

Offenlegung der Vergütungspolitik für das Geschäftsjahr 2024

Juni 2025

Inhaltsverzeichnis

1	Grundlage	3
2	Qualitative Angaben zur Vergütungspolitik	3
2.1	Für die Vergütung verantwortliche Gremien	3
2.2	Vergütungsstrategie.....	5
2.3	Vergütungsstruktur	6
3	Vergütungssystem für Mitarbeitende, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der dwpbank haben („Risk Taker“).....	8
3.1	Identifizierung von Risk Takern.....	8
3.2	Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder.....	8
3.3	Vergütungssystem für Risk Taker.....	9
4	Quantitative Offenlegung	10

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 08.01.2023 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 27.11.2024 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, Mitarbeitende, 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 jeden Jahres über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme durch den Vergütungsbericht des Vorstandes und den Vergütungskontrollbericht der Vergütungsbeauftragten informiert. Dieses erfolgt für das Geschäftsjahr 2024 am 16.06.2025.

Der Gesamtvorstand entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden 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.

Der Bereich Human Resources 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 Mitarbeitenden und treffen im Rahmen von Vorgaben Vergütungsentscheidungen.

Im Rahmen der Überprüfung durch die Vergütungsbeauftragte in Abstimmung mit den Kontrolleinheiten wird auch geprüft, ob Interessenkonflikte der relevanten Personen im Sinne des Artikel 2 Nr. 1 in Verbindung mit Art. 27 Abs. 2 DVO (EU) 2017/565 bei der Erbringung von Wertpapier- und -nebenleistungen vorliegen. Ergebnis ist, dass das Vergütungssystem der dwpbank so gestaltet ist, dass es den Anforderungen des BT 8 MaComp nicht zuwiderläuft.

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 vor den Sitzungen des Aufsichtsrates statt, sofern vergütungsrelevante Themen zu behandeln sind. In 2024 war dies am 04. März, 15. April, 24. Juni, 23. September und am 03. Dezember.

In der Sitzung am 15. April 2024 überprüfte der Aufsichtsrat nach Empfehlung durch den Vergütungskontrollausschuss die Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Jahr 2024. Auf eine Überprüfung der Vergütung der im Jahr 2024 ausscheidenden Vorstandsmitglieder wurde verzichtet. Eine erneute Überprüfung erfolgte in der Sitzung des Aufsichtsrates am 22.09.2025.

Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates festgelegt:

- Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitenden,
- Unterstützung des Aufsichtsrates bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Vorstandsmitglieder und Mitarbeitende,
- 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 Mitarbeitenden, sie wird im jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme (Vergütungskontrollbericht) dokumentiert. Der Vergütungskontrollbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde im Vorstand am 27. Mai 2025 und im Vergütungskontrollausschuss und Aufsichtsrat am 16. Juni 2025 behandelt.

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 vom Bereich Human Resources in Abstimmung mit dem Gesamtvorstand beauftragt und eingebunden. Bei der in 2020 vorgenommenen Anpassung der Vergütungssysteme von Vergütungsparametern, Modifier, Mehrjährigkeit der Bemessungsgrundlage und dem Kriterium der Wertentwicklung der dwpbank wurde die Unternehmensberatung Willis Towers Watson (WTW) einbezogen. Für die künftig erforderliche Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie wird die dwpbank ebenfalls von WTW beraten.

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 und nachhaltigen Wertentwicklung der dwpbank durch aufgaben- und leistungsorientierte und an der wirtschaftlichen Situation der Bank ausgerichtete Vergütungsmodelle,
- Bindung und Gewinnung von hochqualifizierten Mitarbeitenden als ein entscheidender Erfolgsfaktor für stabile, sichere, innovative und hoch automatisierte Abwicklungsleistungen
- Unterstützung der Weiterentwicklung der Risikokultur in der Bank durch Aufnahme eines Unternehmensziels in die variablen Vergütungsmodelle der dwpbank als Anreiz für alle Mitarbeitenden
- 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende 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 (Bonus). Deren feste Grundvergütung wird gemäß den Regelungen in einer Gesamtbetriebsvereinbarung einmal jährlich überprüft und gegebenenfalls für alle gleichermaßen angepasst.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit einer individuellen Anpassung für alle Mitarbeitenden, über die im Rahmen von Vorgaben und Gesamtbudget die jeweils zuständige Führungskraft entscheidet.

Zudem können an alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden vereinbart und deren Messgrößen definiert. Ein wesentlicher Bestandteil der Vergütungsparameter ist das Geschäftsergebnis der dwpbank, weitere unternehmensweite Ziele sind Neugeschäft, Kundenorientierung, IT- und Produktionsstabilität, Gesamtkapitalquote, Risikotragfähigkeit und operationelle Risiken. Damit und mit thematischen Vorgaben zu den individuellen Zielen wird die Erreichung der strategischen Ziele unterstützt. So 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 wird mit einem individuellen Ausgangswert multipliziert und ergibt 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 Mitarbeitenden nicht überschreiten kann bzw. bei Mitarbeitenden 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 bis hin zu einer kompletten Streichung. Die Ermittlung von negativen Erfolgsbeiträgen im Sinne der §§ 5 und 18 InstitutsVergV und die Bewertung etwaiger Fälle nimmt das Vergütungskomitee der dwpbank vor und erstellt einen Entscheidungsvorschlag für den Vorstand der dwpbank. Ständige Mitglieder des Vergütungskomitees sind die Vergütungsbeauftragte, die Bereichsleitenden Revision, Risiko- und Berechtigungsmanagement, Human Resources und Compliance, optional der für das Risikomanagement zuständige Vorstandsdezernent.

Eine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht nicht. Bei keinem Mitarbeitenden betrug für 2024 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 Mitarbeitenden 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 Dezernats-, Bereichs- 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 überwacht.

Variable Vergütung (Zusatzprämien)

Zusätzlich kann einem außertariflich oder tariflich angestellten Mitarbeitenden, 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.

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 Mitarbeitenden an die dwpbank (Halteprämien).

Nebenleistungen und Benefits

Die dwpbank gewährt ihren Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden, deren Ansprüche auf Altzusagen beruhen, gewährt die dwpbank eine Direktzusage nach einheitlichen, ermessensunabhängigen Bedingungen. Von anderen Instituten beurlaubte Mitarbeitende 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, Deutschlandticket, vermögenswirksame Leistungen, die Möglichkeit von Urlaubskauf und Sabbatical, mobilem Arbeiten, Gleitzeit und weitere Benefits im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements gewährt.

Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben

Alle Vergütungssysteme wurden hinsichtlich der Anforderungen der InstitutsVergV in der Fassung vom 14.02.2023 und der Delegierte Verordnung 2021/923 vom 09.06.2021 überprüft. Die derzeit gültigen Vergütungssysteme für Vorstandsmitglieder, Risk Taker und außertarifliche Mitarbeitende entsprechen den aktuellen Vorgaben.

3 Vergütungssystem für Mitarbeitende, 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 technischen Regulierungsstandards der Delegierte Verordnung 2021/923 (DVO) der EU-Kommission vom 09.06.2021 durchgeführt. Die Feststellung der Risk Taker für das Berichtsjahr 2024 ist vom Vorstand verabschiedet und vom Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen worden. Neben allen Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern wurden die Mitglieder des Senior Managements, d. h. Führungskräfte mit direkter Berichtslinie zum Vorstand, sowie der Chief Information Security Officer und die Verantwortliche für Finanzen und Rechnungswesen 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.

Für Vorstandsmitglieder wird neben dem Festgehalt eine variable Vergütung („Bonus“) in Höhe von ca. 15 % der Summe aller Festgehaltsbestandteile (inkl. Zuführungen zur Altersversorgung) und dem Ausgangswert der variablen Vergütung angenommene Zielerreichung von 100% gewährt. Maximal hätte im betrachteten Geschäftsjahr eine variable Vergütung in Höhe der maximalen Zielerreichung von 130% des Ausgangswertes plus eines Korrekturfaktors in Höhe von 10% und damit in Höhe von maximal 140% des Ausgangswertes erreicht werden können.

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 der §§ 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 Erstellung der Risk Taker Vereinbarung 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 Mitarbeitenden und die Höhe und Aufteilung der Vergütung des Vorstandes und der Risk Taker für das Jahr 2024 gemäß § 27 InstitutsVergV und den Anforderungen der DVO (EU) 2021/637 offengelegt.

- Gesamtbetrag aller Vergütungen gem. § 16 InstitutsVergV nach Funktionen und Geschäftsbereichen

Meldebögen EU

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

Gesamtbetrag aller Vergütungen gem. § 16 InstitutsVergV nach Funktionen und Geschäftsbereichen

	Vorstand	Unternehmens- funktionen	Kontroll- funktionen	Sonstige
Mitarbeitende (Vollzeitäquivalent) zum 31.12.	2	315	74	841
Mitarbeitende (Vollzeitäquivalent) mit var. Vergütung	2	186	52	365
Gesamtvergütung in Tsd. EUR	1.864	33.069	8.050	82.312
davon fixe Vergütung	1.435	29.348	7.200	76.832
davon variable Vergütung	429	3.721	850	5.480

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

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung in TEUR			a	b	c	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	15	2	0	22
2		Feste Vergütung insgesamt	266	1.435	0	3.808
3		Davon: monetäre Vergütung	266	1.032	0	3.370
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame	0	0	0	0
EU-5x		Davon: andere Instrumente	0	0	0	0
6		(Gilt nicht in der EU)				
7	Davon: sonstige Positionen ¹⁾	0	403	0	438	
8	(Gilt nicht in der EU)					
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	15	2	0	22
10		Variable Vergütung insgesamt	0	429	0	1.111
11		Davon: monetäre Vergütung	0	86	0	551
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	0	343	0	561
EU-14b		Davon: zurückbehalten	0	257	0	420
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)		266	1.864	0	4.919

1) bAV, Dienstwagen, Mietzuschüsse, Zuschüsse zu privaten Kranken- und Pflegeversicherungen

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
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag					
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
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0	1
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0	0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
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 und einbehaltene Vergütung in Tsd. EUR		a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
		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 verdient 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	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	849	284	564	0	0	-2	282	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	849	284	564	0	0	0	282	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	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	996	276	720	0	0	-15	261	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	gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	996	276	720	0	0	0	261	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	1.845	560	1.284	0	0	-17	543	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
in TEUR		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										39
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	15	2	17							
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				0	0	0	0	0	0	0
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				0	0	0	9	4	9	
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	266	1.864	2.130	0	0	0	2.108	675	2.136	
6	Davon: variable Vergütung	0	429	429	0	0	0	496	125	489	
7	Davon: feste Vergütung	266	1435	1701	0	0	0	1612	550	1646	

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