

# Portigon AG

## Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

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 die Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex (NRW) sowie 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 2023**

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Portigon AG für das Geschäftsjahr 2023<sup>1</sup>.

### **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 weiter entwickelt.

Für alle Geschäftsaktivitäten des Unternehmens wurden 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 2023**

Das Geschäftsjahr 2023 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 Mitarbeitern 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.

---

<sup>1</sup> Das Vergütungssystem des Vorstandes bzw. die Bezüge des Vorstandes werden getrennt im Geschäftsbericht 2023 ausgewiesen.

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 dabei auf die Kombination von arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Zusagen.

### **Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile**

Auch für das Geschäftsjahr 2023 wurde in der Portigon AG keine variable Vergütung gezahlt.

### **Vergütungsstrukturen und Ermittlung von Risk Takern gemäß InstitutsVergV**

Bereits 2010 wurden anhand der Kategorien der InstitutsVergV und CEBS-Guidelines alle Funktionen in der Portigon AG überprüft und dabei als Risk-Taker-Funktionen oder Non-Risk-Taker-Funktionen klassifiziert; diese Definition der Risk-Taker wird jedes Jahr – so auch in 2023 – überprüft. Seit 2020 werden auch die Mitglieder des Aufsichtsrates als Risk Taker eingestuft. Da für das Geschäftsjahr 2023 keine variable Vergütung gewährt wurde, war keine Systematik zur verzögerten Auszahlung einer variablen Vergütung bei Risk Takern in der Portigon AG erforderlich.

### **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 ist die Portigon in Abstimmung mit der BaFin 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 2023 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 berichtet in dieser Funktion regelmäßig an den Aufsichtsrat der Portigon AG, der die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses wahrnimmt.

In 2023 setzte sich der Vergütungsausschuss zusammen aus Vertretern der Portigon AG (Bereiche Personal, Finance, Infrastruktur & Operations. Bei Bedarf wird der Compliance Officer oder der Bereich Revision der Portigon AG eingebunden. Der Vergütungsausschuss begleitet die Weiterentwicklung der Vergütungssysteme und überwacht die Angemessenheit der Vergütung.

Insbesondere achtet der Vergütungsausschuss darauf, dass:

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

Der Vergütungsausschuss hat im Jahr 2023 in einer Sitzung und durch einen Beschluss im Umlaufverfahren die Arbeit des Unternehmens kritisch begleitet. Im Bericht des Vergütungsausschusses an den Aufsichtsrat der Portigon AG wurde im Frühjahr 2023 die Erfüllung der noch auf die Portigon AG anzuwendenden regulatorischen Anforderungen aus Sicht des Vergütungsausschusses bestätigt.

### **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 2023 wie folgt dar:

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichts- organs nach §25d KWG	Mitglieder der Geschäfts- leitung nach §25c KWG	Unterneh- mensfunktio- nen	Unabhängige Kontroll- funktionen
<b>Mitglieder (nach Köpfen)</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>8</b>
<b>Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres 2023</b>	<b>7,00</b>	<b>2,00</b>	<b>28,76</b>	<b>7,60</b>
<b>Gesamte Vergütung für das Jahr 2023 (in Mio. €)</b>	<b>0,09</b>	<b>0,96</b>	<b>3,9</b>	<b>0,9</b>
<b><i>davon gesamte fixe Vergütung (in Mio. €)</i></b>	<b>0,09</b>	<b>0,96</b>	<b>3,9</b>	<b>0,9</b>
<b><i>davon gesamte variable Vergütung (in Mio. €)</i></b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>/</b>

(Stand der Daten: 31.12.2023, erstmals ohne New York/London nach Schließung)

Davon entfielen auf Risk-Taker gemäß InstitutsVergV:

2023 Risk Taker ohne Vorstand und AR (Mio. €)	Anzahl Mitarbeiter	Fixver- gütung	Variable Vergütung	Gesamt- vergütung
Portigon AG	11	1,8	/	1,8

(Stand der Daten: 31.12.2023)

Neueinstellungsprämien wurden im Geschäftsjahr 2023 nicht gewährt und nicht gezahlt. Im Jahr 2023 wurden mit Risk Takern keine Abfindungszahlungen im Rahmen der Restrukturierung vereinbart. Bei der Portigon AG gab es keine individuellen Jahresvergütungen von MitarbeiterInnen von 500 T€ oder mehr, allerdings lag bei 3 Mitarbeitern mit bestehender Ausscheidensvereinbarung die Summe aus Fixvergütung gemäß Dienstvertrag und einem Teil der Abfindung analog zum vereinbarten Interessenausgleich über 500 T€.

Düsseldorf, im Mai 2024

Portigon AG