
Vorjahr (2022/2023)	60	91	6	9	60
Gesamtvergütung	355	73	133	27	488
Vorjahr (2022/2023)	342	72	132	28	475

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

² Dr. Kathrin Köhling gehört dem Aufsichtsrat seit dem 2. November 2023 an.

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 Geschäftsjahre umfasst (sog. Vertikalvergleich). Die DBAG wird die Darstellung im Einklang mit § 26j Abs. 2 EGAktG sukzessive aufbauen, sodass vorliegend zunächst die

Entwicklungen für das abgelaufene Geschäftsjahr 2023/2024 sowie für die Geschäftsjahre 2022/2023, 2021/2022 und 2020/2021 jeweils mit dem vorangegangenen Geschäftsjahr verglichen werden.

Die Gegenüberstellung zeigt die für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung, soweit diese im aktuellen Berichtsjahr noch eine Vergütung erhalten haben. Für die Ertragsentwicklung wurde neben dem Jahresüberschuss/-fehlbetrag der DBAG, dessen Angabe gesetzlich vorgeschrieben ist, auch die Entwicklung des Nettovermögenswerts sowie das Ergebnis der Fondsberatung aufgeführt, wie

sie im neuen Vergütungssystem auch für die Bemessung der mehrjährigen variablen Vergütung herangezogen werden.

Die ausgewiesene durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter (ohne Organmitglieder, Praktikanten, Werkstudenten, Auszubildende) auf Vollzeitäquivalenzbasis beruht auf dem Personalaufwand für Löhne und Gehälter inklusive der Lohnsteuer, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, Nebenleistungen und variablen Vergütungsbestandteile für die Gesamtbelegschaft der DBAG.

	2023/2024 in Tsd. €	Veränderung 2023/2024 - 2022/2023		Veränderung 2022/2023 - 2021/2022		Veränderung 2021/2022 - 2020/2021	
		2022/2023 in Tsd. €	in %	2021/2022 in Tsd. €	in %	2020/2021 in Tsd. €	in %
I. Vorstandsmitglieder (im Geschäftsjahr 2023/2024 amtierend)							
Tom Alzin (Sprecher des Vorstands seit dem 1. März 2023; Mitglied des Vorstands seit dem 1. März 2021)	1.055	1.168	-10	968	21	527	84
Jannick Hunecke (seit dem 1. März 2021)	1.063	1.169	-9	955	22	531	80
Melanie Wiese (seit dem 1. Januar 2023)	811	645	26	-	-	-	-
II. Ehemalige Vorstandsmitglieder							
Torsten Grede (bis 28. Februar 2023)	219	683	-68	980	-30	1.161	-16
Dr. Rolf Scheffels (bis 28. Februar 2021)	0,0	2	-100	8	-75	547	-99
III. Aufsichtsratsvergütung							
Dr. Hendrik Otto (Vorsitzender)	120	120	0	120	0	120	0
Dr. Jörg Wulfken (stellvertretender Vorsitzender)	90	90	0	90	0	90	0
Prof. Dr. Kai C. Andrejewski (seit dem 17. Januar 2023)	90	63	43	-	-	-	-
Axel Holtrup	60	60	0	60	0	60	0
Dr. Kathrin Köhling (seit dem 2. November 2023)	68	0-	--	--	--	--	-
Dr. Maximilian Zimmerer	60	66	-9	60	10	60	0
IV. Ertragsentwicklung							
Nettovermögenswert	688.361	669.379	3	573.707	16,7	678.466	-15,4
Ergebnis aus der Fondsberatung	12.846	14.046	-9	15.377	-22,0	18.012	-14,6
Jahresüberschuss (HGB)	47.330	54.587	-13	744	>100,0	64.550	-98,8
V. Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter							
Durchschnittsvergütung	271	259	5	217	19	249	-13

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. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW Qualitäts-

managementstandards 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, 27. November 2024

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Dr. Faßhauer
Wirtschaftsprüfer



Jahn
Wirtschaftsprüfer