

Unabhängig seit 1674

METZLER

Offenlegung in Bezug auf
die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis
(Artikel 450 CRR und § 16 InstitutsVergV)
per 31. Dezember 2025

1. Aufsichtsrechtlicher Rahmen	3
2. Allgemeine Angaben zu den Vergütungssystemen und zur Vergütungs-Governance	4
3. Risikoträger-Ermittlung	9
4. Angaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung	11
4.1. Vergütung Aufsichtsratsmitglieder	11
4.2. Vergütungssystem Geschäftsleiter	11
4.3. Vergütungssystem Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter (einschließlich Risikoträger)	12
5. Gruppenweite Regelung	13
6. Einbindung externer Berater	14
7. Offenlegung von quantitativen Vergütungskennziffern	15

1. Aufsichtsrechtlicher Rahmen

3

Die Metzler-Institutsguppe unterliegt dem Anwendungsbereich europäischer und nationaler Anforderungen an die Angemessenheit der Vergütungssysteme. Neben den vergütungsbezogenen Vorschriften der CRR hat die Metzler-Institutsguppe einzelne Vorschriften des KWG sowie die Regelungen der InstitutsVergV anzuwenden.

Die aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen werden von der Metzler-Institutsguppe beachtet. Insbesondere wurden im Geschäftsjahr 2025 die allgemeinen Anforderungen gemäß Abschnitt 2 der InstitutsVergV sowie die ergänzenden Vorschriften für Gruppen gemäß Abschnitt 4 der InstitutsVergV von der Metzler-Institutsguppe erfüllt. Die besonderen Anforderungen nach Abschnitt 3 der InstitutsVergV sind gemäß § 1 Absatz 3 InstitutsVergV nicht anwendbar, da es sich bei der Metzler-Institutsguppe 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-Institutsguppe 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-Institutsguppe legt nach Artikel 450 Absatz 1 lit. a bis d und lit. h bis k CRR und § 16 Absatz 2 InstitutsVergV folgendes offen:

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

4

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 vierten 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 2025 in vier Sitzungen mit übergreifenden Vergütungsthemen befasst. Per 31. Dezember 2025 waren Wolfgang Kirsch (Vorsitzender), Joseph Bernhart, Hans H. Freudenberg, Emmerich Müller, Sven Knauer, Sascha Kopenhagen, Elena von Metzler, Dr. Leonhard von Metzler und Dr. Katrin Stark die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Die Kontrolleinheiten sowie die Abteilung Human Resources werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt. Die Verantwortlichen der Kontrolleinheiten erhalten den jährlichen Vergütungsbericht. Vor der endgültigen Bestimmung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen werden die Kontrolleinheiten informiert und angehört. Sie erstellen schriftliche Stellungnahmen zu Regeleinhaltung, Risikotragfähigkeit, Kundeninteressen und ESG-Konformität. Die Abteilung Human Resources steht den Kontrolleinheiten jederzeit für Auskünfte zur Verfügung.

Die gemäß § 11 InstitutsVergV erforderliche Festlegung von Leitsätzen 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-Institutsgruppe 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 im 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 werden angemessen berücksichtigt.

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 Erfolgskennzahlen abhängig macht. Die genaue Festlegung erfolgt diskretionär.
- b) die individuelle Leistung und persönliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grundlage einer diskretionären, ganzheitlichen Beurteilung. Als ermessensleitende Parameter 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 der Richtlinie Vergütungssystematik festgehalten.

Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass die Interessen der Kunden jederzeit gewahrt bleiben und Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken (Interessenkonflikte) vermieden werden. Negative Erfolgsbeiträge können zu Reduktion bzw. Entfall der variablen Vergütung führen. 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 der Anforderungen gemäß Artikel 27 der Delegierten-Verordnung (EU) 2017/565 sowie gemäß den Vorgaben der Mindestanforderung an die Compliance-Funktion (MaComp BT 8) ausgeschlossen.

Das Vergütungssystem läuft nicht der Überwachungsfunktion der Kontroll-einheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung zuwider, denn die Höhe variabler Vergütungsanteile von Mit-

arbeitern 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 ausschließlich vor Beginn der Tätigkeit und 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.

Das Institut nimmt in ihrer Richtlinie Vergütungssystematik auch Bezug auf die Festlegung und Genehmigung von Abfindungen gemäß § 11 Absatz 1 S. 2 Nummer 3 InstitutsVergV. Abfindungen sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält. Wobei für Mitglieder des Vorstandes ein separates Rahmenkonzept zu Abfindungen und sonstigen Beendigungsleistungen existiert. Die Gewährung von Abfindungen erfolgt anhand definierter Kriterien. Die Metzler-Institutsguppe 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 der Gesellschafter bzw. Aktionäre nach § 25a Absatz 5 S. 2 KWG ist im Rahmen der jährlichen Hauptversammlung 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 überprüft und erforderlichenfalls angepasst, insbesondere auch hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit den Strategien. Ferner werden die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Falle von Änderungen der Geschäfts- oder der Risikostrategie überprüft und erforderlichenfalls angepasst. Hierfür wird durch das Institut ein Angemessenheitsprüfbericht gemäß § 12 InstitutsVergV erstellt. 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 11. November 2025 erfolgt. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 17. Dezember 2025 den Vergütungsbericht besprochen und zur Kenntnis genommen.

Die Geschäftsleiter und Mitarbeiter werden anhand ihres Dienst- bzw. Arbeitsvertrags, geltender Tarif- und Betriebsvereinbarungen, Veröffentlichung der Richtlinie Vergütungssystematik im Organisationshandbuch und Schreiben zur Vergütung schriftlich über die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems in Kenntnis gesetzt. Auch die Arbeitnehmervertretung erhält vorab die entsprechenden Informationen, insbesondere wenn sich wesentliche Änderungen ergeben würden.

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

Etwaige Feststellungen von internen oder externen Prüfern werden spätestens bis zum folgenden Vergütungszyklus behoben und übernommen.

3. Risikoträger-Ermittlung

9

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden die Risikoträger der Gesellschaften B. Metzler seel. Sohn & Co. AG und Metzler Asset Management GmbH ermittelt.

Für die B. Metzler seel. Sohn & Co. AG wurden gemäß §§ 1 Absatz 21, 25a Absatz 5b S. 1 KWG die Mitarbeiter ermittelt, deren berufliche Tätigkeit wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts hat (Risikoträger). 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 dokumentiert und regelmäßig aktualisiert.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden insgesamt 43 Personen als Risikoträger eingestuft. Die besonderen Anforderungen des dritten Abschnitts der InstitutsVergV sind auf sie nicht anzuwenden, da die B. Metzler seel. Sohn & Co. AG weder gemäß § 1 Absatz 3c KWG ein bedeutendes Institut noch nach § 1 Absatz 3 S. 2 InstitutsVergV ein sogenanntes qualifiziertes nicht bedeutendes Institut ist.

Für die Metzler Asset Management GmbH wurden gemäß den Leitlinien für solide Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der OGAW-Richtlinie (ESMA/2016/575) und der AIFMD (ESMA/2013/232) die Mitarbeiter ermittelt, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen haben (Risikoträger). Nach den genannten Vorschriften bilden die nachfolgend genannten Gruppen in ihrer Gesamtheit die Risikoträger: Risikoträger aufgrund der ausgeübten Funktion, Risikoträger aufgrund ihres Risikoeinflusses und Risikoträger aufgrund ihrer Vergütung. Die Ermittlung wird schriftlich dokumentiert und regelmäßig aktualisiert.

Analog erfolgte die Identifikation des sogenannten „Identified Staff“ bei den Kapitalverwaltungsgesellschaften der Metzler-Institutsguppe gemäß den Vorgaben des KAGB und der AIFM-Richtlinie. Auch hier wird der Ermittlungsprozess dokumentiert und bei Bedarf gegenüber den Aufsichtsbehörden transparent gemacht.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden insgesamt 12 Personen als Risikoträger eingestuft. Vor dem Hintergrund der risikoarmen Geschäftsausrichtung wurde unter Bezug auf den Proportionalitätsgrundsatz entschieden, von einer Umsetzung der Regelungen des lit. m), n) und o) des Anhang II AIFMD und Artikel 14b lit. m), n) und o) der OGAW-Richtlinie abzusehen. Ein Vergütungsausschuss nach Maßgabe von Anhang II AIFMD und nach Artikel 14b Absatz 4 OGAW-Richtlinie wurde nicht eingerichtet.

Während für die Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsleiter der genannten Gesellschaften eigene Vergütungssysteme bestehen, finden auf die Mitarbeiter grundsätzlich einheitliche Vergütungssysteme Anwendung, das heißt, es wird hier nicht zwischen den Vergütungssystemen der Risikoträger und der sonstigen Mitarbeiter unterschieden. Die Regelungen zur Vorstandsvergütung sind ebenfalls in der Richtlinie Vergütungssystematik enthalten.

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

11

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 bzw. Geschäftsführung

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. Er überwacht die Ausgestaltung und erhält mindestens einmal jährlich einen ausführlichen Vergütungsbericht, einschließlich der Stellungnahmen der Kontrolleinheiten zu Nachhaltigkeit und Risikotragfähigkeit.

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-Institutsgruppe 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 pro Geschäftsjahr und Vorstand einen Referenzbonusbetrag nach eigenem Ermessen.
- Der Berechnung des jeweils an den einzelnen Vorstand auszuzahlenden Gesamtbonusbetrags liegt folgende Formel zugrunde:

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

Der Vorstand der B. Metzler seel. Sohn & Co. Aktiengesellschaft vertritt diese als Alleingesellschafterin in der Gesellschafterversammlung der Metzler Asset Management GmbH. In dieser Rolle überprüft der Vorstand im Rahmen eines jährlichen Regelprozesses die Ausgestaltung und Angemessenheit der konkreten Geschäftsführer-Vergütungen in der Metzler Asset Management GmbH und stellt deren Übereinstimmung mit der Vergütungsstrategie, der Risikostrategie und den regulatorischen Vorgaben sicher.

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 eine Betriebstreueprämie in Höhe eines 14. Gehaltes gezahlt.

Jährlich wird eine sogenannte Gehaltsrunde durchgeführt, in deren Rahmen die Führungskräfte Veränderungen der Tarifgruppen für ihre Tarifmitarbeiter vorschlagen. Die Vorschläge werden von der Abteilung Human Resources 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 ausbezahlt 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 freien 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 stattfindenden Gehaltsrunde (Durchführung nach kombiniertem Bottom-up/Top-down-Ansatz) individuelle Gehaltsvorschläge ein, die von der Abteilung Human Resources zusammengefasst und der Geschäftsleitung zur Entscheidung vorgelegt werden. Die Geschäftsleitung entscheidet nach Ende des Geschäftsjahres 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.

Weitere (Sonder-)Zahlungen sind in der Regel nicht vorgesehen, nur in Ausnahmefällen, sofern sie als variable Vergütungsbestandteile im Sinne der InstitutsVergV einzuordnen sind.

5. Gruppenweite Regelung

13

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

Für die nach der InstitutsVergV einbezogenen Institute gelten die in der Richtlinie Vergütungssystematik festgehaltenen Leitsätze entsprechend.

Als übergeordnetes Unternehmen der Metzler-Institutsguppe 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

14

Im Geschäftsjahr wurde die Metzler-Institutsgruppe in Bezug auf die Vergütungssysteme nicht extern beraten. Sollte künftig externe Expertise hinzugezogen werden, werden Auswahlkriterien, Leistungsumfang und Unabhängigkeitsprüfung im Offenlegungsbericht gesondert dargestellt.

7. Offenlegung von quantitativen Vergütungskennziffern

15

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-Institutgruppe 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 2025.

			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	13	6	3	34
2		Feste Vergütung insgesamt (in Tsd. EUR)	585,0	4.936,2	672,0	5.710,9
3		Davon: monetäre Vergütung (in Tsd. EUR)	585,0	4.936,2	672,0	5.710,9
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0,0	0,0	0,0	0,0
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0,0	0,0	0,0	0,0
EU-5x		Davon: andere Instrumente	0,0	0,0	0,0	0,0
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	0,0	0,0	0,0	0,0
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	13	6	3	34
10		Variable Vergütung insgesamt (in Tsd. EUR)	0	4.200,0	520,0	3.744,5
11		Davon: monetäre Vergütung (in Tsd. EUR)	0	4.200,0	520,0	3.744,5
12		Davon: zurückbehalten	0,0	0,0	0,0	0,0
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0,0	0,0	0,0	0,0
EU-14a		Davon: zurückbehalten	0,0	0,0	0,0	0,0
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0,0	0,0	0,0	0,0
EU-14b		Davon: zurückbehalten	0,0	0,0	0,0	0,0
EU-14x		Davon: andere Instrumente	0,0	0,0	0,0	0,0
EU-14y		Davon: zurückbehalten	0,0	0,0	0,0	0,0
15		Davon: sonstige Positionen	0,0	0,0	0,0	0,0
16		Davon: zurückbehalten	0,0	0,0	0,0	0,0
17	Vergütung insgesamt (2 + 10; in Tsd. EUR)		585,0	9.136,2	1.192,0	9.455,4

Tabelle 1: EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung [Artikel 450 (1) (h)
(i)-(ii) CRR]

	in Tsd. EUR	a Leitungs- organ – Aufsichts- funktion	b Leitungs- organ – Leitungs- funktion	c Sonstige Mitglieder der Geschäfts- leitung	d 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	0,00	0,00	0,00	0,00
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	0,00	0,00	0,00	0,00
	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	0,00	0,00	0,00	0,00
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	0,00	0,00	0,00	0,00
	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0,00	0,00	0,00	0,00
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0,00	0,00	0,00	0,00
9	Davon: zurückbehalten	0,00	0,00	0,00	0,00
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0,00	0,00	0,00	0,00
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabelle 2: EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)
[Artikel 450 (1) (h) (v)-(vii) CRR]

	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	a Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	b Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	c Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	d Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden
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	0,0	0,0	0,0	0,0
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	0,0	0,0	0,0	0,0
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	0,0	0,0	0,0	0,0
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	0,0	0,0	0,0	0,0
23	Sonstige Instrumente	0,0	0,0	0,0	0,0
24	Sonstige Formen	0,0	0,0	0,0	0,0
25	Gesamtbetrag	0,0	0,0	0,0	0,0

	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	e Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	f Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	EU-g Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	EU-h 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	0,0	0,0	0,0	0,0
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	0,0	0,0	0,0	0,0
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	0,0	0,0	0,0	0,0
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	0,0	0,0	0,0	0,0
23	Sonstige Instrumente	0,0	0,0	0,0	0,0
24	Sonstige Formen	0,0	0,0	0,0	0,0
25	Gesamtbetrag	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabelle 3: REM3 – Zurückbehaltene Vergütung [Artikel 450 (1) (h) (iii)-(iv) CRR]

	in 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	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
11	7.000.000 bis unter 8.000.000	0
x	Diese Liste ist verlängerbar, sollten weitere Vergütungsstufen benötigt werden.	

Tabelle 4: EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr [Artikel 450 (1) (h) (iii)-(iv) CRR]

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Vergütung Leitungs- organ – Aufsichts- funktion	Vergütung Leitungs- organ – Leitungs- funktion	Gesamt- summe Leitungs- organ	Geschäftsfelder Investment Banking	Retail Banking	Vermögens- verwaltung	Unter- nehmens- funktionen	Unabhän- gige interne Kontroll- funktionen	Alle Sonstigen	Gesamt- summe
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	13	6	19	0	0	14	13	3	7	56
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	13	6	19	0	0	0	0	0	0	19
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	0	0	0	0	0	11	13	3	7	34
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter (in Tsd. EUR)	585,0	9.136,2	9.721,2	0,0	0,0	4.726,5	3.073,9	715,0	2.132,1	20.368,6
6	Davon: variable Vergütung (in Tsd. EUR)	0,0	4.200,0	4.200,0	0,0	0,0	2.111,0	998,5	220,0	935,0	8.464,5
7	Davon: feste Vergütung (in Tsd. EUR)	585,0	4.936,2	5.521,2	0,0	0,0	2.615,5	2.075,4	495,0	1.197,1	11.904,1

Tabelle 5: EU REM5 – Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) [Artikel 450 (1) (i) CRR]

Gesamtbetrag aller Vergütungen (in Tsd. EUR)	20.368,6
Davon: gesamte feste Vergütung (in Tsd. EUR)	11.904,1
Davon: gesamte variable Vergütung (in Tsd. EUR)	8.464,5
Anzahl Begünstigter Vergütung	55
Anzahl Begünstigter garantierte variable Vergütung	0

Tabelle 6: Summe aller Vergütungen (Artikel 450 CRR)

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