



ODDO BHF

Offenlegung der Vergütungspolitik und - praxis per 31. Dezember 2023

1. Aufsichtsrechtlicher Rahmen

Der vorliegende Vergütungsbericht 2023 für die ODDO BHF SE und ihre nachgeordneten Unternehmen wurde nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“) und Art. 450 Abs. 1 lit. a bis d und lit. h bis k der Verordnung (EU) 575/213 („CRR“) sowie der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2021/637 und des technischen Durchführungsstandards zu Offenlegungsanforderungen vom 24. Juni 2020 (EBA/ITS/2020/04) erstellt und erfüllt die nationalen und europäischen Anforderungen an die Offenlegungspflichten.

Die ODDO BHF SE hat sich im Geschäftsjahr 2023 gemäß den aufsichtsrechtlichen Kriterien des § 1 Abs. 3 InstitutsVergV im Vergleich zum Geschäftsjahr 2022 als qualifiziertes nicht bedeutendes Institut eingestuft.

Dementsprechend legt die ODDO BHF SE folgende Informationen offen:

2. Allgemeine Angaben zu den Gestaltungsmerkmalen der Vergütungssysteme sowie zur Vergütungsgovernance

Der Aufsichtsrat ist nach Maßgabe des § 25a Abs. 1 Nr. 6 sowie Abs. 5 KWG und den Regelungen der InstitutsVergV für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstände zuständig. Er wird einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts informiert.

Im Geschäftsjahr 2023 haben sechs Sitzungen (fünf reguläre Sitzungen und eine außerordentliche Sitzung) des Aufsichtsrats stattgefunden.

Per 31. Dezember 2023 waren Werner Taiber, Olivier Marchal, Dr. Katrin Burkardt, Sabine Diehl, Susanne Klöß-Braekler und Jutta Milke Mitglieder des Aufsichtsrats.

Das Institut hat einen Vergütungskontrollausschuss in Übereinstimmung mit § 25d Abs. 7 S. 1, Abs. 12 KWG eingerichtet. Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich aus vier Mitgliedern zusammen, darunter dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der auch den Vorsitz im Vergütungskontrollausschuss führt. Der Vergütungskontrollausschuss erfüllt die ihm gemäß § 15 InstitutsVergV und § 25d Abs. 12 KWG zugewiesenen Aufgaben. Namentlich:

- Unterstützung des Aufsichtsrats bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands,
- Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter¹,

¹ Wir möchten mit unseren Informationen alle Menschen gleichberechtigt ansprechen. Wenn wir im Text männliche Bezeichnungen für Menschen und Positionen verwenden, dient dies allein dazu, den Lesefluss zu vereinfachen.



ODDO BHF

- Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung des Vorstands.

Der Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses kann unmittelbar beim Leiter der Internen Revision und bei den Leitern der für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zuständigen Organisationseinheiten Auskünfte einholen.

Im Geschäftsjahr 2023 hat eine Sitzung des Vergütungskontrollausschusses stattgefunden.

Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a Abs. 1 S. 3 Nr. 6 sowie Abs. 5 KWG und den Regelungen der InstitutsVergV verantwortlich.

Die Kontrolleinheiten und der Bereich HR werden im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt. Vor der Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung werden die Kontrolleinheiten informiert und angehört. Der Bereich HR steht den Kontrolleinheiten jederzeit für Auskünfte zur Verfügung.

Das Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen mit Angaben zur Ausgestaltung und Anpassung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung festgelegt.

Die Vergütungssysteme sind auf die Erreichung der in den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegten Ziele ausgerichtet. Dabei wird auch die Unternehmenskultur berücksichtigt. Die maßgeblichen Vergütungsparameter der variablen Vergütung sind die Geschäftsentwicklung der ODDO BHF SE, die Entwicklung des Geschäftsbereiches sowie die individuelle Zielerreichung und Leistung innerhalb des eigenen Aufgabenfeldes. Die individuell zu erreichenden Ziele der Mitarbeiter sind aus den Gesamtbankzielen abgeleitet. Sie sind daher in vollem Umfang strategiekonform mit den Unternehmenszielen und der Risikostrategie.

Die ODDO BHF SE ist eine moderne Privatbank für Unternehmer und ihre Familien sowie für Unternehmen und institutionelle Kunden. Ihr Geschäftsmodell ist konservativ und risikoavers. Durch die risikoarme Ausrichtung des Geschäftsmodells wird das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden. Dies spiegelt sich auch in der Ausgestaltung der Vergütungssystematik wider. Die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und des Vorstands der ODDO BHF SE sind an die risikoarme Ausrichtung des Geschäftsmodells angelehnt und in der Weise ausgestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken für Mitarbeiter und Geschäftsleiter vermieden werden. Es bestehen keine der Höhe nach unveränderten Ansprüche auf variable Vergütung trotz negativer Erfolgsbeiträge. Eine signifikante Abhängigkeit der Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter von variabler Vergütung besteht nicht. Der Anteil der fixen Vergütung an der Gesamtvergütung ist ausreichend hoch, so dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Vergütungsbestandteile möglich ist und auch ganz auf die Zahlung der variablen Vergütungen verzichtet werden kann.



ODDO BHF

Einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit bestehen nicht.

Die Vergütungssysteme laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Vorstands zuwider, denn die Höhe variabler Vergütungsanteile von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Vorstands wird nicht gleichlaufend nach den Vergütungsparametern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten bestimmt. Somit besteht keine Gefahr eines Interessenkonflikts.

Die Verbraucherrechte und –interessen werden angemessen berücksichtigt. Eine Gefährdung von Kundeninteressen durch die Vergütungssysteme gemäß des BT 8 MaComp ist ausgeschlossen.

Die Vereinbarung einer garantierten variablen Vergütung erfolgt nur 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 die Anforderungen des § 7 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV erfüllt.

Das Institut hat ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen gemäß § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 InstitutsVergV festgelegt. 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. Das Institut berücksichtigt bei der Gewährung von Abfindungen etwaige negative Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters und die Abfindungen tragen dem Zeitverlauf Rechnung.

Ein angemessenes Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung wird gewahrt: Die variable Vergütung jedes einzelnen Mitarbeiters oder Vorstandsmitglieds überschreitet nicht 200 Prozent der fixen Vergütung. Ein entsprechender Beschluss wurde von der Hauptversammlung gemäß 25a Abs. 5 S. 5 KWG gefasst. Im Einklang hiermit wurde gemäß § 6 Abs. 2 InstitutsVergV als angemessene Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung 200 Prozent festgelegt. Für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten, deren Vergütungsschwerpunkt auf der fixen Vergütung liegen soll ist die variable Vergütung in der Regel auf 30% der jährlichen Gesamtvergütung beschränkt. In begründeten Ausnahmefällen, die durch die Geschäftsleitung zu genehmigen sind, kann dieser Prozentsatz bei bis zu 50% liegen.

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres setzt der Vorstand den Bonuspool für die Mitarbeiter und der Aufsichtsrat den Bonuspool für den Vorstand fest. Dies erfolgt gemäß § 7 InstitutsVergV in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess im Sinne von § 45 Abs. 2 Nr. 10 KWG. Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags berücksichtigen der Vorstand und der Aufsichtsrat die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage des Instituts und der Gruppe. Sie stellen 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. Vor der endgültigen Bestimmung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen werden die Kontrolleinheiten (Risk,



ODDO BHF

Risikocontrolling, Compliance, Interne Revision) entsprechend beteiligt. Der Gesamtbonuspool wird auf Basis definierter Parameter heruntergebrochen und das Budget zur Verteilung für die einzelnen Bereiche bereitgestellt. Innerhalb dieses Budgets kann dann auf individueller Ebene eine variable Vergütung gewährt werden.

Die Mitarbeiter der ODDO BHF SE sind verpflichtet, die Risikoorientierung ihrer variablen Vergütung nicht durch persönliche Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen einzuschränken oder aufzuheben. Das Institut überwacht die Einhaltung der Absicherung der variablen Vergütung und verfügt über eine angemessene Compliance-Struktur. Etwaige Anordnungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht („BaFin“) zur Einschränkung oder Untersagung der Auszahlung von variablen Vergütungen werden beim Abschluss von Anstellungsverträgen mit Mitarbeitern und Geschäftsleitern durch entsprechende Vorbehalte berücksichtigt.

Die Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass sie der Überwachungs- und Kontrollfunktionen dieser Mitarbeiter nicht zuwiderläuft. Es wird sichergestellt, dass der Schwerpunkt der Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten auf der fixen Vergütung und keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht.

Das Vergütungssystem und die zugrunde liegenden Vergütungsparameter werden einmal jährlich auf ihre Angemessenheit, insbesondere auf Konformität mit der Geschäfts- und Risikostrategie und der Unternehmenskultur sowie den regulatorischen und betrieblichen Regelungen hin geprüft und gegebenenfalls angepasst. Hierbei werden im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit neben dem Bereich Human Resources auch die Bereiche Compliance und Risikocontrolling einbezogen.

Die Mitarbeiter sowie der Vorstand werden anhand ihrer Arbeits- und Dienstverträge, geltender Tarif- und Betriebsvereinbarungen, Veröffentlichungen im Organisationshandbuch und Schreiben zur Vergütung schriftlich über die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems in Kenntnis gesetzt.

3. Angaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung

Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird im Hinblick auf unterschiedliche rechtliche Vorgaben und vergütungspolitische Zielsetzungen zwischen folgenden Mitarbeitergruppen unterschieden:

- Aufsichtsrat
- Vorstand
- Risikoträger unterhalb des Vorstands
- Mitarbeiter (Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter)

a. Vergütungssystem Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit eine ausschließlich fixe Vergütung.

b. Vergütungssystem Vorstand



ODDO BHF

Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder so fest, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Instituts steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Vergütung, die der Vorstand für seine berufliche Tätigkeit bei der ODDO BHF SE erhält, richtet sich nach den jeweils geltenden vertraglichen Vereinbarungen, die abschließend im Dienstvertrag schriftlich festgelegt sind.

Die Vergütung setzt sich grundsätzlich aus dem Festgehalt, weiteren Vergütungsbestandteilen wie z. B. Dienstwagen, Zuschüsse zu privaten Kranken- und Pflegeversicherungen sowie vermögenswirksamen Leistungen und einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung zusammen.

Zur Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Instituts- bzw. Konzernzielen, Organisationszielen und persönlichen Zielen abgeleitet.

Die Auszahlung der variablen Vergütung des Vorstands unterliegt gemäß § 1 Abs. 3 S. 2 InstitutsVergV zusätzlich den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV nach Maßgabe der §§ 1 Abs. 3 S. 2, 18ff. InstitutsVergV.

Für die Vorstandsmitglieder, deren variable Vergütung die in der InstitutsVergV festgeschriebene Freigrenze in Höhe von EUR 50.000 überschreitet oder mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung ausmacht, erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung im Rahmen eines aufgeschobenen Auszahlungsmodells.

Das aufgeschobene Auszahlungsmodell sieht vor, dass für die Vorstandsmitglieder, deren variable Vergütung den Schwellenwert von 500.000 EUR übersteigt, 60 % und für alle anderen Vorstandsmitglieder 40 % der gesamten variablen Vergütung über vier Jahre aufgeschoben wird („Deferral-Anteile“). Der Anspruch auf die aufgeschobene variable Vergütung erwächst dabei zeitanteilig zum ersten bis vierten Jahrestag der ursprünglichen Gewährung. Sowohl 50 % der nicht-aufgeschobenen („Non-Deferral“) als auch der aufgeschobenen variablen Vergütung werden von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängig gemacht („NWE-Anteile), welche zusätzlich einer einjährigen Haltefrist unterliegen.

Die Auszahlung der aufgeschobenen variablen Vergütung unterliegt einer Malus- und Clawback-Prüfung. Die variable Vergütung kann im Falle eines negativen Abweichens der Leistung von den vereinbarten Zielen oder bei sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten ganz oder teilweise entfallen.

c. Vergütungssystem von Risikoträgern unterhalb des Vorstands

Das Vergütungssystem der Risikoträger unterhalb des Vorstands entspricht im Wesentlichen dem des Vorstands:

Die Vergütung setzt sich grundsätzlich aus dem Festgehalt, weiteren Vergütungsbestandteilen wie z. B. Dienstwagen, Zuschüsse zu privaten Kranken- und Pflegeversicherungen sowie vermögenswirksamen Leistungen und einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung zusammen.



ODDO BHF

Zur Ermittlung der Bonushöhe werden quantitative und qualitative Ziele aus der Unternehmensstrategie in Form von Instituts- bzw. Konzernzielen, Organisationszielen und persönlichen Zielen abgeleitet.

Die Auszahlung der variablen Vergütung der Risikoträger unterhalb des Vorstands erfolgt analog zu dem aufgeschobenen Auszahlungsmodell des Vorstands.

d. Vergütungssystem Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter

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. Darüber hinaus wird als fixe Vergütung eine tarifliche Sonderzahlung in Höhe von einem Monatsgehalt und gegebenenfalls übertarifliche Sonderzahlungen gezahlt.

Die AT-Mitarbeiter erhalten eine einzelvertraglich vereinbarte fixe Vergütung, die als Monatsgehalt ausgezahlt wird.

Ferner haben die Tarif- und AT-Mitarbeiter die Möglichkeit eine variable Vergütung zu erhalten.

4. Ermittlung der Risikoträger

Die ODDO BHF SE hat für das Geschäftsjahr 2023 38 Risikoträger nach Maßgabe der §§ 1 Abs. 21 und § 25a Abs. 5b S. 1 KWG ermittelt. Die Ermittlung wird schriftlich und elektronisch dokumentiert.

5. Gruppenweite Regelung

Die Anforderungen des § 27 InstitutsVergV werden zentral innerhalb der Gruppe erfüllt. Für die nachgeordneten Unternehmen gemäß 10a Abs. 1 KWG gelten die Grundsätze zu den Vergütungssystemen entsprechend. Als übergeordnetes Unternehmen ist die ODDO BHF SE für die Umsetzung der Vergütungsstrategie verantwortlich.

Die Mitarbeiter der ODDO BHF Corporates & Markets AG und der ODDO BHF (Schweiz) AG erhalten ein Fixgehalt und haben ferner die Möglichkeit, eine variable Vergütung zu erhalten.

6. Einbindung externer Berater

Die ODDO BHF SE hat im Geschäftsjahr 2023 anlassbezogene externe Rechtsberatungsleistungen zu vergütungsrelevanten Themen in Anspruch genommen. Die Beauftragung der externen Berater erfolgte durch den Vorstand.

7. Offenlegung von quantitativen Vergütungskennziffern

Ergänzend zu den qualitativen Angaben zu den Vergütungssystemen nach Art. 450 Abs. 1 lit. a) bis d), lit. j) und k) CRR veröffentlicht die ODDO BHF SE quantitative Vergütungskennziffern nach Art. 450 Abs. 1 lit. h) und i) CRR. Dabei werden die Vorgaben des



ODDO BHF

Art. 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.

Zusätzlich wird nach § 16 Abs. 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 2023.



ODDO BHF

Anhang

Meldebogen EU REM I – für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

			a	b	c
			Aufsichtsrat	Vorstand	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	6	6	26
2		Feste Vergütung insgesamt	210.000	3.076.301	5.255.665
3		Davon: monetäre Vergütung	210.000	3.076.301	5.255.665
4		(Gilt nicht in der EU)			
EU-4a		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	0	0
8	(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	6	26
10		Variable Vergütung insgesamt	0	4.735.000	4.051.064
11		Davon: monetäre Vergütung	0	4.735.000	4.051.064
12		Davon: zurückbehalten	0	3.729.500	2.674.271
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	0	0
EU-14b		Davon: zurückbehalten	0	0	0
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)		0	7.811.301	9.306.729



ODDO BHF

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

		a	b	c
		Aufsichtsrat	Vorstand	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
	Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag			
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	1
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	0	0	110.000
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	0	0	0
	Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während eines Geschäftsjahres ausgezahlt wurden			
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0
	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen			
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	0	0
9	Davon: zurückbehalten	0	0	0
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0	0
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0	0	0



ODDO BHF

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

EUR		a
		Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Art. 450 Abs. 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	1
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	1
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

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	j
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder		Gesamtsumme
		Aufsichtsrat	Vorstand	Gesamtsumme Leitungsorgan	Innenbereiche	Geschäftsbereiche	
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	6	6	12	15	11	26
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	6	6	12	15	11	26
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	210.000	7.811.301	8.021.301	2.831.108	3.801.349	6.632.457
6	Davon: variable Vergütung	0	4.735.000	4.735.000	547.791	829.001	1.376.792
7	Davon: feste Vergütung	210.000	3.076.301	3.286.300,93	2.283.317	2.972.348	5.255.665



ODDO BHF

Summe aller Vergütungen

Gesamtbetrag aller Vergütungen	93.588.905
Davon: Gesamt feste Vergütung	70.854.582
Davon: Gesamt variable Vergütung	22.734.323
Anzahl Begünstigte variable Vergütung	945