

# Offenlegung der Vergütungspolitik für das Geschäftsjahr 2021

Juni 2022

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Grundlage .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Qualitative Angaben zur Vergütungspolitik .....</b>	<b>3</b>
2.1	Für die Vergütung verantwortliche Gremien .....	3
2.2	Vergütungsstrategie.....	5
2.3	Vergütungsstruktur .....	5
<b>3</b>	<b>Vergütungssystem für Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der dwpbank haben („Risk Taker“).....</b>	<b>8</b>
3.1	Identifizierung von Risk Takern.....	8
3.2	Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder.....	8
3.3	Vergütungssystem für Risk Taker.....	9
<b>4</b>	<b>Quantitative Offenlegung .....</b>	<b>9</b>

## 1 Grundlage

Die Deutsche WertpapierService Bank AG legt ihre Vergütungspolitik gemäß der Delegierte Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und Artikel 17 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission vom 15. März 2021 zur Festlegung technischer Durchführungsstandards sowie gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung im Folgenden offen.

§ 1 Abs. 3c des KWG bestimmt, dass Institute, die als potentiell systemrelevant gemäß § 12 KWG eingestuft wurden, als bedeutende Institute gelten. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht hat der dwpbank zuletzt mit Mail vom 06.12.2021 bestätigt, dass sie die dwpbank als potenziell systemrelevantes Institut gemäß § 12 Satz 2 Nr. 3 KWG einstuft. Daher liegen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3c KWG vor; die dwpbank gilt damit als bedeutendes Institut im Sinne dieser Verordnung und ist verpflichtet, Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben, gemäß § 25a Abs. 5b KWG zu ermitteln.

Die dwpbank gilt nicht als übergeordnetes Institut i.S.d. § 10a KWG und damit ist § 27 InstitutsVergV (Gruppenweite Offenlegungspflichten) nicht anzuwenden.

Dieser Offenlegungsbericht wird auf der Homepage der dwpbank veröffentlicht.

## 2 Qualitative Angaben zur Vergütungspolitik

### 2.1 Für die Vergütung verantwortliche Gremien

#### **Gestaltungs- und Entscheidungsprozess**

Auf Basis der InstitutsVergV überprüft die dwpbank seit 2010 einmal jährlich ihre Vergütungssysteme. Eine Überprüfung der Vereinbarkeit mit den Strategien der dwpbank wird jährlich im Zusammenhang mit der Festlegung der Unternehmensziele für das kommende Jahr und im Rahmen des Strategieprozesses vorgenommen.

Der Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Vorstände der dwpbank und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Beschäftigten. Er wird dabei vom Vergütungskontrollausschuss unterstützt. Die Gremien werden turnusmäßig in ihren Sitzungen im 2. Quartal jedes Jahres über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme durch den Vergütungsbericht des Vorstandes und den Vergütungskontrollbericht der Vergütungsbeauftragten informiert. Dieses erfolgt für das Geschäftsjahr 2021 am 30.06.2022.

Der Gesamtvorstand entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter der dwpbank und legt jährlich neu die unternehmensweiten Vergütungsparameter fest.

Die Vergütungsbeauftragte unterstützt den Vergütungskontrollausschuss und Aufsichtsrat bei ihren Überwachungsaufgaben und wird bei der Anwendung und Gestaltung der Vergütungssysteme eingebunden.

Die Abteilung HR-Grundsatzfragen/ -Steuerung bereitet die Entscheidungen des Vorstands vor, stimmt diese mit den Kontrolleinheiten, der Vergütungsbeauftragten und fachlich hinzu zu ziehenden Abteilungen ab und übernimmt die Umsetzung.

Die Kontrolleinheiten (Risiko- und Berechtigungsmanagement, Compliance, Revision) werden bei der Ausgestaltung der Vergütungsregelungen der dwpbank in angemessener Weise einbezogen.

Führungskräfte vereinbaren und bewerten die individuellen Vergütungsparameter mit ihren Mitarbeitern und treffen im Rahmen von Vorgaben Vergütungsentscheidungen.

### **Vergütungskontrollausschuss**

Mit Beschluss des Aufsichtsrates vom 18.06.2014 wurde ein Vergütungskontrollausschuss gem. den Anforderungen der InstitutsVergV eingerichtet. Dem Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrates gehören drei Mitglieder an. Er wird personengleich zum Präsidial- und Nominierungsausschuss besetzt und steht unter dem Vorsitz des Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Der Vergütungskontrollausschuss findet grundsätzlich dreimal jährlich vor den Sitzungen des Aufsichtsrates im I., II. und IV. Quartal statt, in 2021 war dies am 19. April, am 28. Juni und am 6. Dezember sowie in 2021 zusätzlich am 4. Oktober. In der Sitzung am 30. Juni 2022 überprüfte der Aufsichtsrat nach Empfehlung durch den Vergütungskontrollausschuss die Vergütung für das Jahr 2021. Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates festgelegt:

- Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern,
- Unterstützung des Aufsichtsrates bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter,
- Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der dwpbank,
- Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme,
- Im Zweifel Vorbereitung von Vorstands- und anderen Personalangelegenheiten, die gesetzlich keinem Ausschuss zugewiesen sind, zur Entscheidung für den Aufsichtsrat und
- Zusammenarbeit mit dem Risiko- und Prüfungsausschuss.

### **Vergütungsbeauftragte**

Die Vergütungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin wurden vom Vorstand der dwpbank bestellt und verfügen über die entsprechenden Kenntnisse und Erfahrungen. Im Einklang mit § 23 Abs. 4 InstitutsVergV ist sichergestellt, dass keine Interessenkonflikte vorliegen. Die Vergütungsbeauftragte wird in ihrer Funktion durch eine entsprechende Personalausstattung unterstützt. Sie erfüllt die ihr gemäß § 24 InstitutsVergV zugewiesenen Aufgaben, d.h. Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme, Unterstützung und Beratung des Vorstands und des Vergütungskontrollausschusses bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben und Erteilung von Auskünften an den Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses. Durch die Vergütungsbeauftragte erfolgt ebenfalls die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter, sie wird im jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme (Vergütungskontrollbericht) dokumentiert. Der Vergütungskontrollbericht für

das Geschäftsjahr 2021 wurde dem Vorstand am 07. Juni 2022 und dem Vergütungskontrollausschuss und Aufsichtsrat am 30. Juni 2022 vorgelegt.

### **Externe Berater**

Externe Berater wurden bei der Konzeption von Vergütungssystemen, bei der Definition des Kriteriums für die nachhaltige Wertentwicklung der dwpbank und für die juristische Beratung von der Abteilung HR-Grundsatzfragen/ -Steuerung in Abstimmung mit dem Gesamtvorstand beauftragt und eingebunden. Bezüglich der Anpassung der Vergütungssysteme ab dem Geschäftsjahr 2021 bei Vergütungsparametern, Modifier, Mehrjährigkeit der Bemessungsgrundlage und Kriterium der Wertentwicklung der dwpbank wurde die Unternehmensberatung Willis Towers Watson in 2020 einbezogen.

## **2.2 Vergütungsstrategie**

Die Vergütungsstrategie der dwpbank ist Teil der Personalstrategie der dwpbank. Die personalstrategischen Ziele leiten sich aus der Unternehmensstrategie der dwpbank ab. Die Vergütungsstrategie wird regelmäßig in Hinblick auf ihre Unterstützungsfunktion für die Unternehmensstrategie der dwpbank geprüft und ggfs. angepasst.

Mit der Vergütungsstrategie werden folgende Ziele verfolgt:

- Unterstützung der langfristigen Wertentwicklung der dwpbank durch aufgaben- und leistungsorientierte und an der wirtschaftlichen Situation der Bank ausgerichtete Vergütungsmodelle,
- Bindung und Gewinnung von hochqualifizierten Mitarbeitern als ein entscheidender Erfolgsfaktor für stabile, sichere, innovative und hoch automatisierte Abwicklungsleistungen,
- Einhaltung regulatorischer Vorschriften, um die Position der dwpbank als verlässlicher und nachhaltiger Partner mit ausgewiesener regulatorischer Expertise zu unterstützen,
- Etablierung transparenter, standardisierter und effizienter Prozesse auch im Bereich der Vergütung.

## **2.3 Vergütungsstruktur**

### **Vergütungsbestandteile und -systeme**

Die dwpbank gewährt ihren Mitarbeitern eine angemessene Fixvergütung, die sich für Tarifangestellte nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe richtet. Tarifangestellte erhalten grundsätzlich 12 Monatsgehälter, die tarifliche Sonderzahlung und eine weitere tarifliche Sonderzahlung in Höhe eines tariflichen Monatsgehaltes. Zusätzlich können monatliche fixe Zulagen gewährt werden. Für einige Mitarbeiter mit Beurlaubungsregelungen aus anderen Instituten bestehen gesonderte Vereinbarungen, die sich nach den Regelungen in den Beurlaubungsinstituten richten.

Leitende Angestellte und außertariflich Beschäftigte erhalten 12 Monatsgehälter und eine variable Vergütung. Deren Fixvergütung wird einmal jährlich überprüft.

Es besteht die Möglichkeit einer individuellen Anpassung für alle Mitarbeiter, über die im Rahmen von Vorgaben und Budget die jeweils zuständige Führungskraft entscheidet.

Zudem können an alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter mit Ausnahme der Risk Taker und Vorstandsmitglieder einmalige Zusatzprämien geleistet werden, die als variable Vergütung gelten.

### **Variable Vergütung (Bonus)**

Das Bonussystem der dwpbank für außertarifliche Mitarbeiter und Risk Taker bemisst sich an Vergütungsparametern, die zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt werden. Dazu werden unternehmensweite Ziele vom Vorstand und Einzelziele von den jeweils zuständigen Führungskräften festgelegt, mit dem Mitarbeiter vereinbart und deren Messgrößen definiert. Um die Systematik der für die variable Vergütung relevanten Unternehmensziele für alle Berechtigten zu vereinheitlichen, Stabilitäts- und Risikoaspekte deutlicher zu berücksichtigen und eine stärkere Verknüpfung mit den betrieblichen Steuerungsinstrumenten herzustellen, wurden die Parameter neu gefasst und mit Geltung ab 2021 vom Vorstand am 10.11.2020 und vom Aufsichtsrat am 9.12.2020 verabschiedet. Ein wesentlicher Bestandteil der Vergütungsparameter ist das Geschäftsergebnis der dwpbank, weitere unternehmensweite Ziele sind Neugeschäft, Kundenorientierung, IT- und Produktionsstabilität, Gesamtkapitalquote und Risikotragfähigkeit. Damit und mit thematischen Vorgaben zu den individuellen Zielen wird die Erreichung der strategischen Ziele unterstützt. Damit trägt das Verfahren den zentralen Risiken der dwpbank Rechnung und bezieht deren Auswirkungen bei der Höhe der variablen Vergütung ein.

Nach Jahresende werden die Unternehmensziele vom Vorstand anhand der Kennzahlen und die Einzelziele von den jeweiligen Führungskräften bewertet. Die durchschnittliche Bewertung der Unternehmens- und Einzelziele werden mit einem individuellen Ausgangswert multipliziert und ergeben so die Höhe der für das jeweilige Jahr geltenden variablen Vergütung. Der individuelle Ausgangswert stellt den Betrag dar, der bei einer Zielerreichung von 100% erzielt würde. Er wird vertraglich vereinbart und kann im Rahmen von individuellen Gehaltsanpassungen verändert werden. Die Grenze für diesen Ausgangswert ist in den Vergütungssystemen so festgelegt, dass eine maximal erzielbare variable Vergütung die Fixvergütung des Mitarbeiters nicht überschreiten kann bzw. bei Mitarbeitern der Kontrolleinheiten nicht mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung betragen kann.

Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen ergeben sich durch die implementierten variablen Vergütungssysteme nicht. Bei negativen Erfolgsbeiträgen verringert sich der Anspruch auf variable Vergütung über die Reduzierung der entsprechenden Zielerreichung. Eine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht nicht. Bei keinem Mitarbeiter betrug für 2021 der Anteil der variablen Vergütung mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung. Auch in Bezug auf die Höhe der Vergütung der Kontrolleinheiten ergeben sich keine Anhaltspunkte wegen identischer Parameter zu den kontrollierten Einheiten und insoweit resultierender Interessenkonflikte. Identische Parameter bestehen aufgrund der für alle Mitarbeiter geltenden Unternehmensziele. Weite Teile der Unternehmensziele sind nicht unmittelbar durch die Ausübung der Kontrolltätigkeiten beeinflussbar, zudem machen diese nur 50% der variablen Vergütung (Vorstände: 70%) aus; weitere 50% (Vorstände: 30%) beziehen sich auf Bereichs/ Dezernats- und individuelle Ziele. Bei der Vereinbarung der individuellen Ziele werden alle Führungskräfte angehalten, gleichlaufende Parameter bei den Kontrolleinheiten und den von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten zu vermeiden. Dieses wird durch den Bereich Human Resources geprüft.

### **Variable Vergütung (Zusatzprämien)**

Zusätzlich kann einem außertariflich oder tariflich angestellten Mitarbeiter, sofern er kein Risk Taker ist, eine Zusatzprämie gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung Zusatzprämie gewährt werden. Mit dieser Einmalzahlung können herausragende Leistungen mit besonderer Bedeutung für die dwpbank gewürdigt werden. Der Gesamtvorstand entscheidet jährlich neu, ob und in welcher Höhe

ein Budget zur Verfügung gestellt wird. Die Vergabe unterliegt festgelegten Kriterien und einem formalisierten Prozess. Zur Auszahlung einer einmaligen Sonderzahlung in 2021 aufgrund der Corona-Krise wurde eine gesonderte Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

### **Garantierte variable Vergütungen, Abfindungen, Halteprämien**

Garantierte variable Vergütungen innerhalb der ersten 12 Monate der Tätigkeit werden nur unter der Bedingung, dass die dwpbank zum Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt, ausgezahlt. Über die ersten 12 Monate der Tätigkeit hinaus werden keine garantierten variablen Vergütungen vereinbart.

Vertragliche Abfindungsansprüche, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht, existieren in der dwpbank nicht. Die Gewährung und Höhe von Abfindungen sind im Sozialplan der dwpbank geregelt. Abfindungen, die außerhalb der Zuständigkeit des Sozialplans liegen, richten sich grundsätzlich auch nach den im Sozialplan festgelegten Regelungen und Berechnungen.

Die dwpbank gewährt keine variable Vergütung zum Zweck der Bindung der Mitarbeiter an die dwpbank (Halteprämien).

### **Nebenleistungen und Benefits**

Die dwpbank gewährt ihren Mitarbeitern auf Basis von unternehmensweiten Regelungen eine betriebliche Altersvorsorge in Form einer leistungsorientierten Beitragszusage über den Durchführungsweg der rückgedeckten Unterstützungskasse. Diese ist im Haustarifvertrag geregelt. Den Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern, deren Ansprüche auf Altzusagen beruhen, gewährt die dwpbank eine Direktzusage nach einheitlichen, ermessensunabhängigen Bedingungen. Von anderen Instituten beurlaubte Mitarbeiter erhalten eine betriebliche Altersvorsorge entsprechend ihrer Beurlaubungsvereinbarung.

Die dwpbank stellt den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur privaten und dienstlichen Nutzung zur Verfügung. Bei Bereichsleitern und ggfs. einzeln vom Vorstand benannten Personen übernimmt die dwpbank gemäß der vom Vorstand verabschiedeten Dienstwagenordnung die Kosten bis zu einer bestimmten Höhe oder gewährt alternativ eine Mobilitätszulage zum Gehalt.

Zudem werden Zuschüsse wie Essensgeldzuschuss, Fahrtkostenzuschuss oder Firmenticket, vermögenswirksame Leistungen, die Möglichkeit von Urlaubskauf und Sabbatical, mobilem Arbeiten, Gleitzeit und Benefits im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements gewährt.

### **Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben**

Die Vergütungssysteme und die erfolgten Änderungen entsprechen den Anforderungen der InstitutsVergV in der Fassung vom 20.09.2021 und der Delegierte Verordnung 2021/923 vom 25.03.2021:

- für Vorstandsmitglieder verabschiedet durch Beschluss des Aufsichtsrates vom 09.12.2020 und
- für Risk Taker durch Vorstandsbeschluss vom 16.11.2021.

Für außertarifliche Mitarbeiter wurde das Vergütungssystem hinsichtlich der Änderungen der Fassungen vom 15.04.2019 und 20.09.2021 geprüft. Eine Anpassung über die 2017 verabschiedeten Änderungen hinaus ist nicht erforderlich.

### **3 Vergütungssystem für Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der dwpbank haben („Risk Taker“)**

#### **3.1 Identifizierung von Risk Takern**

Die dwpbank hat eigenverantwortlich eine Risikoanalyse gemäß den neuen technischen Regulierungsstandards der Delegierte Verordnung 2021/923 (DVO) der EU-Kommission vom 25. März 2021 durchgeführt. Die Feststellung der Risk Taker für das Berichtsjahr 2021 ist am 16.02.2021 vom Vorstand verabschiedet und am 19.04.2021 vom Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen worden. Nach Veröffentlichung der neuen Standards wurde die Risikoanalyse erneut durchgeführt und in der Sitzung am 04.10.2021 mit Wirkung ab 01.09.2021 verabschiedet und dem Aufsichtsrat am 04.10.2021 zur Kenntnisnahme vorgelegt. Neben allen Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern wurden die Mitglieder des Senior Managements, d.h. Führungskräfte mit direkter Berichtslinie zum Vorstand, sowie die Abteilungsleitung HR Grundsatzfragen/ -steuerung und der Senior Experte Treasury und Abstimmingservices als Risk Taker identifiziert.

#### **3.2 Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder**

Mit Beschluss des Aufsichtsrates vom 09.12.2020 wurde das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der dwpbank ab dem Geschäftsjahr 2021 an die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung und der Delegierte Verordnung 2021/923 angepasst.

Neben dem Festgehalt wird eine variable Vergütung ausschließlich in der Form einer Bonuszahlung gewährt. Der Ausgangswert (bei einer Zielerreichung von 100 %) beträgt ca. 25 % des Gesamtgehaltes. Maximal kann eine variable Vergütung in Höhe von 140 % des Ausgangswertes erreicht werden. Diese maximale variable Vergütung entspräche ca. 32 % des Gesamtgehaltes.

Für Vorstandsmitglieder werden Unternehmensziele mit einem Anteil von 70 % und Ziele für den Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Vorstandsmitgliedes („Dezernatsziele“) sowie individuelle Ziele mit einem Gesamtanteil von 30 % festgelegt. Unternehmens-, Dezernats- und Individualziele werden jährlich neu vom Aufsichtsrat verabschiedet und mit den Vorstandsmitgliedern schriftlich vereinbart.

Die Höhe der Zielerreichung wird über drei Jahre bemessen und in der Bilanzsitzung des Aufsichtsrates für das maßgebliche Geschäftsjahr festgestellt. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die Zielbewertung aller Vorstandsmitglieder gleichermaßen um bis zu 10% auf Basis von zu Beginn des Jahres festgelegten Kriterien zu erhöhen oder zu verringern. Diese Kriterien orientieren sich an der langfristigen strategischen Planung sowie dem jährlich durchgeführten strategischen Reviewprozess. Der rechnerische Gesamtbonusbetrag wird durch Multiplikation des Ausgangswertes mit der Gesamtzielerreichung im maßgeblichen Geschäftsjahr ermittelt.

Für Vorstandsmitglieder sind Zurückbehaltungs-, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen festgelegt worden, die den Bestimmungen des §§ 18 und 20 InstitutsVergV entsprechen. 20 % des festgestellten Bonusbetrages werden im Jahr der Feststellung ausgezahlt. Sofern die Auszahlungsvoraussetzungen gem. InstitutsVergV erfüllt sind, werden weitere 20 % im Folgejahr ausgezahlt und die Auszahlung der verbleibenden 60 % des festgesetzten Bonus über einen Zeitraum von fünf Jahren gestreckt, so dass in jedem weiteren Jahr 12 % ausgezahlt werden. Die in diesen Zeiträumen zu berücksichtigende nachhaltige Wertentwicklung der dwpbank wird nach dem Ertragswertverfahren unter besonderer Berücksichtigung der Bruttowertschöpfung ermittelt und durch den Aufsichtsrat verabschiedet. Bei einer negativen Wertentwicklung werden die auf das

betreffende Jahr entfallenden Teilbeträge entsprechend gekürzt, bei einer positiven Wertentwicklung um maximal 10% (Cap) erhöht. Maluskriterien finden gemäß §§ 18 und 20 InstitutsVergV entsprechende Berücksichtigung.

### **3.3 Vergütungssystem für Risk Taker**

Das Vergütungssystem für die Risk Taker wurde mit Gültigkeit ab dem 01.01.2021 an die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung durch Vorstandsbeschlüsse vom 22.12.2020 und vom 16.11.2021 angepasst. Es entspricht im Wesentlichen dem Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder.

Neben dem Festgehalt wird eine variable Vergütung, grundsätzlich in der Form einer Bonuszahlung, gewährt. Der Ausgangswert (bei einer Zielerreichung von 100 %) wird im Rahmen der vertraglichen Umstellung individuell festgelegt und wird nicht mehr als 32 % des Gesamtgehaltes betragen. Maximal kann ein Bonusbetrag in Höhe von 140 % des Ausgangswertes erreicht werden.

Für Risk Taker gelten die gleichen Unternehmensziele wie für Vorstandsmitglieder, abweichend mit einer Gesamtgewichtung von 50% und über einen einjährigen Bemessungszeitraum. Die weiteren 50% entfallen auf Bereichs- und Einzelziele. Die Unternehmensziele werden jährlich neu vom Gesamtvorstand verabschiedet und an alle Risk Taker kommuniziert, Bereichs- und Einzelziele werden jährlich neu zwischen Risk Taker und der zuständigen Führungskraft schriftlich vereinbart. Anfang des Folgejahres wird die Höhe der jeweiligen Unternehmenszielerreichung durch den Gesamtvorstand, die Höhe der Bereichs- und Einzelziele durch die jeweilige Führungskraft festgestellt. Wie auch beim Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder besteht die Möglichkeit, die Gesamtbewertung für alle Risk Taker gleichermaßen um bis zu 10% zu erhöhen oder zu verringern. Der rechnerische Gesamtbonusbetrag wird durch Multiplikation des Ausgangswertes mit der Gesamtzielerreichung im maßgeblichen Geschäftsjahr ermittelt.

Für Risk Taker, für die eine variable Vergütung über 50 TEUR festgestellt wird, sind analog zu der Regelung für Vorstandsmitglieder Zurückbehaltungs-, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen festgelegt worden.

## **4 Quantitative Offenlegung**

In diesem Abschnitt werden Informationen über die Gesamtvergütung aller Mitarbeiter und die Höhe und Aufteilung der Vergütung des Vorstandes und der Risk Taker für das Jahr 2021 gemäß den Anforderungen der DVO (EU) 2021/637 offengelegt.

Meldebögen EU

- REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung
- REM2 - Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)
- REM3 – Zurückbehaltene Vergütung
- REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr
- REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung		a	b	c	d	
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	15	3	0	20
2		Feste Vergütung insgesamt	246.333	2.385.645	0	3.686.458
3		Davon: monetäre Vergütung	246.333	1.337.758	0	3.065.922
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	
EU-5x		Davon: andere Instrumente	0	0	0	
6		(Gilt nicht in der EU)				
7	Davon: sonstige Positionen	0	1.047.887	0	620.536	
8	(Gilt nicht in der EU)					
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	15	3	0	20
10		Variable Vergütung insgesamt	0	501.171	0	992.652
11		Davon: monetäre Vergütung	0	105.568	0	604.795
12		Davon: zurückbehalten	0	0	0	
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	
EU-14a		Davon: zurückbehalten	0	0	0	
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	395.603	0	387.856
EU-14b		Davon: zurückbehalten	0	296.702	0	290.892
EU-14x		Davon: andere Instrumente	0	0	0	
EU-14y		Davon: zurückbehalten	0	0	0	
15	Davon: sonstige Positionen	0	0	0		
16	Davon: zurückbehalten	0	0	0		
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)	246.333	2.886.816	0	4.679.110	

Meldebogen EU REM2 - Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
<b>Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag</b>					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0	0
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	0	0	0	0
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	0	0	0	0
<b>Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden</b>					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0	0
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0	0
<b>Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen</b>					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0	0
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0	0
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	0	0	0
9	Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0	0	0
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0	0	0	0

Meldebogen REM3 – Zurückbehaltene Vergütung		a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	874.813	274.459	600.354	0	0	27.446	301.905	0
8	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	874.813	274.459	600.354	0	0	27.446	301.905	0
11	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
18	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	759.573	130.947	379.750	0	0	11.628	142.575	0
20	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	759.573	130.947	379.750	0	0	11.628	142.575	0
23	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
24	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
25	Gesamtbetrag	1.634.386	405.406	980.105	0	0	39.074	444.480	0

Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr		a
EUR		Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	0
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	0
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	0
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	0
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	0
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	0
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	0
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	0
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	0
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	0
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	0
x	Diese Liste ist verlängerbar, sollten weitere Vergütungsstufen benötigt werden.	0

Meldebogen EU REM5 – Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter										38
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	15	3	18							
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				0	0	0	0	0	0	
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				0	0	0	7	3	10	
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	246.333	2.886.816	3.133.149	0	0	0	1.794.261	761.354	2.123.495	
6	Davon: variable Vergütung	0	501.171	501.171	0	0	0	381.924	148.484	462.244	
7	Davon: feste Vergütung	246.333	2.385.645	2.631.978	0	0	0	1.412.338	612.870	1.661.250	

Die Geschäftsfelder Investment Banking, Retail Banking und Vermögensverwaltung sind in der dwpbank nicht vorhanden.