

Unabhängig seit 1674

**METZLER**

Offenlegung in Bezug auf die Vergütungspolitik und  
Vergütungspraxis (Artikel 450 CRR und § 16 InstitutsVergV)  
per 31. Dezember 2022

## 1. Aufsichtsrechtlicher Rahmen

2

Die Metzler-Gruppe unterliegt dem Anwendungsbereich europäischer und nationaler Anforderungen an die Angemessenheit der Vergütungssysteme. Neben den vergütungsbezogenen Vorschriften der europäischen Capital Requirements Regulation (CRR)<sup>1</sup> hat die Metzler-Gruppe einzelne Vorschriften des Kreditwesengesetzes (KWG) sowie die Regelungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) anzuwenden.

Die aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen werden von der Metzler-Gruppe beachtet. Insbesondere wurden im Geschäftsjahr 2022 die allgemeinen Anforderungen gemäß Abschnitt 2 der InstitutsVergV sowie die ergänzenden Vorschriften für Gruppen gemäß Abschnitt 4 der InstitutsVergV von der Metzler-Gruppe erfüllt (siehe Kapitel 16.2). Die besonderen Anforderungen nach Abschnitt 3 der InstitutsVergV sind gemäß § 1 Absatz 3 InstitutsVergV nicht anwendbar, da es sich bei der Metzler-Gruppe unter Berücksichtigung der Kriterien in § 1 Absatz 3c KWG sowie in § 1 Absatz 3 S. 2 InstitutsVergV um ein sogenanntes nicht bedeutendes Institut handelt.

Die Metzler-Gruppe hat sowohl nach der CRR als auch nach der InstitutsVergV jährlich Angaben zu ihrer Vergütungspolitik/Vergütung offenzulegen. Der Offenlegungsbericht wird auf der Grundlage der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2021/637 und des technischen Durchführungsstandards zu Offenlegungsanforderungen vom 24. Juni 2020 (EBA/ITS/2020/04) erstellt.

Die Metzler-Gruppe legt nach Artikel 450 Absatz 1 lit. a bis d und lit. h bis k CRR und § 16 Absatz 2 InstitutsVergV Folgendes offen:

<sup>1</sup> Diese wurde zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) 2019/876 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 (CRR II).<sup>3</sup>

Vielfalt ist uns wichtig: Daher legen wir Wert darauf und betonen ausdrücklich, dass wir mit unseren Informationen alle Menschen gleichberechtigt ansprechen. Wenn wir im Text männliche Bezeichnungen für Menschen und Positionen verwenden, dient das allein dazu, den Lesefluss für Sie zu vereinfachen.

## 2. Allgemeine Angaben zu den Vergütungssystemen und zur Vergütungs-Governance

3

Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a Absatz 1 S. 3 Nummer 6 in Verbindung mit § 25a Absatz 5 KWG und der InstitutsVergV verantwortlich.

Der Aufsichtsrat ist für die Ausgestaltung und die Überwachung des Vergütungssystems der Geschäftsleitung sowie für die Überwachung der Angemessenheit des Vergütungssystems der Mitarbeiter zuständig. Er wird einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts informiert, indem der Vorstand in der Aufsichtsratssitzung des 4. Quartals einen entsprechenden Bericht vorlegt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats kann von der Geschäftsleitung jederzeit Auskunft über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verlangen.

Für die angemessene Ausgestaltung der Regelungen der Vergütungssysteme für Geschäftsleiter ist der Aufsichtsrat verantwortlich.

Der Aufsichtsrat der B. Metzler seel. Sohn & Co. AG hat sich im Geschäftsjahr 2022 in vier Sitzungen mit übergreifenden Vergütungsthemen befasst. Per 31. Dezember 2022 waren Dr. Christoph Schücking (Vorsitzender), Joseph Bernhart, Hans H. Freudenberg, Wolfgang Kirsch, Sven Knauer, Sascha Koppenhagen, Elena von Metzler, Dr. Leonhard von Metzler und Dr. Katrin Stark die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Die Kontrolleinheiten sowie der Bereich Personal werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt. Die Leiter der Kontrolleinheiten erhalten den jährlichen Vergütungsbericht. Vor der endgültigen Bestimmung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen werden die Kontrolleinheiten informiert und angehört. Der Bereich Personal steht den Kontrolleinheiten jederzeit für Auskünfte zur Verfügung.

Die gemäß § 11 InstitutsVergV erforderliche Festlegung von Grundsätzen zu Vergütungssystemen mit Angaben zur Ausgestaltung und Anpassung und zur Zusammensetzung der Vergütung erfolgt in der Richtlinie zur Vergütungssystematik.

Die Vergütungssysteme sind auf die Erreichung der in den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegten Ziele ausgerichtet. Dabei wird auch die Unternehmenskultur berücksichtigt. Ziel der Metzler-Gruppe ist eine klare Geschäftsausrichtung und eine risikobewusste Unternehmenskultur. Dies spiegelt sich wider in der restriktiven Ausrichtung der Geschäftsaktivitäten in

Bezug auf Eigenhandel und Kreditgeschäft, sowie dem Umstand, dass das Eingehen unverhältnismäßiger Risikopositionen vermieden wird.

Die Vergütungsparameter sind an den Strategien ausgerichtet. Sie unterstützen das Erreichen der strategischen Ziele und tragen zugleich künftigen Risiken Rechnung. ESG-Kriterien sollen angemessen berücksichtigt werden.

Die anwendbaren Vergütungsparameter sind

- a) das Geschäftsergebnis der Gesamtbank und des jeweiligen Geschäftsbereiches. Dabei wird kein quantitatives Verfahren angewendet, das die Festlegung der Vergütung wesentlich von bestimmten Erfolgsfaktoren abhängig macht. Die genaue Festlegung erfolgt diskretionär.
- b) die persönliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grundlage einer diskretionären, ganzheitlichen Beurteilung ihrer persönlichen Entwicklung. Als ermessensleitende Parameter für die persönliche Entwicklung werden zum einen die dokumentierten Mitarbeitergespräche genutzt, zum anderen die Einhaltung der selbstverpflichtenden Regelungen zur Nachhaltigkeit von Metzler geprüft.

Die Angaben zu den genannten Vergütungsparametern sind in den Grundsätzen zu den Vergütungssystemen festgehalten.

Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden. Es bestehen keine der Höhe nach unveränderten Ansprüche auf variable Vergütung trotz negativer Erfolgsbeiträge. Eine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsleiter und Mitarbeiter von variabler Vergütung besteht nicht, denn der Anteil der fixen Vergütung ist so hoch, dass eine flexible Vergütungspolitik einschließlich eines vollständigen Abschmelzens der variablen Vergütung betrieben werden könnte. Einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit bestehen nicht. Damit ist eine Gefährdung von Kundeninteressen durch das Vergütungssystem im Sinne des BT 8 MaComp ausgeschlossen.

Das Vergütungssystem läuft nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung zuwider, denn die Höhe variabler Vergütungsanteile von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung wird nicht gleichlaufend nach den Vergütungsparametern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten bestimmt, insbesondere sind ertragsorientierte Ziele unterdurchschnittlich zu gewichten und begründen keinen Interessenkonflikt mit der Überwachungsfunktion.

Das Vergütungssystem berücksichtigt die Verbraucherrechte und Verbraucherinteressen, es werden insbesondere nicht ausschließlich quantitative Vergütungsparameter verwendet, sofern unmittelbar Verbraucherinteressen betroffen sind.

Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral. Eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist ausgeschlossen.

Die Vereinbarung einer sogenannten garantierten variablen Vergütung erfolgt maximal für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei dem Institut und unter der Bedingung, dass das Institut zum Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt. Eine etwaige garantierte variable Vergütung wird ausschließlich vor Beginn der Tätigkeit für das Institut zugesagt.

Das Institut hat ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen gemäß § 11 Absatz 1 S. 2 Nummer 3 InstitutsVergV festgelegt und nimmt hierauf auch in dem Abschnitt zu den Grundsätzen zu Vergütungssystemen Bezug. Abfindungen sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält. Die Gewährung von Abfindungen erfolgt anhand definierter Kriterien. Die Metzler-Gruppe berücksichtigt bei der Gewährung von Abfindungen etwaige negative Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters.

Ein angemessenes Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung wird gewahrt, denn die Voraussetzungen des § 25a Absatz 5 KWG werden erfüllt. Die variable Vergütung jedes einzelnen Mitarbeiters oder Geschäftsleiters überschreitet nicht 100 Prozent (§ 25a Absatz 5 S. 2 KWG), es sei denn, die Anteilseigner des Instituts haben einen Beschluss über die Billigung einer höheren variablen Vergütung als nach § 25a Absatz 5 S. 2 KWG gefasst, wobei diese variable Vergütung 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten darf (§ 25a Absatz 5 S. 5 KWG). Ein Beschluss nach § 25a Absatz 5 S. 2 KWG ist gefasst worden. Im Einklang hiermit wurden gemäß § 6 Absatz 2 InstitutsVergV als angemessene Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung 100 Prozent festgelegt.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen wird in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess bestimmt. Die Festsetzung des Gesamtbetrags berücksichtigt die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage des Instituts und der Gruppe. Sie stellt sicher, dass die Fähigkeit des Instituts gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen und dass die Fähigkeit nicht eingeschränkt wird, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

Die Empfänger variabler Vergütung sind im Sinne des § 8 InstitutsVergV verpflichtet, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung variabler Vergütungen einzuschränken oder aufzuheben. Die Einhaltung dieser Verpflichtung wird risikoorientiert zumindest stichprobenartig durch die Compliance-Funktion überprüft.

Die Vergütung der Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird. Es wird sichergestellt, dass der Schwerpunkt der Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten auf der fixen Vergütung liegt.

Im Rahmen der jährlichen Gehaltsrunden und Vergütungsberichte werden die Vergütungssysteme von der Geschäftsleitung auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit den Strategien, überprüft und erforderlichenfalls angepasst. Ferner werden die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Falle von Änderungen der Geschäfts- oder der Risikostrategie überprüft und erforderlichenfalls angepasst. Im Berichtsjahr ist eine Überprüfung der Vergütungspolitik während der Gehaltsrunde im ersten Quartal und durch die Erörterung und Verabschiedung des Vergütungsberichts durch die Geschäftsleitung am 23. November 2022 erfolgt. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 14. Dezember 2022 den Vergütungsbericht besprochen und zur Kenntnis genommen.

Die Geschäftsleiter und Mitarbeiter werden anhand ihres Dienst- bzw. Arbeitsvertrags, geltender Tarif- und Betriebsvereinbarungen, Veröffentlichungen im Organisationshandbuch und Schreiben zur Vergütung schriftlich über die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems in Kenntnis gesetzt.

Ein Vergütungskontrollausschuss wurde in Übereinstimmung mit § 25d Absatz 7 S. 1 KWG nicht eingerichtet.

### 3. Risikoträger-Ermittlung

7

Die Metzler-Gruppe hat gemäß §§ 1 Absatz 21, 25a Absatz 5b S. 1 KWG für das Geschäftsjahr 2022 die Mitarbeiter ermittelt, deren berufliche Tätigkeit wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Metzler-Gruppe hat (Risikoträger/Risk-Taker). Nach den genannten Vorschriften wurde bei der Ermittlung neben der organschaftlichen Stellung, der hierarchischen Einordnung und der ausgeübten Funktion auch die individuelle Vergütungshöhe berücksichtigt. Die Ermittlung wird schriftlich und elektronisch dokumentiert und regelmäßig aktualisiert.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden insgesamt 49 Personen als Risikoträger eingestuft. Die besonderen Anforderungen des dritten Abschnitts der InstitutsVergV sind auf sie nicht anzuwenden, da die Metzler-Gruppe weder gemäß § 1 Absatz 3c KWG ein bedeutendes Institut noch nach § 1 Absatz 3 S. 2 InstitutsVergV ein sogenanntes qualifiziertes nicht bedeutendes Institut ist.

Während für die Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsleiter eigene Vergütungssysteme bestehen, finden auf die Mitarbeiter grundsätzlich einheitliche Vergütungssysteme Anwendung, d.h. es wird hier nicht zwischen den Vergütungssystemen der Risikoträger und der sonstigen Mitarbeiter unterschieden.

## 4. Angaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung

8

### 4.1. Vergütung Aufsichtsratsmitglieder

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit eine ausschließlich fixe Vergütung, deren Höhe sich nach der Festlegung der Gesellschafter bemisst.

### 4.2. Vergütungssystem Geschäftsleiter

Der Aufsichtsrat bestimmt bei der Festsetzung der Vergütung der einzelnen Geschäftsleiter, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters sowie zur Lage des Instituts steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Vergütungen, die die Geschäftsleiter für ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhalten, richten sich nach den jeweils geltenden vertraglichen Vereinbarungen, die abschließend im Dienstvertrag schriftlich festgelegt sind. Die Vergütung setzt sich grundsätzlich aus dem Festgehalt, einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung und in Einzelfällen weiteren im Verhältnis zum Festgehalt untergeordneten Benefits zusammen, wie Dienstwagen, Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung, vermögenswirksame Leistungen. Variable Vergütungen haben eine mehrjährige Bemessungsgrundlage.

Geschäftsleiter der Metzler-Gruppe konnten im Berichtszeitraum eine variable Vergütung nach Maßgabe der folgenden Parameter erzielen:

- Auf der Basis definierter Prinzipien und Leitlinien wird für jedes Jahr ein Faktor gebildet, der in der Regel 1 und minimal 0 beträgt.
- Der Aufsichtsrat beschließt den pro Geschäftsjahr und Vorstand einen Referenzbonusbetrag nach eigenem Ermessen.
- Der Berechnung des jeweils an den einzelnen Vorstand auszuzahlenden Gesamtbonusbetrags liegt folgende Formel zugrunde:  

$$\text{Gesamtbonus} = [(\text{Faktor (Vorjahr des Auszahlungsjahrs)} + \text{Faktor (Vorjahr des Auszahlungsjahrs} - 1) + \text{Faktor (Vorjahr des Auszahlungsjahrs} - 2) / 3] \cdot \text{Referenzbetrag.}$$

### 4.3. Vergütungssystem Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter (einschließlich Risikoträger)

Die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für das private Bankgewerbe (MTV) erfassten Mitarbeiter des Instituts (Tarifmitarbeiter) erhalten eine fixe Vergütung in Anwendung des Gehaltstarifvertrags für das private Bankgewerbe. Die Auszahlung erfolgt in Form von Monatsgehältern. Die Monatsgehälter setzen sich aus dem jeweiligen tariflichen Mindestmonatsgehaltssatz und einer tariflichen Sonderzahlung (13. Gehalt) zusammen. Darüber hinaus wird als fixe Vergütung eine Betriebstreueprämie in Höhe eines 14. Gehaltes gezahlt.



Jährlich wird eine sogenannte Gehaltsrunde durchgeführt, in deren Rahmen die Führungskräfte Veränderungen der fixen Vergütungen für ihre Tarifmitarbeiter vorschlagen. Die Vorschläge werden vom Bereich Personal zusammengefasst. Die Geschäftsleitung entscheidet über die Vorschläge.

Mitarbeiter, die vom Geltungsbereich des MTV nicht erfasst sind (AT-Mitarbeiter einschließlich Risikoträger), erhalten eine einzelvertraglich vereinbarte fixe Vergütung, die als Monatsgehalt ausgezahlt wird.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, eine variable Vergütung nach Maßgabe folgender Parameter zu erhalten: Die grundsätzliche Entscheidung über die Gewährung einer variablen Vergütung im Institut liegt sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach in dessen freiem Ermessen. Die variable Vergütung ist eine freiwillige Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht, weder dem Grunde noch der Höhe nach, und die auch im Falle einer wiederholten Leistung ohne ausdrückliche Wiederholung dieses Freiwilligkeitsvorbehaltes keinen Anspruch der Mitarbeiter begründet. Sofern die Geschäftsleitung ein Budget für die variable Vergütung bestimmt, reichen die Führungskräfte im Rahmen der jährlich nach Ende des Geschäftsjahres stattfindenden Gehaltsrunde (Durchführung nach kombiniertem Bottom-up/Top-down-Ansatz) individuelle Gehaltsvorschläge ein, die vom Bereich Personal zusammengefasst und der Geschäftsleitung zur Entscheidung vorgelegt werden. Die Geschäftsleitung entscheidet über die Vorschläge nach Ermessen unter Berücksichtigung der Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters als ermessensleitende Parameter. Aus der gemäß der InstitutsVergV erforderlichen Berücksichtigung von Erfolgsbeiträgen bei der Entscheidung über die Höhe einer variablen Vergütung ergeben sich keine Ansprüche auf die Leistung von variablen Vergütungen für die Zukunft. Hierauf wird ausdrücklich in den Schreiben zur Gewährung variabler Vergütungen hingewiesen.

## 5. Gruppenweite Regelung

10

Unter Berücksichtigung der Größe und der Komplexität der Geschäftstätigkeit der Metzler-Gruppe ist es gemäß § 27 InstitutsVergV risikoadäquat, dass Anforderungen der Verordnung zentral innerhalb der Metzler-Gruppe erfüllt werden.

Für die nach der InstitutsVergV einbezogenen Institute gelten die festgehaltenen Grundsätze zu den Vergütungssystemen entsprechend.

Als übergeordnetes Unternehmen der Metzler-Gruppe ist die B. Metzler seel. Sohn & Co. AG für die Umsetzung der Vergütungsstrategie und der relevanten aufsichtsrechtlichen Bestimmungen in den nachgeordneten Tochterunternehmen verantwortlich.

## 6. Einbindung externer Berater

---

11

Noch im Geschäftsjahr 2021 hat die Metzler-Gruppe damit begonnen, die Vergütungssysteme auf ihre Konformität mit der Institutsvergütungsverordnung in ihrer Fassung vom 20. September 2021 (IVV 4.0) zu überarbeiten. Sie wurde hierbei und bei weiteren einzelnen aufsichtsrechtlichen Fragestellungen von einem externen Rechtsberater unterstützt, der von der Geschäftsleitung der Metzler-Gruppe beauftragt wurde.

## 7. Offenlegung von quantitativen Vergütungskennziffern

12

Ergänzend zu den vorstehenden qualitativen Angaben zu den Vergütungssystemen nach Art. 450 Abs. 1 lit. a) bis d), lit. j) und k) CRR veröffentlicht die Metzler-Gruppe quantitative Vergütungskennziffern nach Artikel 450 Absatz 1 lit. h) und i) CRR. Dabei werden die Vorgaben des Artikel 17 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission vom 15. März 2021 sowie die technischen Durchführungsstandards zu Offenlegungsanforderungen vom 24. Juni 2020 (EBA/ITS/2020/04) berücksichtigt.

Um keine volle Transparenz bzw. Nachvollziehbarkeit zu den Vergütungen von bestimmten Einzelpersonen herzustellen, wurden in der Veröffentlichung zum einen alle Marktbereiche und alle Innenbereiche zusammengefasst sowie zum anderen auf die Veröffentlichung der Details zu Mitarbeitern mit einer Vergütung über einer Million Euro verzichtet.

Zusätzlich wird nach § 16 Absatz 2 InstitutsVergV der Gesamtbetrag der Vergütungen aller Mitarbeiter, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung offengelegt.

Die Vergütungsangaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022.

**Meldebogen EU REM1 – für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung  
(Betragsangaben in TEUR)**

			a Leitungs- organ – Aufsichts- funktion	b Leitungs- organ – Leitungs- funktion	c Sonstige Mitglieder der Geschäfts- leitung	d Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	11	5	0	33
2		Feste Vergütung insgesamt (in EUR)	394.166,67	3.834.604,86	–	6.228.573,02
3		Davon: monetäre Vergütung (in EUR)	394.166,67	3.834.604,86	–	6.228.573,02
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 Instrumente	0	0	0	0
EU-5x		Davon: andere Instrumente	0	0	0	0
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	0	0	0	0
8	(Gilt nicht in der EU)					
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	5	0	32
10		Variable Vergütung insgesamt (in EUR)	0	2.850.000,00	–	3.936.000,00
11		Davon: monetäre Vergütung (in EUR)	0	2.850.000,00	–	3.936.000,00
12		Davon: zurückbehalten	0	0	0	
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	
EU-14a		Davon: zurückbehalten		0	0	
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0
EU-14b		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
EU-14x		Davon: andere Instrumente	0	0	0	0
EU-14y	Davon: zurückbehalten	0	0	0	0	
15	Davon: sonstige Positionen	0	0	0	0	
16	Davon: zurückbehalten	0	0	0	0	
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		394.166,67	6.684.604,86	–	10.164.573,02

**Meldebogen EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)**

		a Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	b Leitungsorgan – Leitungsfunktion	c Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	d 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	0,00	0,00	0	0
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	0,00	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	0,00	0	0
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	0,00	0	0
9	Davon: zurückbehalten	0	0,00	0	0
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0,00	0	0
17	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0	0,00	0	0

**Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr**

	EUR	a 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	5
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
x	Diese Liste ist verlängerbar, sollten weitere Vergütungsstufen benötigt werden.	

**Meldebogen EU REM5 – Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter; Betragsangaben in TEUR)**

		a	b	c	d	e	j
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder		
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Innenbereiche	Geschäftsbereiche	Gesamtsumme
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	9	5	14	17	16	47
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	9	5	14	0	0	14
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	0	0	0	0	0	0
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	0	0	0	17	16	33
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter (in EUR)	390.000,00	6.684.604,86	7.074.604,86	3.964.649,14	6.199.923,88	17.239.177,88
6	Davon: variable Vergütung (in EUR)	–	2.850.000,00	2.850.000,00	1.174.000,00	2.762.000,00	6.786.000,00
7	Davon: feste Vergütung (in EUR)	390.000,00	3.834.604,86	4.224.604,86	2.790.649,14	3.437.923,88	10.453.177,88

**Summe aller Vergütungen**

Gesamtbetrag aller Vergütungen (in EUR)	97.773.794,05
Davon Gesamt feste Vergütung (in EUR)	76.717.926,05
Davon Gesamte variable Vergütung (in EUR)	21.055.868,00
Anzahl begünstigter Variable Vergütung	836

---

**B. Metzler seel. Sohn & Co.**

B. Metzler seel. Sohn & Co.  
Aktiengesellschaft  
Untermainanlage 1  
60329 Frankfurt am Main

Postfach 20 01 38  
60605 Frankfurt am Main

[www.metzler.com](http://www.metzler.com)