

Deka-Gruppe

Vergütungsbericht 2017

Veröffentlichung gemäß InstitutsVergV

100 Jahre
„Deka

#deka100



Berlin 1918



Frankfurt 2018



Seit 100 Jahren eine Erfolgsgeschichte.

Inhalt

	Seite
1. Einleitung und Überblick	3
2. Vergütungsphilosophie und Vergütungsgrundsätze	4
3. Compensation Governance	5
3.1. Vergütungskontrollausschuss	5
3.2. Vergütungsbeauftragter	5
3.3. Managementkomitee Vergütung	6
4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme	7
4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur in der Deka-Gruppe	7
4.2. Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter	7
4.2.1. Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter	8
4.2.2. Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung	8
4.3. Vergütungssystem des Vorstands	9
4.4. Vergütungssystem der S Broker AG & Co. KG und S Broker Management AG	9
4.5. Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften	10
4.5.1. Luxemburg	10
4.5.2. Weiteres Ausland	10
5. Offenlegung	11
5.1. Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen	11
5.2. Zusammengefasste Angaben für risikorelevante Mitarbeiter	12
5.3. Offenlegung zu „High Earners“	13
5.4. Offenlegung zu den Bezügen des Verwaltungsrats	13

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017

1. Einleitung und Überblick

Der vorliegende Vergütungsbericht 2017 für die DekaBank Deutsche Girozentrale und ihre nachgelagerten Gesellschaften mit Personalbestand wurde nach Maßgabe des § 16 Abs. 1 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) sowie Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erstellt und erfüllt die nationalen und europäischen Offenlegungspflichten der Deka-Gruppe.

Zu den im Vergütungsbericht erfassten Gesellschaften (nachfolgend zusammenfassend „**Deka-Gruppe**“ genannt) für das Geschäftsjahr 2017 zählen:

- DekaBank Deutsche Girozentrale (nachfolgend „**DekaBank**“ genannt)
- Deka Investment GmbH
- Deka Immobilien Investment GmbH
- WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH
- Landesbank Berlin Investment GmbH
- Deka Immobilien GmbH
- bevestor GmbH
- DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.
- Deka International S.A. (Luxemburg)
- International Fund Management S.A. (Luxemburg)
- Deka Real Estate Lending k.k. (Tokio)
- Deka Real Estate Services USA inc.
- Deka Far East Pte. Ltd. (Singapore)
- S Broker AG & Co. KG
- S Broker Management AG

Die am 21. Dezember 2015 von der EBA veröffentlichten "Guidelines on sound remuneration policies" (EBA/GL/2015/22) sind zum 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Die nationale Umsetzung in Form einer erneuten Novellierung der Institutsvergütungsverordnung („IVV 3.0“) ist zum 4. August 2017 in Kraft getreten. Die Veröffentlichung der finalen Auslegungshilfe zur IVV 3.0 durch die BaFin stand zum Ende des Berichtszeitraums noch aus.

Die überarbeiteten Guidelines on Internal Governance (EBA/GL/2017/11) werden zum 30. Juni 2018 in Kraft treten. Für die konkreten Anforderungen an die Vergütungs-Governance wird darin auf die EBA "Guidelines on sound remuneration policies" verwiesen, so dass sich keine besonderen Änderungen für die DekaBank ergeben.

Zur Konkretisierung der MiFID II-Richtlinie (2014/65/EU) vom 20. Juni 2014 wurde am 25. April 2016 ein Entwurf einer delegierten Verordnung veröffentlicht. Die Verordnung enthält ergänzende allgemeine Grundsätze zu den Vergütungssystemen von Wertpapierdienstleistungsunternehmen und ist ab dem 3. Januar 2018 von den betroffenen Unternehmen anzuwenden (zusammen mit den Umsetzungsregeln der MiFID II und weiterer delegierter Maßnahmen).

Am 28. September 2016 hat die EBA zudem die finalen „Guidelines on remuneration policies and practices related to the provision and sale of retail banking products and services“ erlassen. Diese werden zum 13. Januar 2018 in Kraft treten. Zielsetzung ist der Schutz der Kunden vor Schlechtberatung beim Erwerb von Bankprodukten aufgrund falscher oder unangemessener Vergütungsanreize.

Aus diesen regulatorischen Neuerungen ergibt sich ab dem Geschäftsjahr 2018 erheblicher Anpassungsbedarf für die Vergütungssysteme der Deka-Gruppe, insbesondere für die Deferral-Systematik risikorelevanter Mitarbeiter. Die Konzeption zur Umsetzung innerhalb der Deka-Gruppe ist weitestgehend abgeschlossen.

Die Deka-Gruppe wird die Umsetzung dieser neuen Anforderungen konsequent weiterverfolgen. Über den finalen Umsetzungsstand wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2018 berichtet werden.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017

2. Vergütungsphilosophie und Vergütungsgrundsätze

Es entspricht der Vergütungsphilosophie der Deka-Gruppe, durch attraktive und anreizorientierte Vergütungssysteme die Erreichung der strategischen Geschäftsziele der Deka-Gruppe zu unterstützen und dabei Anreize für ein verantwortungsvolles, risikobewusstes und kundenorientiertes Geschäftsverhalten unserer Mitarbeiter¹ zu setzen. Gleichzeitig soll eine Wertsteigerung für unsere Anteilseigner erreicht werden. Dadurch wird eine ergebnisorientierte Unternehmenskultur geschaffen, die die persönliche Leistung und die individuellen Stärken unserer Mitarbeiter durch attraktive Vergütung honoriert. Dies soll unsere Mitarbeiter dazu motivieren, ihr persönliches Potential voll auszuschöpfen. Auf diese Weise werden die Interessen der Führungskräfte und Mitarbeiter sowie der Anteilseigner unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen in Einklang gebracht.

Wichtige Schlüsselfaktoren der Vergütungsphilosophie der Deka-Gruppe sind die Nachhaltigkeit und Risikoorientierung unserer Vergütungssysteme. Diese Aspekte haben in den letzten Jahren, nicht zuletzt aufgrund der zunehmenden Komplexität und Regeldichte des aufsichtsrechtlichen Umfelds, an Bedeutung gewonnen.

Daraus abgeleitet gelten bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Deka-Gruppe nachfolgende Grundprinzipien. Die Vergütungssysteme werden grundsätzlich:

- die Profitabilität sowie die Risiko- und Kapitalkosten der Deka-Gruppe berücksichtigen,
- die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Ertragskraft der Deka-Gruppe nachhaltig sichern,
- langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter fördern,
- den Mitarbeitern der Deka-Gruppe ein attraktives und wettbewerbsfähiges Anreizsystem bieten,
- eine ergebnis- und leistungsgerechte Vergütung mit einem angemessenen Verhältnis von fixen und variablen Vergütungselementen gewährleisten,
- Anreize für Mitarbeiter zur Eingehung übermäßiger Risikopositionen vermeiden,
- bei der künftigen Gewinnung und langfristigen Bindung hochqualifizierter und talentierter Mitarbeiter unterstützen,
- die Basis legen, dass bei der Bemessung der Vergütung angemessen über Bereiche und Verantwortung differenziert wird,
- nachvollziehbar und transparent gestaltet sein und unnötige Komplexität vermeiden,
- an den Strategien der Deka-Gruppe ausgerichtet sein sowie
- nicht den Überwachungsfunktionen der Kontrolleinheiten zuwider laufen.

¹ Soweit nachstehend aus Gründen der besseren sprachlichen Verständlichkeit nur die männliche Form verwendet wird, sind damit weibliche und männliche Personen gleichermaßen gemeint.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017

3. Compensation Governance

Im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben hat die DekaBank im Verwaltungsrat einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet und einen Vergütungsbeauftragten bestellt.

Darüber hinaus übernimmt das Managementkomitee Vergütung (MKV) als gruppenweiter Vergütungsausschuss im Einklang mit § 27 Abs. 3 InstitutsVergV sowie § 37 KAGB i.V.m. Ziffer 55 der ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD vom 03. Juli 2013 sowie Art. 14b der Richtlinie 2014/91/EU (OGAW V) in der Deka-Gruppe bestimmte aufsichtsrechtlich definierte Aufgaben für die Kapitalverwaltungsgesellschaften und weitere ihm innerhalb der Deka-Gruppe zugewiesene Aufgaben.

3.1. Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss ist ein Ausschuss des Verwaltungsrats der DekaBank. Er besteht aus 9 Mitgliedern, darunter dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats, der auch den Vorsitz im Vergütungskontrollausschuss führt, sowie einem beratenden Mitglied.

Der Vergütungskontrollausschuss erfüllt die ihm gemäß § 15 InstitutsVergV zugewiesenen Aufgaben, namentlich:

- Vorbereitung der Beschlüsse des Präsidial- und Nominierungsausschusses/ Verwaltungsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen (§ 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a KWG) des Vorstands nach Maßgabe von § 7 InstitutsVergV,
- Vorbereitung der Beschlüsse des Präsidial- und Nominierungsausschusses/ Verwaltungsrats zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, von Erfolgsbeiträgen, der Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträume und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung des Vorstands,
- regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob die beschlossenen Festlegungen zu den vorgenannten Punkten noch angemessen sind,
- Unterstützung und Beratung des Vorstands bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie bei der Überwachung des Prozesses der Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter, insbesondere die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob
 - (i) der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen im Einklang mit § 7 InstitutsVergV ermittelt wurde,
 - (ii) die festgelegten Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen sowie Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen einschließlich der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung angemessen sind und
 - (iii) die Vergütungssysteme der Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten den Anforderungen der InstitutsVergV entsprechenund
- Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Deka-Gruppe und Sicherstellung, dass die Vergütungssysteme an der Geschäftsstrategie und den daraus abgeleiteten Risikostrategien sowie an der Vergütungsstrategie der Deka-Gruppe ausgerichtet sind.

Gemäß Tagungsroutine finden mindestens vier Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses pro Geschäftsjahr statt. Darüber hinaus können anlassbezogen zusätzliche Sitzungen anberaumt werden.

3.2. Vergütungsbeauftragter

Der Vergütungsbeauftragte und dessen Stellvertreter werden vom Vorstand der DekaBank bestellt. Aufgrund der Sachnähe und Fachkenntnis, der notwendigen Einbindung in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme sowie der vorhandenen Personal- und Sachausstattung wird in der Regel ein Mitarbeiter des Bereichs Personal & Organisation zum Vergütungsbeauftragten bestellt, wobei im Einklang mit § 23 Abs. 4 InstitutsVergV sichergestellt wird, dass kein Interessenkonflikt vorliegt. Zum Stellvertreter des Vergütungsbeauftragten wird in der Regel der Leiter Risikocontrolling bestellt. Beide werden in ihrer Funktion durch eine entsprechende Personalausstattung unterstützt.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017

Der Vergütungsbeauftragte erfüllt die ihm gemäß § 24 InstitutsVergV zugewiesenen Aufgaben, namentlich:

- Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der DekaBank sowohl im Hinblick auf die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch die laufende Anwendung der Vergütungssysteme,
- Unterstützung und Beratung des Vorstands und des Vergütungskontrollausschusses bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme,
- Auskunft an und enge Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses,
- mindestens jährliche Erstellung eines Berichts über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Deka-Gruppe (Vergütungskontrollbericht) und Vorlage an den Vorstand, den Verwaltungsrat und den Vergütungskontrollausschuss der DekaBank sowie die zuständigen Organe der Tochtergesellschaften.

3.3. Managementkomitee Vergütung

Das MKV arbeitet in enger Abstimmung mit dem Vergütungsbeauftragten der DekaBank und dem Vergütungskontrollausschuss der DekaBank (§ 25d Abs. 12 KWG, § 15 InstitutsVergV). Gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV bindet es die relevanten Funktionen (z.B. Risikocontrolling, Compliance und Revision) bei der Erfüllung seiner Aufgaben angemessen ein.

Zu den Aufgaben des MKV zählen:

- Unterstützung und Beratung des Vorstands und der zuständigen Organe der Tochtergesellschaften in allen vergütungssystemrelevanten Fragen, insbesondere bei der Umsetzung der Anforderungen an die gruppenweite Regelung der Vergütung und der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie,
- Unterstützung und Beratung des Vergütungsbeauftragten der DekaBank und des Vergütungskontrollausschusses der DekaBank bei der Erfüllung der diesen jeweils obliegenden Aufgaben (siehe oben), insbesondere bei der Erstellung der Berichte zur Vergütung und der Erfüllung der rechtlichen Berichts- und Offenlegungspflichten im Hinblick auf die Vergütungssysteme,
- Vorbereitung der Beschlüsse des Vorstands zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen (§ 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a KWG) der Mitarbeiter nach Maßgabe von § 7 InstitutsVergV und Vorbereitung der Überprüfung durch den Vergütungskontrollausschuss und
- Überwachung der Angemessenheit sowie konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der betreffenden Gesellschaften der Deka-Gruppe in seiner Funktion als Vergütungsausschuss für die inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften und die Luxemburger Kapitalverwaltungsgesellschaften der Deka-Gruppe.

Das MKV kommt turnusmäßig mindestens zweimal pro Geschäftsjahr zu einer Sitzung zusammen. Darüber hinaus können nach Bedarf zusätzliche Sitzungen anberaumt werden.

Das MKV war im Berichtszeitraum mit folgenden stimmberechtigten Mitgliedern besetzt:

- Vorsitz: Leiter Personal & Organisation,
- Vertreter der Kontrolleinheiten: Leiter Risikocontrolling, Leiter Marktfolge Kredit, Leiter Compliance,
- Vertreter der geschäftsinitiierenden Bereiche: Leiter Interne Dienste Wertpapierfonds & Kapitalmarktgeschäft, Leiter Interne Dienste Immobilien & Kredit,
- Vertreter von anderen Bereichen (in beratender Funktion): Leiter Revision, Leiterin Finanzen.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017

4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur in der Deka-Gruppe

Die Vergütungsstruktur gilt grundsätzlich für die gesamte Deka-Gruppe, soweit nachstehend nicht anders beschrieben.

Als Vergütung gelten sämtliche finanzielle Leistungen, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit in der Deka-Gruppe erhält. Die Vergütung der Mitarbeiter umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente. Ergänzend erhalten die Mitarbeiter monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen.

- Die **fixe Vergütung** im Sinne von § 2 Abs. 6 InstitutsVergV umfasst das monatliche Grundgehalt inklusive Zulagen des Mitarbeiters. Das monatliche Gehalt der Tarifmitarbeiter bemisst sich nach dem aktuell geltenden Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (zurzeit 13 Monatsgehälter). Mit Mitarbeitern im außertariflichen Bereich wird das monatliche Gehalt individuell vereinbart.
- **Variable Vergütung** ist jede nicht-fixe Vergütung (§ 2 Abs. 3 InstitutsVergV). Bei dieser kann es sich beispielsweise um den Jahresbonus für ein Geschäftsjahr und sonstige Sonderzahlungen (z.B. Projektprämien) handeln. Im Rahmen eines leistungsorientierten Bonussystems wird mit den Mitarbeitern für das jeweilige Geschäftsjahr ein sogenannter „Orientierungsbonus“ als Zielwert der variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr vereinbart. Dieser stellt die Basis für die Ermittlung des von der Erreichung von Erfolgsbeiträgen abhängigen Jahresbonus dar.
- Die **Nebenleistungen** umfassen alle weiteren marktüblichen Leistungen, wie z.B. Verpflegungs-/ Kantinenzuschüsse, Vermögenswirksame Leistungen und die betriebliche Altersversorgung. Darüber hinaus erhalten die tariflichen Mitarbeiter Leistungen gemäß Tarifvertrag. Zusätzlich werden Mitarbeitern in bestimmten Funktionen nach Maßgabe der jeweils geltenden Richtlinien Dienstwagen zur Verfügung gestellt.

Gemäß § 25a Abs. 5 KWG gilt für alle Mitarbeiter der Institute² der Deka-Gruppe eine maximale Obergrenze für den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen. Diese darf jeweils 100 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten. Die DekaBank hat keinen Gebrauch von der Möglichkeit gemacht, die Obergrenze durch Beschluss der Anteilseigner gemäß § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG auf 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter zu erhöhen.

Für die Kapitalverwaltungsgesellschaften und sonstigen Tochtergesellschaften³ der Deka-Gruppe findet im Einklang mit den ESMA Leitlinien vom 03. Juli 2013 und der AIFM-Richtlinie sowie der OGAW-Richtlinie eine maximale Obergrenze für den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen von 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter Anwendung.

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

- Vorstand⁴,
- Risikorelevante Mitarbeiter,
- Übrige Mitarbeiter (nicht risikorelevante Mitarbeiter).

Die Besonderheiten der Vergütungssysteme für die risikorelevanten Mitarbeiter und den Vorstand sind nachfolgend näher beschrieben.

4.2. Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter

Gemäß §§ 18-22 InstitutsVergV bzw. § 37 Abs. 1 KAGB gelten für Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DekaBank bzw. einer der Kapitalverwaltungsgesellschaften in der Deka-Gruppe oder der von dieser verwalteten Fonds haben ("**risikorelevante Mitarbeiter**"), besondere Anforderungen an die Ausgestaltung des Vergütungssystems.

² Institute der Deka-Gruppe meint hier die DekaBank Deutsche Girozentrale und die DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.

³ Gesellschaften, auf die derzeit keine regulatorischen Anforderungen unmittelbar Anwendung finden.

⁴ Der Präsidial- und Nominierungsausschuss des Verwaltungsrats genehmigt die Vergütung der Vorstandsmitglieder und überprüft diese regelmäßig. Er legt nach Beratung durch den VKA das Vergütungssystem und die variable Vergütung für den Vorstand fest.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017

4.2.1. Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter

Im Einklang mit den jeweiligen regulatorischen Vorgaben, insbesondere den technischen Regulierungsstandards gemäß der delegierten Verordnung Nr. 604/2014, identifiziert die DekaBank in jedem Geschäftsjahr die risikorelevanten Mitarbeiter der Deka-Gruppe. Das Analyseverfahren wird jährlich zum Jahresende unter Einbeziehung aller außertariflichen Mitarbeiter durchgeführt, um die risikorelevanten Mitarbeiter für das Folgejahr zu identifizieren. Das Verfahren wird jährlich durch das MKV geprüft. Änderungen und Anpassungen müssen durch den Vorstand der DekaBank genehmigt werden.

Die Identifizierung der risikorelevanten Mitarbeiter der DekaBank wurde anhand der qualitativen und quantitativen Kriterien der delegierten Verordnung Nr. 604/2014 durchgeführt. Die qualitativen Kriterien nehmen Bezug auf die formale Funktion eines risikorelevanten Mitarbeiters. Sofern ein Mitarbeiter ein solches Kriterium erfüllt, wird er zwingend als risikorelevant eingestuft. Die quantitativen Kriterien beziehen sich auf die Höhe der Gesamtvergütung. Die Ergebnisse der quantitativen Analyse werden in Anwendung eines Scorecard-Verfahrens überprüft.

Die Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter in den Kapitalverwaltungsgesellschaften und den sonstigen Tochtergesellschaften erfolgt nach Maßgabe eines mehrstufigen Verfahrens, in dessen Rahmen sowohl quantitative als auch qualitative Kennzahlen und Kriterien berücksichtigt werden. Hierbei wird insbesondere berücksichtigt, inwieweit der einzelne Mitarbeiter aufgrund seiner konkreten Funktion und Entscheidungskompetenz in der Lage ist, Risikopositionen für die Deka-Gruppe zu begründen. Die Ergebnisse der Analyse werden unter Einsatz eines Scorecard-Verfahrens qualitativ überprüft (qualitative Validierung).

In der Regel wird ein Mitarbeiter, der nur für einen Teil eines Geschäftsjahres als risikorelevant eingestuft wurde, im Hinblick auf die Gestaltung seiner variablen Vergütung für das gesamte relevante Geschäftsjahr als risikorelevanter Mitarbeiter behandelt.

Für das Geschäftsjahr 2017 wurden in der Deka-Gruppe 194 risikorelevante Mitarbeiter (ohne Vorstand, exklusive unterjährige Einstufungen und exklusive S Broker) ermittelt.

4.2.2. Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung

Die variable Vergütung der risikorelevanten Mitarbeiter ist grundsätzlich erfolgsabhängig, d.h. ihre Höhe wird nach Maßgabe von individuellen Erfolgsbeiträgen des Mitarbeiters sowie den Erfolgsbeiträgen des Geschäftsbereichs und der Deka-Gruppe ermittelt.

Für risikorelevante Mitarbeiter der DekaBank, die unmittelbar an den Vorstand berichten (Bereichsleitung und Geschäftsführer der Tochtergesellschaften), wird zwingend ein Anteil von 60 Prozent der variablen Vergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben. Bei risikorelevanten Mitarbeitern unterhalb der Bereichsleiter-Ebene bzw. bei risikorelevanten Mitarbeitern der Kapitalverwaltungsgesellschaften oder sonstigen Tochtergesellschaften unterhalb der Geschäftsführer-Ebene beträgt der aufgeschobene Anteil 40 Prozent der variablen Vergütung.

Der aufgeschobene Anteil der Vergütung ist während des Zurückbehaltungszeitraums risikoabhängig, d.h. er kann im Fall von negativen Erfolgsbeiträgen des Mitarbeiters, des Geschäftsbereichs oder der Deka-Gruppe insgesamt gekürzt werden oder gänzlich entfallen (Malus Regelung). Der aufgeschobene Anteil wird zeitanteilig unverfallbar. Unverfallbar gewordene Tranchen unterliegen nicht mehr der Malus Regelung.

Darüber hinaus wird ein Anteil von 50 Prozent sowohl der aufgeschobenen als auch der nicht aufgeschobenen variablen Vergütung in Form von nachhaltigen Instrumenten, welche die Wertentwicklung der Deka-Gruppe abbilden, (Performance Units) gewährt.

Die aufgeschobene (nachhaltige) Komponente der variablen Vergütung besteht somit aus einem Baranteil („Deferral Bar“), der nach Eintritt der Unverfallbarkeit ausgezahlt wird und einem in Form von Performance Units gewährten Anteil („Langfristige PU“), der nach Eintritt der Unverfallbarkeit noch einer Sperrfrist von einem Jahr unterliegt.

Ebenso besteht der nicht aufgeschobene Vergütungsanteil aus einem Baranteil („Barbonus“), der bei Fälligkeit als Barleistung ausgezahlt wird und einem in Form von Performance Units gewährten Anteil („Kurzfristige PU“), der nach Gewährung ebenfalls einer Sperrfrist von einem Jahr unterliegt.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017

Risikorelevante Mitarbeiter der Institute, deren variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 einen Schwellenwert von 50 TEUR unterschreitet, erhalten die variable Vergütung vollständig in Form einer Barleistung ausgezahlt.

Das Vergütungssystem für die risikorelevanten Mitarbeiter der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften und sonstigen Tochtergesellschaften in der Deka-Gruppe entspricht grundsätzlich dem obigen Vergütungsmodell. Insbesondere wurde auch für die risikorelevanten Mitarbeiter der Kapitalverwaltungsgesellschaften ein auf die Wertentwicklung der Kapitalverwaltungsgesellschaft bzw. der im Geschäftsfeld verwalteten Fonds bezogenes nachhaltiges Instrument eingeführt. Für die risikorelevanten Mitarbeiter der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften und sonstigen Tochtergesellschaften in der Deka-Gruppe findet ein Schwellenwert von 75 TEUR Anwendung.

Soweit nicht risikorelevante AT-Mitarbeiter und Tarifmitarbeiter nach Maßgabe der für sie geltenden Regelungen eine leistungsorientierte variable Vergütung erhalten, kommt diese bei Fälligkeit zu 100 Prozent als Barleistung zur Auszahlung und wird nicht aufgeschoben.

Die gesamte variable Vergütung wird damit, je nach Mitarbeitergruppe, wie folgt aufgeteilt:

	Barbonus	Kurzfristige PU	Deferral Bar	Langfristige PU
Risikorelevante Mitarbeiter der Bereichsleitung/Geschäftsführung (Basisbetrag > 50 TEUR ⁵)	20%	20%	30%	30%
Risikorelevante Mitarbeiter (Basisbetrag > 50 TEUR ⁶)	30%	30%	20%	20%
Nicht risikorelevante AT-Mitarbeiter	100%	./.	./.	./.
Tarifmitarbeiter	100%	./.	./.	./.

4.3. Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der DekaBank entspricht grundsätzlich dem oben dargestellten Vergütungssystem für die risikorelevanten Mitarbeiter gemäß InstitutsVergV und steht im Einklang mit den Vergütungsprinzipien der DekaBank. Die konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand erfolgt, unter Beratung des Vergütungskontrollausschusses, durch den Präsidial- und Nominierungsausschuss des Verwaltungsrates der DekaBank nach Maßgabe der regulatorischen Anforderungen.

4.4. Vergütungssystem der S Broker AG & Co. KG und S Broker Management AG

In 2016 hat die DekaBank als bereits größter Anteilseigner sämtliche Anteile am Sparkassen Broker erworben. Der Sparkassen Broker („S Broker“) ist somit einhundertprozentige Tochter der DekaBank. Zur Erfüllung der Offenlegungspflichten auf konsolidierter Ebene gemäß § 16 in Verbindung mit § 27 Abs. 1 InstitutsVergV ist der S Broker erstmalig Bestandteil des Vergütungsberichtes der Deka-Gruppe.

In der S Broker AG & Co. KG sind alle Mitarbeiter des Unternehmens mit Ausnahme der Vorstände und deren Assistenzen beschäftigt. Diese sind in der S Broker Management AG angestellt, an der die S Broker AG & Co. KG 100 % der Anteile hält.

⁵ Für die risikorelevanten Mitarbeiter der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften und nicht regulierten Tochtergesellschaften in der Deka-Gruppe gilt ein Basisbetrag > 75 TEUR.

⁶ Siehe Fn. 5.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017

Die Vergütung der Mitarbeiter der S Broker AG & Co. KG und der Assistenzen der Vorstände umfassen grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente. Ergänzend erhalten die Mitarbeiter nicht-monetäre Nebenleistungen.

- Die **fixe Vergütung** im Sinne § 2 Abs. 6 InstitutsVergV umfasst das monatliche Grundgehalt des Mitarbeiters. Das Jahresfixgehalt setzt sich aus zwölf Gehältern zusammen. Der S Broker unterliegt keinem Tarifvertrag. Gehälter werden individuell und marktgerecht verhandelt.
- **Variable Vergütung** ist jede nicht-fixe Vergütung (§ 2 Abs. 3 InstitutsVergV). Bei dieser kann es sich beispielsweise um den Jahresbonus für ein Geschäftsjahr und sonstige Sonderzahlungen (z. B. Projektprämien) handeln. Jeder Mitarbeiter hat einen arbeitsvertraglich fixierten variablen Anteil. Dieser stellt die Basis für die Ermittlung des von der Erreichung von Erfolgsbeiträgen abhängigen Jahresbonus dar.
- Die Nebenleistungen umfassen Leistungen, wie z. B. Kantinenzuschuss.

Gemäß § 25a Abs. 5 KWG gilt für alle Mitarbeiter eine maximale Obergrenze für den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen. Diese darf jeweils 100 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten. Der S Broker hat keinen Gebrauch von der Möglichkeit gemacht, die Obergrenze durch Beschluss der Anteilseigner gemäß § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG auf 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter zu erhöhen.

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

- Vorstand
- Risikorelevante Mitarbeiter
- Übrige Mitarbeiter (nicht risikorelevante Mitarbeiter)

Als bedeutendes Institut ist der S Broker verpflichtet, diejenigen Mitarbeiter zu ermitteln, die einen hohen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (sog. risikorelevante Mitarbeiter). Für die Identifizierung wendet der S Broker die in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 definierten Kriterien an und folgt damit einem Prozess analog zur Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter der DekaBank (siehe Abschnitt 4.2.1.).

Für das Geschäftsjahr 2017 wurden beim S Broker 12 risikorelevante Mitarbeiter (ohne Vorstand) ermittelt.

Die Deferral-Systematik entspricht der in Abschnitt 4.2.2. beschriebenen Systematik der DekaBank.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands des S Broker entspricht grundsätzlich dem Vergütungssystem für die risikorelevanten Mitarbeiter gemäß InstitutsVergV.

4.5. Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften

4.5.1. Luxemburg

Das Vergütungssystem für Mitarbeiter der Tochtergesellschaften in Luxemburg entspricht dem gruppenweiten Vergütungssystem. Dieses steht in Einklang mit den Rundschreiben 10/437 vom 01.02.2010, 11/505 vom 11.03.2011 und 17/658 der CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier) vom 16.06.2017.

Da in den luxemburgischen Tochtergesellschaften risikorelevante Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2017 ermittelt wurden, kommen die in Abschnitt 4.2.2. dargestellten Modelle der aufgeschobenen Auszahlung für risikorelevante Mitarbeiter zur Anwendung. Auf die Luxemburger Kapitalverwaltungsgesellschaften findet ein Schwellenwert von 100 TEUR Anwendung, d.h. die variable Vergütung wird erst ab einem Basisbetrag größer 100 TEUR aufgeschoben.

4.5.2. Weiteres Ausland

Grundsätzlich werden die regulatorischen Vorgaben zur Ausgestaltung von Vergütungssystemen des jeweiligen Landes berücksichtigt. In Niederlassungen, Repräsentanzen oder Regionalbüros der DekaBank werden durch das gruppenweite Vergütungssystem zudem die deutschen regulatorischen Anforderungen umgesetzt.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017

5. Offenlegung

5.1. Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen

Die nachfolgend gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. g) Verordnung (EU) 575/2013 dargestellte Gesamtvergütung der Mitarbeiter und Organmitglieder⁷ der Deka-Gruppe für das Geschäftsjahr 2017 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2017 sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 (inklusive der zurückbehaltenen Beträge).

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2017⁸:

In EUR	Zentral- bereiche	Sparkassen- vertrieb & Marketing	Vertrieb Institutionelle Kunden	Immobilien	Wert- papiere	AM Services	Kapital- markt	Finanzie- rungen	Vorstand	Gesamt
Gesamt- vergütung	147.695.061	56.809.118	17.505.974	47.244.080	56.607.441	40.966.583	18.247.300	13.984.532	5.462.692	404.522.782
■ davon fixe Vergütung	125.503.684	46.211.981	12.475.940	38.836.231	43.115.421	35.559.078	11.246.066	10.087.788	3.262.692	326.298.881
■ davon variable Vergütung	22.191.378	10.597.137	5.030.034	8.407.848	13.492.020	5.407.505	7.001.235	3.896.744	2.200.000	78.223.900
Anzahl Personen	1.854	637	129	557	526	572	99	108	5	4.487

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

⁷ Geschäftsführer von Tochtergesellschaften werden nicht separat ausgewiesen und sind je Geschäftsfeld subsummiert.

⁸ Datenstand Juni 2018 für Betrachtungszeitraum 01.01.2017 – 31.12.2017.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017

5.2. Zusammengefasste Angaben für risikorelevante Mitarbeiter

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. h) Verordnung (EU) 575/2013 die Gesamtvergütung der risikorelevanten Mitarbeiter der Deka-Gruppe einschließlich der Vorstandsmitglieder der DekaBank für das Geschäftsjahr 2017. Die dargestellte Gesamtvergütung beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2017 sowie die Summe der in Aussicht gestellten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 (100 Prozent inklusive aller zurückbehaltenen Beträge). Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden der Vertrieb Institutionelle Kunden und das Geschäftsfeld Wertpapiere im Einklang mit § 16 Abs. 4 Satz 5 InstitutsVergV zusammengefasst dargestellt.

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2017⁹:

In EUR	Zentralbereiche	Sparkassenvertrieb & Marketing	Immobilien	Wertpapiere + Vertrieb Institutionelle Kunden	AM Services	Kapitalmarkt	Finanzierungen	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	15.801.934	3.665.000	4.387.511	7.406.770	3.711.142	15.291.615	2.282.597	5.462.692	58.009.261
■ davon fixe Vergütung	10.434.101	2.090.000	2.518.744	4.410.915	2.824.353	9.057.081	1.410.597	3.262.692	36.008.484
■ davon variable Vergütung	5.367.832	1.575.000	1.868.767	2.995.855	886.788	6.234.534	872.000	2.200.000	22.000.777
Anzahl risikorelevanter Personen	73	8	13	19	18	71	8	5	215
Gewährte Bonuszahlungen 2017	5.357.332	1.575.000	1.868.767	2.995.250	885.288	6.232.534	872.000	2.200.000	21.986.172
davon nicht zurückbehaltene Vergütung	3.152.590	630.000	1.188.967	1.533.098	512.484	4.003.332	467.192	880.000	12.367.663
■ Barbonus	2.130.582	315.000	962.367	962.499	345.386	2.437.785	233.596	440.000	7.827.216
■ Kurzfristige Performance Units	1.022.008	315.000	226.600	570.599	167.098	1.565.546	233.596	440.000	4.540.448
davon zurückbehaltene Vergütung	2.204.742	945.000	679.800	1.462.152	372.804	2.229.202	404.808	1.320.000	9.618.508
■ Deferral Bar	1.102.371	472.500	339.900	731.076	186.402	1.114.601	202.404	660.000	4.809.254
■ Langfristige Performance Units	1.102.371	472.500	339.900	731.076	186.402	1.114.601	202.404	660.000	4.809.254
davon in Abhängigkeit von einer Malus Regelung	2.204.742	945.000	679.800	1.462.152	372.804	2.229.202	404.808	1.320.000	9.618.508
Aufgeschobene Vergütung	7.867.334	2.733.000	1.685.268	3.940.827	1.143.308	8.436.813	1.555.336	6.419.990	33.781.876
davon unverfallbar per 31.12.2017	704.688	158.000	37.000	244.730	80.334	837.472	155.170	831.626	3.049.020
davon verfallbar per 31.12.2017	5.896.396	2.417.000	1.516.867	3.195.345	959.140	6.067.511	1.124.496	4.551.480	25.728.235
davon ausgezahlt in 2017	1.266.250	158.000	131.401	500.752	103.834	1.531.830	275.670	1.036.884	5.004.621
Reduzierung aufgrund Malus Regelung									

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

⁹ Datenstand Juni 2018 für Betrachtungszeitraum 01.01.2017 – 31.12.2017.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017

Ausweis der im Geschäftsjahr 2017 gem. Art. 450 Abs. 1 lit. h) Verordnung (EU) 575/2013 einzelvertraglich vereinbarten (i) Bonusgarantien im Rahmen der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses ("**Bonusgarantien**") und (ii) geleisteten Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit ("**Abfindungen**"):

In EUR	Zentralbereiche/ Sparkassenvertrieb & Marketing	Wertpapiere / AM Services/ Immobilien	Kapitalmarkt / Finanzierungen	Vorstand	Gesamt
Bonusgarantien in 2017					
Anzahl der Begünstigten					
Abfindungen in 2017					
davon ausgezahlt in 2017					
Anzahl der Begünstigten					
davon gewährt in 2017 ¹⁰					
Anzahl der Begünstigten					
Höchste gewährte Abfindungszahlung					

5.3. Offenlegung zu „High Earners“

Es gab im Geschäftsjahr 2017 zwei gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. i) Verordnung (EU) 575/2013 offenzulegende Personen in der Deka-Gruppe, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr belief, davon befinden sich zwei Personen in der Vergütungsstufe zwischen 1 Mio. EUR und 1,5 Mio. EUR. Bei den beiden Personen handelt es sich um Mitglieder des Vorstands.

5.4. Offenlegung zu den Bezügen des Verwaltungsrats

Gemäß § 25d Abs. 5 KWG in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sind die Bezüge der Verwaltungsorgane offenzulegen. Die Offenlegung der Bezüge der Mitglieder der Verwaltungsräte der DekaBank und der DekaBank Luxembourg S.A. im Geschäftsjahr 2017 erfolgt im jeweiligen Geschäftsbericht unter der Rubrik „Bezüge der Organe“, weshalb von einer zusätzlichen Offenlegung an dieser Stelle abgesehen wird.

DekaBank
Deutsche Girozentrale

Michael Rüdiger

Manuela Better

Dr. Matthias Danne

Martin K. Müller

Dr. Georg Stocker

Frankfurt am Main, 21.08.2018

¹⁰ Alle in 2017 zugesprochenen, aber noch nicht ausgezahlten Abfindungen.



DekaBank
Deutsche Girozentrale
Mainzer Landstraße 16
60325 Frankfurt
Postfach 11 05 23
60040 Frankfurt

Telefon: (0 69) 7147 - 0
Telefax: (0 69) 7147 - 1376
www.deka.de

 **Finanzgruppe**