

Portigon AG

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Veröffentlichung auf Basis der freiwilligen Selbstverpflichtungserklärung der Portigon AG unter Bezugnahme auf die Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) und die Vergütungsprinzipien des Financial Stability Board (FSB) sowie die Verpflichtungserklärung der Portigon AG nach Finanzmarktstabilisierungsfondsgesetz gegenüber der Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung vom 18.12.2009.

Der Bericht entspricht den Vorgaben des deutschen Handelsrechts (HGB). Er berücksichtigt größtenteils die Regelungen zur Vergütung in der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV). Vor dem Hintergrund der besonderen Situation der Portigon AG und weil in den letzten Jahren keine variable Vergütung geflossen ist und auch für die Zukunft eine solche nicht geplant ist, wurde eine übersichtliche und auf das Wesentliche konzentrierte Darstellung gewählt.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Portigon AG für das Geschäftsjahr 2025.

Selbstverpflichtungserklärung der Portigon zur Umsetzung der FSB-Standards und Instituts-Vergütungsverordnung

Bereits im Dezember 2009 hat sich die Portigon AG zur Beachtung der „Principles for Sound Compensation Practices“ des Financial Stability Board der Staaten der G-20 verpflichtet. Auf dieser Basis wurde das bereits 2009 überarbeitete Vergütungssystem weiterentwickelt.

Für alle Geschäftsaktivitäten des Unternehmens wurden weltweit die Regelungen zur Vergütung in der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) einschließlich der Gestaltung der Deferral-Regelungen umgesetzt. Zudem werden auch die Vorschriften des Restrukturierungsgesetzes zur Begrenzung der Vergütung beachtet.

Besonderheiten des Geschäftsjahres 2025

Das Geschäftsjahr 2025 der Portigon AG war geprägt durch die weitere Transformation des Unternehmens als Folge der Genehmigungsentscheidung der Europäischen Kommission vom 20. Dezember 2011; dementsprechend wurde die Restrukturierung der Portigon AG mit einem erneuten Abbau von Mitarbeitenden weiter vorangetrieben.

Grundsätze der Vergütung

Im Rahmen der Transformation und Restrukturierung der Portigon AG wurde bereits in den Vorjahren die Komplexität der Vergütungsstrukturen deutlich reduziert. Das Vergütungssystem basiert auf einer fixen Vergütung sowie marktüblichen Sozial- und Nebenleistungen.

Das Vergütungssystem ist so gestaltet, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken bestehen.

Fixvergütung

Die Fixvergütung der außertariflichen Angestellten besteht aus 12 Bruttomonatsgehältern. Bei den Tarifangestellten werden 12 Bruttomonatsgehälter sowie die tarifliche Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes („Weihnachtsgeld“) gewährt.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Neben der Grundvergütung bietet das Unternehmen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern marktkonforme Sozial- und Nebenleistungen. Bei der betrieblichen Altersversorgung setzt die Portigon AG dabei auf die Kombination von arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Zusagen.

Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile

Auch für das Geschäftsjahr 2025 wurde in der Portigon AG keine variable Vergütung gezahlt.

Governance-Struktur im Bereich Vergütung (Vergütungsausschuss)

Im Einklang mit den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes hat die Portigon AG eine zweistufige Organ- bzw. Führungsstruktur. Diese besteht aus dem Aufsichtsrat als unabhängigem Aufsichtsgremium und dem Vorstand, der die Geschäftsleitung des Unternehmens verantwortet. Entsprechend obliegen die Entscheidungen zur Vergütung dem Vorstand.

Aufgrund der Transformation der Portigon AG und des damit verbundenen Rückbaus der Organisation und der Komplexität war die Portigon AG bislang der Auffassung, dass eine angemessene und wirksame Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Portigon AG am besten durch den seit 2010 bestehenden Vergütungsausschuss sichergestellt wird. Der Vergütungsausschuss war in 2025 im Wesentlichen durch Führungskräfte der 2. Ebene der Portigon AG besetzt. Damit ist die Einbindung wesentlicher Entscheidungsträger in die Abstimmung und Kontrolle der Vergütungspolitik in der Gesellschaft sichergestellt. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses berichtete in dieser Funktion regelmäßig an den Aufsichtsrat der Portigon AG, der die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses wahrnimmt.

In 2025 setzte sich der Vergütungsausschuss zusammen aus Vertretern der Portigon AG (Bereich Personal, Bereich Finance, Bereich Recht). Bei Bedarf wurde der

Compliance Officer oder der Bereich Revision der Portigon AG eingebunden. Der Vergütungsausschuss begleitete die Weiterentwicklung der Vergütungssysteme und überwachte die Angemessenheit der Vergütung.

Insbesondere achtete der Vergütungsausschuss darauf, dass:

- die Regelungen der Vergütungssystematik dem Geschäftsmodell und den regulatorischen Anforderungen entsprachen,
- eine transparente Kommunikation der Vergütungssystematik erfolgte,
- eine angemessene Berichterstattung zur Vergütung an den Aufsichtsrat erfolgte.

Der Vergütungsausschuss hat im Jahr 2025 in einer Sitzung die Arbeit des Unternehmens kritisch begleitet. Im Bericht des Vergütungsausschusses an den Aufsichtsrat der Portigon AG wurde im Frühjahr 2025 die Erfüllung der regulatorischen Anforderungen aus Sicht des Vergütungsausschusses bestätigt.

Aufgrund des zwischenzeitlich vorgenommenen Rückbaus der Portigon AG hat der Vorstand gegenüber der FMSA die Auffassung vertreten, dass keine Notwendigkeit mehr besteht, den freiwillig gebildeten Vergütungsausschuss weiter fortzuführen. Hierzu hat die FMSA erklärt, dass sie gegen eine Abschaffung des Vergütungsausschusses keine Einwände habe. Daher hat der Vorstand den Vergütungsausschuss nach Information des Aufsichtsrates sowie der Aktionäre zum 08. April 2025 abgeschafft. Die Auflösung ist planmäßig vollzogen worden. Die bisherigen Aufgaben des Vergütungsausschusses werden im Bedarfsfall durch den für den Bereich Personal verantwortlichen Mitarbeiter wahrgenommen.

Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß InstitutsVergV

Die Verteilung der Vergütung (Bruttovergütung ohne Aufwendungen für Altersvorsorge und Sozialabgaben und sonstige Nebenleistungen) auf die verschiedenen Funktionen stellte sich in der Portigon AG in 2025 wie folgt dar:

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichts- organs nach §25d KWG	Mitglieder der Geschäfts- leitung nach §25c KWG	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen
Mitglieder (nach Köpfen)	6	2	23	7
Gesamtanzahl der Mitarbeiter in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres 2025	6,00	2,00	20,1	5,9
Gesamte Vergütung für das Jahr 2025 (in Mio. €)	0,1	0,7	2,9	0,8
<i>davon gesamte fixe Vergütung (in Mio. €)</i>	0,1	0,7	2,9	0,8
<i>davon gesamte variable Vergütung (in Mio. €)</i>	/	/	/	/

(Stand der Daten: 31.12.2025)

Neueinstellungsprämien wurden im Geschäftsjahr 2025 nicht gewährt und nicht gezahlt. Bei der Portigon AG gab es keine individuellen Jahresvergütungen von Mitarbeitern von 500 T€ oder mehr.

Düsseldorf, im Februar 2026

Portigon AG