

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 Rumpfgeschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 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 Rumpfgeschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024 war für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands die vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 20. Dezember 2023 im Rahmen des Vergütungssystems 2023 beschlossene Übergangsregelung für das Rumpfgeschäftsjahr maßgeblich. Die Hauptversammlung vom 22. Februar 2024 hat das Vergütungssystem 2023 mit der Übergangsregelung für das Rumpfgeschäftsjahr gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt. Nach der Übergangsregelung richtet sich die Vergütung für das Rumpfgeschäftsjahr grundsätzlich weiterhin nach den Regelungen des vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 14. Dezember 2022 beschlossenen Vergütungssystems (Vergütungssystem 2022), wobei einzelne Sonderregelungen gelten. Das insoweit weiterhin maßgebliche Vergütungssystem 2022 wurde in der ordentlichen Hauptversammlung vom 28. Februar 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt.

Nachfolgend sind die Grundzüge des Vergütungssystems 2022 sowie die für den Berichtszeitraum maßgeblichen Übergangs- und Sonderregelungen für das Rumpfgeschäftsjahr 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 2022, 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

Vergütungsbericht

Vergütungselement	Ausgestaltung	Strategiebezug
Mehrjährige variable Vergütung	<p>Jährlich ausgelobter Langfristbonus mit dreijähriger Referenzperiode</p> <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>	Langfristig ausgerichtetes Vergütungselement incentiviert nachhaltigen Unternehmenserfolg gemessen an anspruchsvollen Zielen in beiden Segmenten Private-Markets-Investments und Fondsberatung
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
Aktienerwerbsverpflichtung	Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von DBAG-Aktien im Umfang von mindestens 35 Prozent des Nettobetrag 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

Sonderregelungen für das Rumpfgeschäftsjahr

Für das Rumpfgeschäftsjahr zum 31. Dezember 2024 gilt die im Rahmen des Vergütungssystems 2023 von der Hauptversammlung am 22. Februar 2024 gebilligte Übergangsregelung mit ihren nachfolgend näher beschriebenen Sonderregelungen.

Die einjährige variable Vergütung wird für das Rumpfgeschäftsjahr im Einklang mit den Regelungen des Vergütungssystems 2022 gewährt, mit der Maßgabe, dass sich sowohl die Leistungskriterien als auch die Höhe der Zahlung lediglich auf einen Zeitraum von 3 Monaten beziehen und die Auszahlung innerhalb der ersten vier Monate nach Ablauf des Rumpfgeschäftsjahres erfolgt.

Die mehrjährige variable Vergütung für das Rumpfgeschäftsjahr ist so zu ermitteln, als hätte das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025 gedauert, wird dann jedoch lediglich zeitanteilig in Höhe eines Viertels des sich ergebenden Betrages ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt also erst nach dem 30. September 2025. Als Konsequenz dessen ist eine abschließende Darstellung des Wertes der mehrjährigen variablen Vergütung im Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr noch nicht möglich, sondern wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2025 nachgeholt.

Für die übrigen Vergütungsbestandteile ergeben sich keine Änderungen.

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.

Die einzelnen Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt, das in 12 gleichen Raten monatlich ausgezahlt wird. Für das dreimonatige Rumpfgeschäftsjahr wurden zeitanteilig 3 Monatsgehälter ausgezahlt. Das im Berichtszeitraum jeweils ausgezahlte Festgehalt ist in den untenstehenden Tabellen (Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder“) ausgewiesen.

Einjährige variable Vergütung

Die einjährige variable Vergütung wird für das Rumpfgeschäftsjahr im Einklang mit den Regelungen des Vergütungssystems 2022 gewährt, mit der Maßgabe, dass sich sowohl die Leistungskriterien als auch die Höhe der Zahlung lediglich auf einen Zeitraum von 3 Monaten beziehen und die Auszahlung innerhalb der ersten vier Monate nach Ablauf des Rumpfgeschäftsjahres erfolgt.

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.

Etwas 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

Vergütungsbericht

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 Berichtszeitraum

Nach Ende des Rumpfgeschäftsjahres zum 31. Dezember 2024 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 Nettovermögenswertes (Net Asset Value, kurz „NAV“) im Berichtszeitraum. Da sich der NAV im Rumpfgeschäftsjahr negativ entwickelt hat, wurde die kollektive Zielerreichung mit 0 Prozent angesetzt. Weitere 20 Prozent Zielerreichung (bis zur Grenze von 120 Prozent insgesamt) konnte der Aufsichtsrat diskretionär zusprechen auf Grundlage der Leistung des Vorstands in anderen Bereichen. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat für das Rumpfgeschäftsjahr bei der Bewertung der kollektiven Vorstandsleistung keinen Gebrauch gemacht.

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 allen 3 Vorstandsmitgliedern die individuelle Leistung mit 120 Prozent angesetzt.

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 in %
Tom Alzin	0	120	30
Jannick Hunecke	0	120	30
Melanie Wiese	0	120	30

Da die Gesamtleistung der Vorstandsmitglieder bei jeweils 30 Prozent lag, erhalten die Vorstandsmitglieder für das Rumpfgeschäftsjahr im Ergebnis keine einjährige variable Vergütung. Dies folgt aus der Vorgabe des Vergütungssystems, wonach bei einer Leistungsbewertung mit weniger als 80 Prozent keine einjährige variable Vergütung gezahlt wird.

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 mehrjährige variable Vergütung für das Rumpfgeschäftsjahr ist so zu ermitteln, als hätte das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025 gedauert, wird dann jedoch lediglich zeitanteilig in Höhe eines Viertels des sich ergebenden Betrages ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt also erst nach dem 30. September 2025. Als Konsequenz

dessen ist eine abschließende Darstellung des Wertes der mehrjährigen variablen Vergütung im Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr noch nicht möglich, sondern wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2025 nachgeholt.

Vergütungsbericht

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 Bestandteil der Beteiligungsstrategie der DBAG sind.

Bereits im letzten Geschäftsjahr wurde die Langfristige Beteiligung an der R+S Group erfolgreich veräußert. Tom Alzin und Jannick Hunecke erhalten für diese Veräußerung im Rumpfgeschäftsjahr noch eine nachlaufende Vergütung von jeweils 20.400 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 von 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 Berichtszeitraums vor Steuern und Tantiemen 15 Prozent erreicht hat. Dabei bezieht sich das Eigenkapital kalkulatorisch nur auf diese Beteiligungen. Jannick Hunecke hat für das Rumpfgeschäftsjahr zum 31. Dezember 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 Rumpfgeschäftsjahr zum 31. Dezember 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 31. Dezember 2024 betrug der Barwert dieser Pensionsverpflichtung 1.069 Tausend Euro (Vorjahr: 1.072 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:

Vergütungsbericht

- › 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 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 Berichtszeitraum 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. Im 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 (anteilig für das 3-monatige Rumpfgeschäftsjahr 2024: 472 Tausend Euro). 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 Berichtszeitraum eingehalten worden. Für die amtierenden Vorstandsmitglieder ist dies der nachstehenden Tabelle zu entnehmen. Beim Ausweis der Nebenleistungen wurden die Kosten für die Teilnahme der Vorstandsmitglieder an einem einmal jährlich stattfindenden Unternehmengespräch zeitanteilig auf 3-Monats-Basis berücksichtigt.

Einhaltung der Maximalvergütung			
	Tom Alzin	Jannick Hunecke	Melanie Wiese
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Feste Vergütung			
Festgehalt	138	138	100
Nebenleistungen ¹	11	10	10
Versorgungsaufwand	-	-	-
Variable Vergütung			
Einjährige variable Vergütung ²	0	0	0
Mehrjährige variable Vergütung ²	n/a	n/a	n/a
Tantieme für Langfristige Beteiligungen ²	20	20	-
Nachlaufende variable Vergütung aus alten Vergütungsmodellen	-	0	-
Gesamtvergütung	169	168	110
Maximalvergütung	1.888	1.888	1.888

¹ Zeitanteilig für das 3-monatige Rumpfgeschäftsjahr zum 31. Dezember 2024.

² 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 (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 Berichtszeitraum keinen Gebrauch gemacht, da keine Vorkommnisse eingetreten sind, die hierzu Veranlassung gegeben hätten.

Vergütungsbericht

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

	Tom Alzin	Jannick Hunecke	Melanie Wiese
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Erwerbsvolumen DBAG-Aktien ¹			
RGJ 2024	17	17	53

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

Weitere Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

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

Vorstandsdiensvertrags, die ohne die vorzeitige Beendigung geschuldet gewesen wäre, überschreiten. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, erfolgt auch im Fall der Vertragsbeendigung nach den ursprünglich vereinbarten Zielen bzw. Vergleichsparametern und zu den vereinbarten Fälligkeitszeitpunkten.

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 Rumpfgeschäftsjahr zum 31. Dezember 2024 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 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 Darstellung der mehrjährigen variablen Vergütung erfolgt nach Auszahlung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2025 (siehe hierzu die Ausführungen im Abschnitt zur mehrjährigen variablen 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 Vorstandsmitglieder¹

	Tom Alzin Sprecher des Vorstands				Jannick Hunecke Mitglied des Vorstands				Melanie Wiese Mitglied des Vorstands			
	RGJ 2024		2023/2024		RGJ 2024		2023/2024		RGJ 2024		2023/2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	138	81	550	52	138	82	550	52	100	91	400	49
Nebenleistungen	11	7	33	3	10	6	41	4	10	9	35	4
Summe	149	89	583	55	148	88	591	56	110	100	435	53
Einjährige variable Vergütung	0	0	143	14	0	0	143	13	0	0	96	12
Mehrjährige variable Vergütung ²	n/a	n/a	88	8	n/a	n/a	88	8	n/a	n/a	280	35
Tantieme für Langfristige Beteiligungen	20	12	241	23	20	12	241	23	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)	169	100	1.055	100	168	100	1.063	100	110	100	811	100

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

2 Darstellung erfolgt nach Auszahlung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2025.

Vergütungsbericht

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder

Torsten Grede hat für den Berichtszeitraum einen nachlaufenden Anspruch auf eine Tantieme für Langfristige Beteiligungen für die erfolgreiche Veräußerung der R+S Group in Höhe von 15.600 Euro.

Für ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 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 18.238 Tausend Euro (Vorjahr: 18.512 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 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“), wobei dieser Betrag im Rumpfgeschäftsjahr nur zeitanteilig gewährt wurde. 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 Berichtszeitraum 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 Rumpfgeschäftsjahr zum 31. Dezember 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 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 Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	
Dr. Hendrik Otto (Vorsitzender)	15,0	50	15,0	50	30,0
Vorjahr (2023/2024)	60,0	50	60,0	50	120,0
Dr. Jörg Wulfken (stellvertretender Vorsitzender)	15,0	67	7,5	33	22,5
Vorjahr (2023/2024)	60,0	67	30,0	33	90,0
Prof. Dr. Kai C. Andrejewski	15,0	67	7,5	33	22,5
Vorjahr (2023/2024)	60,0	67	30,0	33	90,0
Axel Holtrup	15,0	100	0,0	0	15,0
Vorjahr (2023/2024)	60,0	100	0,0	0	60,0
Dr. Kathrin Köhling	15,0	80	3,8	20	18,8
Vorjahr (2023/2024)	54,7	81	13,1	19	67,9
Dr. Maximilian Zimmerer	15,0	100	0,0	0	15,0
Vorjahr (2023/2024)	60,0	100	0,0	0	60,0
Gesamtvergütung	90,0	73	33,8	27	123,8
Vorjahr (2023/2024)	354,7	73	133,1	27	487,9

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 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 Sozial-

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

Die prozentualen Veränderungen gegenüber dem Geschäftsjahr 2023/2024 sind aufgrund des verkürzten Rumpfgeschäftsjahres nur sehr eingeschränkt aussagekräftig und sind nicht mit einer entsprechenden Vergütungsveränderung bzw. einer entsprechenden Ertragsentwicklung gleichzusetzen.

Vergütungsbericht

	RGJ 2024 in Tsd. €	Veränderung RGJ 2023/2024		Veränderung 2022/2023		Veränderung 2021/2022		
		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	
I. Vorstandsmitglieder (im RGJ 2024 amtierend)								
Tom Alzin (Sprecher des Vorstands seit dem 1. März 2023; Mitglied des Vorstands seit dem 1. März 2021)	169	1.055	-84	1.168	-10	968	21	
Jannick Hunecke (seit dem 1. März 2021)	168	1.063	-84	1.169	-9	955	22	
Melanie Wiese (seit dem 1. Januar 2023)	110	811	-86	645	26	-	-	
II. Ehemalige Vorstandsmitglieder								
Torsten Grede (bis 28. Februar 2023)	16	219	-93	683	-68	980	-30	
Dr. Rolf Scheffels (bis 28. Februar 2021)	0	0	0	2	-100	8	-75	
III. Aufsichtsratsvergütung								
Dr. Hendrik Otto (Vorsitzender)	30	120	-75	120	0	120	0	
Dr. Jörg Wulfken (stellvertretender Vorsitzender)	23	90	-74	90	0	90	0	
Prof. Dr. Kai C. Andrejewski (seit dem 17. Januar 2023)	23	90	-74	63	-	-	-	
Axel Holtrup	15	60	-75	60	0	60	0	
Dr. Kathrin Köhling (seit dem 2. November 2023)	19	68	-72	0	--	--	--	
Dr. Maximilian Zimmerer	15	60	-75	66	-9	60	10	
IV. Ertragsentwicklung								
Nettovermögenswert	649.702	688.361	-6	669.379	3	573.707	16,7	
Ergebnis aus der Fondsberatung	4.072	12.846	-68	14.046	-9	15.377	-22,0	
Jahresüberschuss (HGB)	3.767	47.330	-92	54.587	-13	744	>100,0	
V. Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter								
Durchschnittsvergütung	70	271	-74	259	5	217	19	

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 Rumpfgeschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 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 (09.2024)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als

Frankfurt am Main, 5. März 2025

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Dr. Faßhauer
Wirtschaftsprüfer



Jahn
Wirtschaftsprüfer

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.