

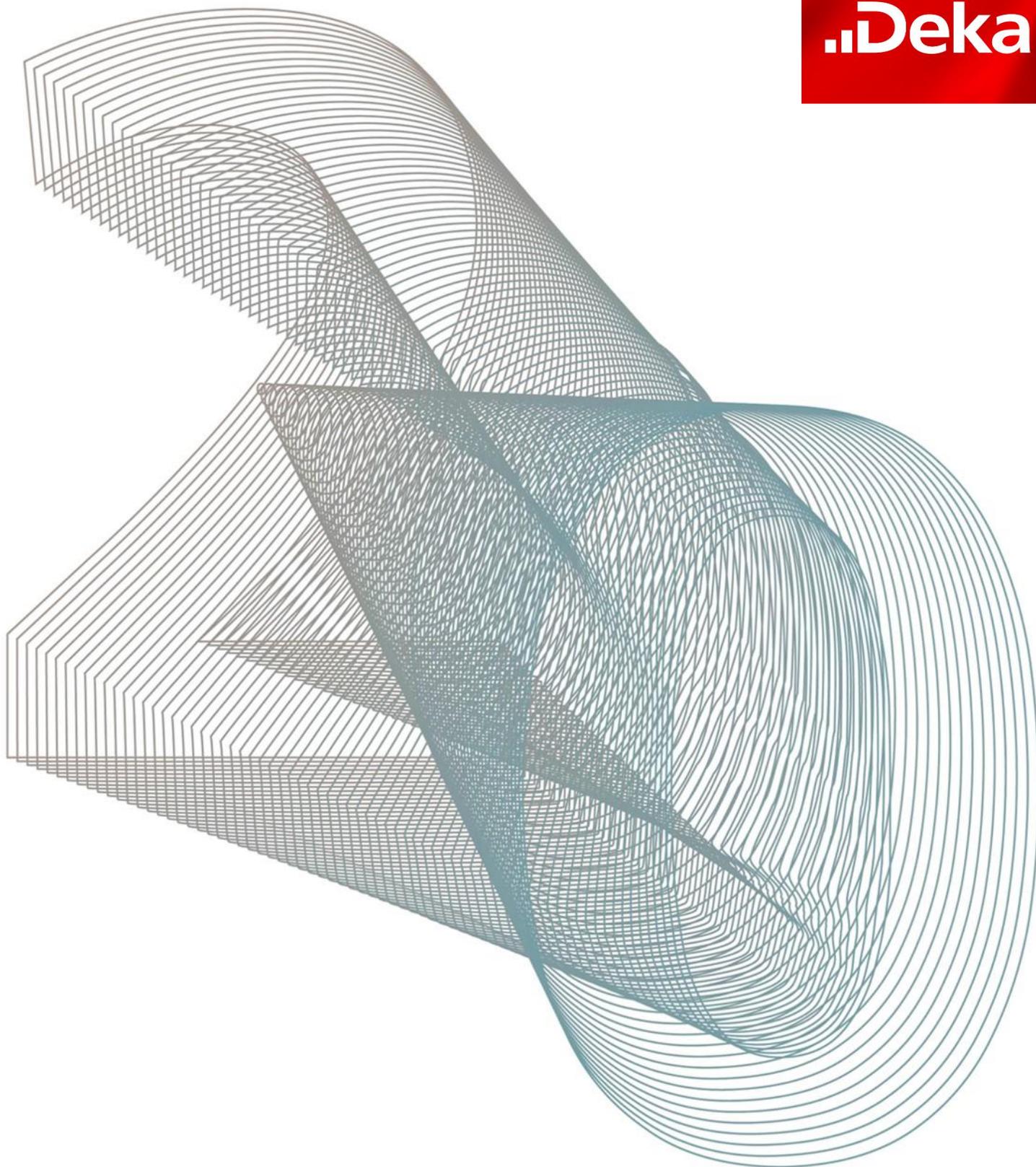
Deka-Gruppe

Vergütungsbericht 2020

Veröffentlichung gemäß InstitutsVergV



„Deka



Inhalt

	Seite
1. Einleitung und Überblick	3
2. Vergütungsphilosophie und Vergütungsgrundsätze	5
3. Compensation Governance	6
3.1. Vergütungskontrollausschuss	6
3.2. Vergütungsbeauftragter	6
3.3. Managementkomitee Vergütung	7
4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme	8
4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur in der Deka-Gruppe	8
4.2. Angaben zu vergütungsrelevanten Parametern	9
4.3. Angaben zum Bonuspool und den Erfolgskriterien	9
4.4. Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter	9
4.4.1. Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter	9
4.4.2. Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung	10
4.5. Vergütungssystem des Vorstands	11
4.6. Vergütungssystem der S Broker AG & Co. KG und S Broker Management AG	11
4.7. Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften	12
4.7.1. Luxemburg	12
4.7.2. Weiteres Ausland	12
5. Offenlegung	13
5.1. Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen	13
5.2. Zusammengefasste Angaben für risikorelevante Mitarbeiter	13
5.3. Offenlegung zu „High Earners“	15
5.4. Offenlegung zu den Bezügen des Verwaltungsrats	15
Glossar	16

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

1. Einleitung und Überblick

Der vorliegende Vergütungsbericht 2020 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 2020 zählen:

- DekaBank Deutsche Girozentrale (nachfolgend **„DekaBank“** genannt)
- DekaBank – Niederlassung Luxemburg
- Deka Investment GmbH
- Deka Immobilien Investment GmbH
- WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH
- Deka Vermögensmanagement GmbH
- Deka Vermögensmanagement – Niederlassung Luxemburg
- bevestor GmbH
- Deka International S.A. (Luxemburg)
- Deka Real Estate Services USA Inc.
- Deka Far East Pte. Ltd. (Singapore)
- Deka Real Estate International GmbH
- S Broker AG & Co. KG
- S Broker Management AG

Im Verlauf des Geschäftsjahres 2020 hat es eine Vielzahl von für den Vergütungsbereich relevanten regulatorischen Änderungen gegeben, die jedoch keine Auswirkungen auf die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Deka-Gruppe für das Geschäftsjahr 2020 hatten:

Am 27. Juni 2019 trat die CRD V Richtlinie EU 2019/878 in Kraft. Diese muss bis spätestens 28. Dezember 2020 in deutsches Recht umgesetzt werden. Am 12. November 2020 hat die BaFin ihren Entwurf zur Novelle der IVV zur Konsultation veröffentlicht. Die IVV 4.0 soll jedoch nicht vor dem 1. Januar 2023 in Kraft treten. Sie wird zu Anpassungen der regulatorischen Vorgaben führen, insbesondere im Hinblick auf die Einstufung als bedeutendes Institut sowie die Freigrenze und die Zurückbehaltungszeiträume für die variable Vergütung von risikorelevanten Mitarbeitern.

Am 18. September 2020 hat die BaFin einen "Bearbeitungsstand" für ein Update der Auslegungshilfe zur IVV 3.0 veröffentlicht. Die überarbeitete Auslegungshilfe wird insbesondere detailliertere Leitlinien für vergütungsrelevante interne Prozesse bringen, so etwa zur Festlegung des Bonuspools und zur Beschlussfassung im Vergütungskontrollausschuss. Darüber hinaus ist spätestens mit Inkrafttreten der IVV 4.0 (siehe oben) mit einer weiteren Neufassung der Auslegungshilfe zu rechnen.

Nach Abschluss des öffentlichen Konsultationsverfahrens im Januar 2021 wird die Europäische Bankaufsichtsbehörde (EBA) in Kürze die überarbeiteten Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik im Rahmen der Richtlinie 2013/36/EU veröffentlichen. Der überarbeitete Entwurf setzt die durch CRD V eingeführten Änderungen um, unter anderem zur Vergütungspolitik im Gruppenkontext, Geschlechtergleichheit, Proportionalität für kleinere Institute und den Anforderungen für Bindungsprämien.

Im Lauf des Jahres 2021 wird es zudem Änderungen der Regeln zur Identifizierung von Risikoträgern geben. Die EBA hat die technischen Regulierungsstandards (RTS) neugefasst (EBA/RTS/2020/05) und es wird hierzu von der Kommission eine neue delegierte Verordnung veröffentlicht. Die neuen Regeln werden voraussichtlich zu einer Erweiterung der Gruppe der Risikoträger führen.

Die EBA Leitlinien zur Kreditvergabe und -Überwachung (Guidelines on Loan Origination and Monitoring) vom 29.05.2020 enthalten Vorgaben für die Berechnung der erfolgsabhängigen Vergütung von Mitarbeitern, die in die Kreditgenehmigung involviert sind. Diese soll von sinnvollen Kennzahlen zur Kreditqualität abhängen, die die Institute im Einklang mit dem institutsspezifischen Risikoappetit in ein Vergütungsrahmenwerk integrieren sollen.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

Am 5. Dezember 2019 wurden die Verordnung (EU) 2019/2033 über Aufsichtsanforderungen an Wertpapierfirmen (IFR) und die Richtlinie (EU) 2019/2034 über die Beaufsichtigung von Wertpapierfirmen (IFD) veröffentlicht. Die IFD sieht für Wertpapierfirmen Vergütungsregeln vor, die der Vergütungsregulierung nach CRD grundsätzlich nachgebildet sind, aber Erleichterungen für bestimmte Wertpapierfirmen enthalten. Flankierend hat die EBA einen Entwurf technischer Regulierungsstandards (RTS) zur Identifizierung von Risikoträgern in Wertpapierfirmen zur Konsultation veröffentlicht. Dieser enthält an die Bedürfnisse von Wertpapierfirmen angepasste vereinfachte Kriterien zur Identifizierung von Risikoträgern.

Gemäß Artikel 434a der Verordnung (EU) Nr. 2019/876 (CRR2) zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) hat die EBA den technischen Durchführungsstandard zu Offenlegungsanforderungen vom 24. Juni 2020 (ITS) entwickelt. Die ITS sind ab dem 28. Juni 2021 anzuwenden und legen einheitliche Offenlegungsformate und Anweisungen für die gemäß der Capital Requirements Regulation (CRR) erforderlichen Angaben zur Vergütung fest. Diese wird die DekaBank entsprechend umsetzen.

Am 27. November 2020 hat die Europäische Zentralbank (EZB) ihren Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken veröffentlicht, in dem sie ihre Erwartungen beschreibt, wie Institute mit klima- und umweltbezogenen Risiken angemessen umgehen sollten und wie diese Risiken unter dem derzeitigen aufsichtsrechtlichen Rahmen transparent offen zu legen sind. 2021 muss die DekaBank hierzu eine Selbsteinschätzung durchführen und Maßnahmenpläne ausarbeiten. Dabei soll unter anderem sichergestellt werden, dass die Vergütungssysteme der DekaBank Verhaltensweisen fördern, die mit ihrem Ansatz für Klima- und Umweltrisiken vereinbar sind.

Gemäß der am 9. Dezember 2019 in Kraft getretenen Verordnung (EU) 2019/2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor, die sog. Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR), sind Finanzmarktteilnehmer und Finanzberater verpflichtet, im Rahmen ihrer Vergütungspolitik anzugeben, inwiefern diese mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang steht, und diese Informationen auf ihren Internetseiten zu veröffentlichen. Diese Informationen sind auch in die Vergütungspolitik aufzunehmen.

Ab März 2021 werden in den Mitgliedstaaten die verschiedenen Environmental Social Governance (ESG) Richtlinien bzw. Verordnungen eingeführt. Hiernach müssen betroffene Unternehmen u.a. festlegen, wie diese Kriterien in die Organisation eingebunden sind. Direkte Auswirkungen auf die Vergütungsstrukturen werden nicht erwartet. ESG Kriterien werden aber z.B. bei Asset Managern als weiterer Faktor in die Portfoliobewertung aufgenommen und können daher positive oder negative Auswirkungen auf die Performance des Instruments und damit mittelbar auf die Vergütung u.a. des Portfoliomanagers haben.

Eine Anpassung der Vergütungssysteme der Deka-Gruppe für das Geschäftsjahr 2020 aufgrund dieser regulatorischen Änderungen war nicht notwendig.

Wir weisen darauf hin, dass die Zahlen in den Abschnitten 5.1, 5.2 und 5.3 dieses Vergütungsberichts nicht mehr mit den Zahlen in den Vergütungsberichten **vor** 2018 vergleichbar sind, da seit dem Geschäftsjahr 2018 der Vergütungsbegriff gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 IVW alle finanziellen Leistungen und Sachbezüge jeder Art umfasst, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit für das Institut erhält.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

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 zuwiderlaufen.

¹ Soweit nachstehend aus Gründen der besseren sprachlichen Verständlichkeit nur die generisch maskuline Form verwendet wird, sind damit alle Personen (w/m/d) gleichermaßen gemeint.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

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 3. Juli 2013 sowie Art. 14b der Richtlinie 2014/91/EU (OGAWV) 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, § 25d Abs. 12 KWG zugewiesenen Aufgaben, namentlich:

- Vorbereitung der Beschlüsse des Präsidial- und Nominierungsausschusses/Verwaltungsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen (§ 45 Abs. 2 Nr. 10 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 oder eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungsbestandteile,
 - 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 entsprechen
- und
- 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.

Im Geschäftsjahr 2020 haben vier reguläre Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses stattgefunden.

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 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 2020

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 Nr. 10 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,
- Vertreter der Kontrolleinheiten: Leiter Risikocontrolling, Leiter Marktfolge Kredit, Leiter Compliance, Leiter Wertpapierfonds-Risikocontrolling,
- Vertreter der geschäftsinitierenden Bereiche: COO Asset Management Immobilien, COO Bankgeschäftsfelder & Verwahrstelle,
- Vertreter von anderen Bereichen (in beratender Funktion): Leiter Revision, Leiterin Finanzen, COO Asset Management Wertpapiere.

Durch diese Zusammensetzung wird insbesondere der von § 3 Abs. 3 InstitutsVergV geforderten angemessenen Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme Rechnung getragen.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

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 regulatorisch als variable Vergütung zu klassifizieren sind, soweit sie nicht eindeutig fixe Vergütung im Sinne von § 2 Abs. 6 InstitutsVergV sind.

- 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-/Kantinezuschüsse, 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 und sonstigen Tochtergesellschaften³ 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 der Deka-Gruppe findet im Einklang mit den ESMA Leitlinien vom 3. 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 (wie nachstehend definiert),
- Übrige Mitarbeiter (nicht risikorelevante Mitarbeiter).

Die Besonderheiten der Vergütungssysteme für die risikorelevanten Mitarbeiter und den Vorstand sind in den Abschnitten 4.4. und 4.5. näher beschrieben.

² Institute der Deka-Gruppe meint hier die DekaBank Deutsche Girozentrale.

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 2020

4.2. Angaben zu vergütungsrelevanten Parametern

Bei der Bemessung der Höhe der individuellen variablen Vergütung hat das Mitarbeitergespräch eine zentrale Funktion.

Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs werden zu Beginn des Geschäftsjahres die individuellen Ziele vereinbart. Diese müssen sich an der Geschäfts- und Risikostrategie der Deka-Gruppe ausrichten. Bei der Festlegung der individuellen Ziele wird berücksichtigt, dass die Ziele „smart“ (spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch, terminiert) gestaltet sind, einen effektiven und nachhaltigen Beitrag zum Erreichen der Unternehmensziele leisten und keine Anreize setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Vereinbarungen beinhalten grundsätzlich sowohl qualitative als auch quantitative Ziele. Dabei werden auch konkrete Ausprägungen für die jeweiligen Zielerreichungsgrade festgelegt.

Für die Mitarbeiter im Zuständigkeitsbereich des Personal-/Betriebsrats der Deka-Gruppe gilt eine entsprechende Dienst-/Betriebsvereinbarung, die die Einzelheiten festlegt.

4.3. Angaben zum Bonuspool und den Erfolgskriterien

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres setzt der Vorstand einen Bonuspool für die Mitarbeiter (bzw. der Verwaltungsrat für den Vorstand) fest. Dies erfolgt in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess im Sinne von § 45 Abs. 2 Nr. 10 KWG. Bei der Festsetzung des Bonuspools berücksichtigt der Vorstand gemäß § 7 InstitutsVergV die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der DekaBank und stellt sicher, dass die Fähigkeit der DekaBank gegeben ist, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen im Sinne § 10 i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. 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 je nach Zielerreichungsgrad innerhalb des Zielkorridors eine variable Vergütung gewährt werden. Dabei wird der konkrete Grad der Zielerreichung von der jeweiligen Führungskraft (bzw. dem zuständigen Gremium) festgestellt. Grundsätzlich entspricht bei 100-prozentiger Zielerreichung und entsprechender Budgetbemessung die variable Vergütung der Höhe des individuellen Orientierungsbonus, soweit nicht eine Anpassung (z.B. aufgrund eines reduzierten Bonuspools) notwendig ist. Dabei fließt das Konzernergebnis der Deka-Gruppe zu 40% und die Individuelle Komponente zu 60% in die Berechnung ein. Wesentliche ermessensleitende Erwägungen sind neben der konkret festgestellten Zielerreichung die Ausgeglichenheit von Leistung und Gegenleistung insgesamt unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit der Vergütung sowie das Verhalten des Mitarbeiters. Insbesondere das Vorliegen etwaiger negativer Erfolgsbeiträge bzw. ein Fehlverhalten, kann zu einer teilweisen Reduzierung oder vollständigen Streichung der variablen Vergütung führen.

4.4. Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter

Gemäß §§ 18-22 InstitutsVergV bzw. § 37 Abs. 1 KAGB gelten für Risikoträger und Risikoträgerinnen im Sinne von § 2 Abs. 8 Satz 1 InstitutsVergV und Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DekaBank bzw. einer der Kapitalverwaltungsgesellschaften in der Deka-Gruppe oder der von dieser verwalteten Fonds hat sowie für Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen im Sinne von § 2 Abs. 8 Satz 2 InstitutsVergV, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil der Deka-Gruppe auswirkt, ("**risikorelevante Mitarbeiter**"), besondere Anforderungen an die Ausgestaltung des Vergütungssystems.

4.4.1. 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 auf Gesellschafts- und Gruppenebene. 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.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

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 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 eine Kapitalverwaltungsgesellschaft oder von dieser verwaltete Fonds oder die Deka-Gruppe insgesamt 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 2020 wurden insgesamt **190** Mitarbeiter in der gesamten Deka-Gruppe (ohne Vorstand, exklusive unterjährige Einstufungen, inklusive S Broker) als risikorelevant eingestuft. Davon sind **152** Mitarbeiter risikorelevante Mitarbeiter auf Gruppenebene. Auf diese finden die für risikorelevante Mitarbeiter der DekaBank geltenden Vergütungsregelungen Anwendung.

4.4.2. Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung

Die variable Vergütung der risikorelevanten Mitarbeiter ist grundsätzlich erfolgsabhängig, d.h. ihre Höhe wird nach Maßgabe der Erreichung von individuellen Zielen des Mitarbeiters sowie den Zielen des Geschäftsbereichs und der Deka-Gruppe ermittelt. Eine negative Abweichung von den vereinbarten Zielen bzw. negative Erfolgsbeiträge im Sinne von § 18 Abs. 5 Satz 3 InstitutsVergV führen zwingend zu einer teilweisen oder vollständigen Abschmelzung der variablen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr (Ex-ante Risikoadjustierung). Negative Erfolgsbeiträge können insbesondere vorliegen bei einem Verhalten, das für die DekaBank zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat oder bei einer schwerwiegenden Verletzung von relevanten externen oder internen Eignungs- und Verhaltensregeln.

Für risikorelevante Mitarbeiter der DekaBank, die unmittelbar an den Vorstand berichten (Bereichsleitung und Geschäftsführer der Tochtergesellschaften) oder deren gesamte variable Vergütung einen Betrag von 500 TEUR überschreitet, wird zwingend ein Anteil von 60 Prozent der variablen Vergütung über einen Zeitraum von bis zu fünf 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 für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren.

Der aufgeschobene Anteil der Vergütung ist während des Zurückbehaltungszeitraums risikoabhängig, d.h. er kann im Fall von nachträglich festgestellten negativen Abweichungen von den vereinbarten Zielen 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 kann gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV im Fall von negativen Erfolgsbeiträgen im Sinne von § 18 Abs. 5 Satz 3 InstitutsVergV nachträglich auch die bereits erdiente oder bereits ausbezahlte variable Vergütung für den betroffenen Bemessungszeitraum zurückgefordert werden (sog. Clawback). Über den Einsatz von Malus- und Clawback-Instrumenten wird eine Ex-Post-Risikoadjustierung der variablen Vergütung gewährleistet.

Ein Anteil von 50 Prozent sowohl der aufgeschobenen als auch der nicht aufgeschobenen variablen Vergütung wird in Form von nachhaltigen Instrumenten (Performance Units) gewährt, welche die Wertentwicklung der Deka-Gruppe abbilden und der vorstehend beschriebenen Risikoadjustierung unterliegen.

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.

Entsprechend 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 2020

Risikorelevante Mitarbeiter der Institute und sonstigen Tochtergesellschaften in der Deka-Gruppe, deren variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 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 in der Deka-Gruppe entspricht grundsätzlich dem obigen Vergütungsmodell (mit Ausnahme der nur für die Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß InstitutsVergV geltenden Clawback-Regelung). 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 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%	./.	./.	./.

4.5. 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.

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

Der Sparkassen Broker („S Broker“) ist eine einhundertprozentige Tochter der DekaBank. Zur Erfüllung der Offenlegungspflichten auf konsolidierter Ebene gemäß § 16 in Verbindung mit § 27 Abs. 1 InstitutsVergV ist der S Broker Bestandteil des Vergütungsberichts 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.

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 regulatorisch als variable Vergütung zu klassifizieren sind, soweit sie nicht eindeutig fixe Vergütung im Sinne von § 2 Abs. 6 InstitutsVergV sind.

- 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.

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

⁶ Siehe Fn. 5.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

- **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 grundsätzlich zwischen folgenden Mitarbeitergruppen unterschieden:

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

Im Zuge einer Analyse zur Einstufung als bedeutendes Institut gemäß InstitutsVergV für das Geschäftsjahr 2018 wurde der S Broker in Abstimmung mit der zuständigen Aufsichtsbehörde als nicht-bedeutend klassifiziert. Es wurden daher im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen für das Geschäftsjahr 2020 keine risikorelevanten Mitarbeiter auf Gesellschaftsebene ermittelt. Die Ermittlung von risikorelevanten Mitarbeitern erfolgte ausschließlich auf Gruppenebene (Details siehe Abschnitt 4.4.1.).

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

4.7. Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften

4.7.1. Luxemburg

Das Vergütungssystem für Mitarbeiter der Tochtergesellschaften in Luxemburg entspricht dem gruppenweiten Vergütungssystem. Die DekaBank Deutsche Girozentrale Niederlassung Luxembourg unterliegt als unselbstständige Niederlassung der DekaBank deutschem Recht. Auf die Luxemburger Kapitalverwaltungsgesellschaften finden die Rundschreiben 10/437 und 14/585 der CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier) Anwendung. Das Vergütungssystem steht mit diesen im Einklang.

Da in den luxemburgischen Tochtergesellschaften risikorelevante Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2020 ermittelt wurden, kommen die in Abschnitt 4.4.2. 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.

4.7.2. 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 2020

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 2020 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2020 sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 (inklusive der zurückbehaltenen Beträge).

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2020⁸:

In EUR	Zentral- bereiche	Sparkas- senvertrieb & Marke- ting	Vertrieb Instituti- onelle Kunden	Immobilien	Wert- papiere	AM Services	Kapital- markt	Finanzie- rungen	Vorstand	Gesamt
Gesamt- vergütung	175.797.607	66.169.710	18.992.776	53.748.672	59.176.364	43.038.255	17.758.099	14.829.595	7.266.619	456.777.696
■ davon fixe Vergütung	155.659.830	57.829.481	14.837.205	46.737.999	48.288.938	38.375.648	12.331.513	11.453.141	5.326.619	390.840.373
■ davon variable Vergütung	20.137.777	8.340.229	4.155.570	7.010.674	10.887.426	4.662.607	5.426.586	3.376.454	1.940.000	65.937.323
■ Anzahl Personen	2.048	620	136	576	496	567	95	107	6	4.651

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

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 2020. Die dargestellte Gesamtvergütung beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2020 sowie die Summe der in Aussicht gestellten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 (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.

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

⁸ Datenstand Mai 2021 für Betrachtungszeitraum 01.01.2020 – 31.12.2020.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2020⁹:

In EUR	Zentral- bereiche	Sparkas- senver- trieb & Marketing	Immobilien	Wertpa- piere + Vertrieb Instituti- onelle Kunden	AM Services	Kapital- markt	Finanzie- rungen	Vorstand	Gesamt
Gesamt vergütung	17.208.914	3.619.503	4.502.528	6.795.460	1.902.913	14.787.387	2.366.742	7.266.619	58.450.066
■ davon fixe Vergütung	13.141.544	2.501.503	3.316.787	4.826.562	1.364.288	10.004.995	1.650.539	5.326.619	42.132.835
■ davon variable Vergütung	4.067.371	1.118.000	1.185.741	1.968.898	538.625	4.782.392	716.204	1.940.000	16.317.230
Anzahl risikorele- vanter Personen	70	8	14	18	6	71	8	6	201
Gewährte Bonus- zahlungen 2020	4.059.692	1.118.000	1.158.742	1.968.898	398.000	4.782.392	716.204	1.940.000	16.141.926
davon nicht zurückbehaltene Vergütung	2.457.746	447.200	732.118	1.054.151	225.200	3.197.236	390.122	776.000	9.279.773
■ Barbonus	1.745.036	223.600	589.910	626.308	167.600	2.083.365	215.061	388.000	6.038.880
■ Kurzfristige Performance Units	712.710	223.600	142.208	427.843	57.600	1.113.871	175.061	388.000	3.240.893
davon zurückbe- haltene Vergütung	1.601.946	670.800	426.623	914.747	172.800	1.585.156	326.082	1.164.000	6.862.154
Deferral Bar	800.973	335.400	213.312	457.374	86.400	792.578	163.041	582.000	3.431.077
Langfristige Performance Units	800.973	335.400	213.312	457.374	86.400	792.578	163.041	582.000	3.431.077
davon in Abhän- gigkeit von einer Malus Regelung	1.601.946	670.800	426.623	914.747	172.800	1.585.156	326.082	1.164.000	6.862.154
Aufgeschobene Vergütung	8.766.591	3.365.800	2.033.403	4.591.168	698.800	8.849.641	1.424.468	5.623.695	35.353.566
davon unverfallbar per 31.12.2020	849.162	297.200	195.627	426.978	54.800	998.801	123.662	490.155	3.436.385
davon verfallbar per 31.12.2020	6.147.888	2.432.400	1.506.850	3.245.266	526.400	5.851.382	1.055.592	4.098.450	24.864.228
davon ausgezahlt in 2020	1.769.540	636.200	330.927	918.925	117.600	1.999.457	245.214	1.035.090	7.052.953
Reduzierung aufgrund Malus Regelung und Rückforderungen (Clawback)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.									

⁹ Datenstand Mai 2021 für Betrachtungszeitraum 01.01.2020 – 31.12.2020.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

Ausweis der im Geschäftsjahr 2020 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/Im- mobilien	Kapitalmarkt / Fi- nanzierungen	Vorstand	Gesamt
Bonusgarantien in 2020	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten	-	-	-	-	-
Abfindungen in 2020	168.000	140.625	333.000	-	641.625
davon ausgezahlt in 2020	-	140.625	-	-	140.625
Anzahl der Begünstigten	-	1	-	-	1
davon gewährt in 2020 ¹⁰	168.000	-	333.000	-	501.000
Anzahl der Begünstigten	2	-	2	-	4
Höchste gewährte Abfindungszahlung	96.000	-	189.000	-	189.000

5.3. Offenlegung zu „High Earners“

Es gab im Geschäftsjahr 2020 vier 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. Zwei Personen befinden sich in der Vergütungsstufe zwischen 1,5 Mio. EUR und 2 Mio. EUR.

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 im Geschäftsjahr 2020 erfolgt im jeweiligen Geschäftsbericht unter der Rubrik „Bezüge der Organe“, weshalb von einer zusätzlichen Offenlegung an dieser Stelle abgesehen wird.

DekaBank
Deutsche Girozentrale



Dr. Georg Stocker



Birgit Dietl-Benzin



Dr. Matthias Danne



Daniel Kapffer



Torsten Knapmeyer



Martin K. Müller

Frankfurt am Main, 25.05.2021

¹⁰ Alle in 2020 zugesprochenen, aber noch nicht ausgezahlten Abfindungen.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

Glossar

Datenbasis je Geschäftsjahr

- Alle Gesellschaften der Deka-Gruppe mit Personalbestand.
- Alle Mitarbeiter (inkl. Vorstand), die in dem betrachteten Geschäftsjahr angestellt waren und eine Vergütung für das Geschäftsjahr erhalten haben (inkl. unterjährige Austritte); ohne Azubis, Trainees, Studierende, Praktikanten, Diplomanden und Vorruheständler.
- Das Fixgehalt wird monatsgenau berechnet; eine Hochrechnung auf das gesamte Jahr erfolgt nicht.
- Vergütungsdaten werden retrospektiv als Echt-Daten (Zuflussprinzip) ausgewiesen und nicht auf 100% Arbeitszeit normiert.
- Die Zahlen in den Abschnitten 5.1, 5.2 und 5.3 des vorliegenden Vergütungsberichts sind nicht mehr mit den Zahlen in den Vergütungsberichten **vor 2018** vergleichbar, da seit dem Geschäftsjahr 2018 der Vergütungsbegriff gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 IVV alle finanziellen Leistungen und Sachbezüge jeder Art umfasst, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit für das Institut erhält.

Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen

Tabelle 5.1 (S. 13)

Gesamtvergütung	Summe der fixen und variablen Vergütung
■ davon fixe Vergütung	Fixe Vergütung, insbesondere: Grundgehalt und Fix-Zulagen sowie wesentliche Nebenleistungen (Betriebliche Altersversorgung, jährliche Leasingrate der Dienstwagen, AG-Aufwand für Kinderbetreuungsplätze)
■ davon variable Vergütung	Variable Vergütung, insbesondere: Bonus, Sonderzahlungen, Retention-Zahlungen und Abfindungen
Anzahl Personen	Anzahl Mitarbeiter inkl. unterjähriger Ein- und Austritte

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

Zusammengefasste Angaben für risikorelevante Mitarbeiter

Tabelle 5.2 (S. 14)

Gesamtvergütung	Summe der fixen und variablen Vergütung
■ davon fixe Vergütung	Fixe Vergütung, insbesondere: Grundgehalt und Fix-Zulagen sowie wesentliche Nebenleistungen (Betriebliche Altersversorgung, jährliche Leasingrate der Dienstwagen, AG-Aufwand für Kinderbetreuungsplätze)
■ davon variable Vergütung	Variable Vergütung, insbesondere: Bonus, Sonderzahlungen, Retention-Zahlungen und Abfindungen
Anzahl risikorelevanter Personen	Anzahl aller risikorelevanten Mitarbeiter (RRMA) inkl. unterjähriger Ein- und Austritte
Gewährte Bonuszahlungen	Gesamtsumme der Bonusgewährung an risikorelevante Mitarbeiter für das GJ
davon nicht zurückbehaltene Vergütung	Summe der für das GJ gewährten Barboni und kurzfristigen Performance Units für alle RRMA
■ Barbonus	Summe der für das GJ gewährten Barboni für alle RRMA
■ Kurzfristige Performance Units	Summe der für das GJ gewährten kurzfristigen Performance Units für alle RRMA
davon zurückbehaltene Vergütung	Summe der für das GJ gewährten Deferral Bars und langfristigen Performance Units für alle RRMA
■ Deferral Bar	Summe der für das GJ gewährten Deferral Bars für alle RRMA
■ Langfristige Performance Units	Summe der für das GJ gewährten langfristigen Performance Units für alle RRMA
davon in Abhängigkeit von einer Malus Regelung	Summe der für das GJ gewährten Deferral Bars und langfristigen Performance Units für alle RRMA
Aufgeschobene Vergütung	Summe aller aufgeschobenen Deferral Bars und langfristigen Performance Units für alle RRMA
davon unverfallbar per 31.12.	Summe aller zum 31.12. des GJ unverfallbaren langfristigen Performance Units für alle RRMA
davon verfallbar per 31.12.	Summe aller zum 31.12. des GJ verfallbaren Deferral Bars und langfristigen Performance Units für alle RRMA
davon ausgezahlt in GJ	Summe aller im GJ ausbezahlten Deferral Bars und langfristigen Performance Units für alle RRMA
Reduzierung aufgrund Malus Regelung und Rückforderungen (Clawback)	Gesamtbetrag der aufgrund der Malusregelung für das GJ reduzierten bzw. aufgrund der Clawback-Regelung zurückgeforderten Deferral- und Non-Deferral-Bestandteile für alle RRMA

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

Tabelle 5.2 (S. 15)

Bonusgarantien in GJ	Gesamtsumme der Garantieboni für RRMA
Anzahl der Begünstigten	Anzahl der RRMA mit Garantieboni
Abfindungen in GJ	Gesamtsumme der Abfindungen für RRMA
davon ausgezahlt in GJ	Gesamtsumme der ausbezahlten Abfindungen für RRMA im GJ
Anzahl der Begünstigten	Anzahl der RRMA, die im GJ eine Abfindung ausgezahlt bekommen haben
davon gewährt in GJ	Gesamtsumme der gewährten Abfindungen für RRMA im GJ
Anzahl der Begünstigten	Anzahl der RRMA, die im GJ eine Abfindung gewährt bekommen haben
Höchste gewährte Abfindungszahlung	Betrag der höchsten gewährten Abfindung im GJ an RRMA



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

