

Deka-Gruppe

Vergütungsbericht 2025

Veröffentlichung gemäß InstitutsVergV
in Verbindung mit Artikel 450 CRR

25

Inhalt

	Seite
1. Einleitung, Überblick und regulatorische Rahmenbedingungen	3
2. Vergütungsphilosophie und Vergütungsstrategie	4
3. Compensation Governance	5
3.1. Vergütungskontrollausschuss	5
3.2. Vergütungsbeauftragter	5
3.3. Managementkomitee Vergütung	6
3.4. Externe Vergütungsberater	6
3.5. Risikobewertung	6
3.6. Überprüfung der Vergütungssysteme	6
4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme	7
4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur in der Deka-Gruppe	7
4.2. Angaben zu vergütungsrelevanten Parametern	8
4.3. Angaben zum Bonuspool und zu den Erfolgskriterien	8
4.4. Angaben zu Bonusgarantien und Abfindungen	9
4.5. Vergütungssystem für Risikoträger	9
4.5.1. Ermittlung der Risikoträger	9
4.5.2. Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung	9
4.6. Vergütungssystem des Vorstands	11
4.7. Vergütungssystem der S Broker AG & Co. KG und S Broker Management AG	12
4.8. Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften und Einheiten	12
4.8.1. Luxemburg	12
4.8.2. IQAM Invest GmbH	12
4.8.3. Weiteres Ausland	13
5. Offenlegung	14
5.1. Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen	14
5.2. Zusammengefasste Angaben für Risikoträger	14
5.3. Offenlegung zu „High Earners“	20
5.4. Offenlegung zu den Bezügen des Verwaltungsrats	21
5.5. Erklärung des Gesamtvorstands gemäß Art. 431 Absatz 3 CRR	21
Glossar	22

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

1. Einleitung, Überblick und regulatorische Rahmenbedingungen

Die DekaBank Deutsche Girozentrale ist ein bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Absatz 3c Kreditwesengesetz (KWG) und daher verpflichtet, Informationen hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu veröffentlichen. Die DekaBank Deutsche Girozentrale veröffentlicht diese Informationen als übergeordnetes Unternehmen der Deka-Gruppe auf konsolidierter Basis.

Der Vergütungsbericht 2025 für die DekaBank Deutsche Girozentrale und ihre nachgelagerten Gesellschaften mit Personalbestand wurde nach Maßgabe des § 16 Absatz 1, 3 und 4 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) und Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) sowie der Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172, des technischen Durchführungsstandards zu Offenlegungsanforderungen vom 24. Juni 2020 (EBA/ITS/2020/04) und der RTS zur EU-Offenlegungsverordnung (DeIVO EU/2022/1288) erstellt und erfüllt die nationalen und europäischen Offenlegungspflichten der Deka-Gruppe.

Zu den im Vergütungsbericht erfassten Gesellschaften (nachfolgend zusammenfassend **„Deka-Gruppe“** genannt), auf die die in diesem Vergütungsbericht dargestellte Vergütungspolitik der Deka-Gruppe Anwendung findet, zählen für das Geschäftsjahr 2025:

- 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
- IQAM Invest GmbH

Im Hinblick auf den Vergütungsbereich bzw. den vorliegenden Vergütungsbericht sind insbesondere die folgenden wesentlichen Regelwerke von Bedeutung, die in der jüngeren Vergangenheit veröffentlicht wurden:

Die BaFin hat am 13. Juni 2024 die finale Version der Fragen und Antworten zur InstitutsVergV (FAQ) veröffentlicht. Die relevanten Regelungen sind, soweit dies erforderlich war, im Geschäftsjahr 2025 angepasst worden.

Am 19. Juni 2024 wurden die CRD VI (Richtlinie (EU) 2024/1619) und CRR III (Verordnung (EU) 2024/1623) im Amtsblatt der EU veröffentlicht. Als Verordnung gilt die CRR III unmittelbar ab dem 1. Januar 2025 in allen EU-Mitgliedstaaten, während die CRD VI als Richtlinie bis 2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Am 3. Dezember 2025 wurde der Regierungsentwurf des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2024/1619 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. Mai 2024 zur Änderung der Richtlinie 2013/36/EU im Hinblick auf Aufsichtsbefugnisse, Sanktionen, Zweigstellen aus Drittländern sowie Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsrisiken und zur Entlastung der Kreditinstitute von Bürokratie (Bankenrichtlinienumsetzungs- und Bürokratienteilungsgesetz – BRUBEG) veröffentlicht. Nach der Finalisierung wurde das Gesetz am 30. März 2026 im Bundesgesetzblatt verkündet. Damit geht eine Anpassung der Institutsvergütungsverordnung einher. Die Deka-Gruppe verfolgt diese regulatorischen Entwicklungen. Gleiches gilt für die nationale Umsetzung der CSRD (Richtlinie (EU) 2022/2464) und der Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970). Mit Einführung der CRR III gibt es u.a. prozessuale Änderungen zur Umsetzung der Offenlegungsanforderungen. Die Vergütungsangaben gemäß Art. 450 CRR werden in Form des Vergütungsberichts ausgewiesen und der EBA bereitgestellt, die diesen auf einer zentralen Plattform veröffentlicht.

Die Deka-Gruppe berücksichtigt im Übrigen neben den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben auch die vergütungsrelevanten Auslegungsentscheidungen der deutschen und europäischen Finanzaufsichtsbehörden bei der Anwendung und Umsetzung der Vergütungsregelungen.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

2. Vergütungsphilosophie und Vergütungsstrategie

Die Vergütungsphilosophie der Deka-Gruppe zielt darauf ab, durch attraktive und anreizorientierte Vergütungssysteme die strategischen Geschäftsziele der Deka-Gruppe zu erreichen. Dabei setzen wir auf verantwortungsvolles, risikobewusstes, nachhaltiges und kundenorientiertes Geschäftsverhalten unserer Mitarbeitenden. Gleichzeitig streben wir eine Wertsteigerung für unsere Anteilseigner an. Unsere Vergütungsstrategie honoriert persönliche Leistungen und die individuellen Stärken unserer Mitarbeitenden durch attraktive Vergütung. Dies soll unsere Mitarbeitenden dazu motivieren, ihr Potenzial sowohl für die persönliche Leistung als auch für das Teamergebnis voll auszuschöpfen. Auf diese Weise werden die Interessen der Führungskräfte und Mitarbeitenden sowie der Anteilseigner unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen in Einklang gebracht.

Die Vergütungsphilosophie der Deka-Gruppe basiert auf den wichtigen Schlüsselfaktoren: Risikoorientierung, Nachhaltigkeit und Geschlechterneutralität. Daraus abgeleitet gelten folgende Grundprinzipien bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme gemäß der Vergütungsstrategie der Deka-Gruppe:

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 Mitarbeitenden fördern, sofern möglich unter Berücksichtigung von „Environmental, Social and Governance (ESG-)“-Kriterien,
- den Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende zur Eingehung übermäßiger Risikopositionen vermeiden,
- bei der künftigen Gewinnung und langfristigen Bindung hochqualifizierter und talentierter Mitarbeitender unterstützen,
- sicherstellen, dass die Mitarbeitenden ungeachtet ihres Geschlechts für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich entlohnt werden,
- 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 der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

Die Vergütungsstrategie (Vergütungspolitik) der Deka-Gruppe wird durch den Vorstand der DekaBank für die Mitarbeitenden und durch den Verwaltungsrat für den Vorstand festgelegt. Dabei binden die vorgenannten Gremien den Bereich Strategie & HR, die Kontrollfunktionen im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten, den Vergütungsbeauftragten und das Managementkomitee Vergütung (siehe Abschnitt 3 **Compensation Governance**) ein.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

3. Compensation Governance

Die DekaBank hat gemäß den regulatorischen Vorgaben im Verwaltungsrat einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet und einen Vergütungsbeauftragten und dessen Stellvertreter bestellt.

Zusätzlich übernimmt das Managementkomitee Vergütung (MKV) als gruppenweiter Vergütungsausschuss im Einklang mit § 27 Absatz 5 InstitutsVergV in der Deka-Gruppe bestimmte aufsichtsrechtlich definierte Aufgaben für die Kapitalverwaltungsgesellschaften und weitere ihm zugewiesene Aufgaben.

3.1. Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss ist ein Ausschuss des Verwaltungsrats der DekaBank, der im Geschäftsjahr 2025 regelmäßig getagt hat. Er besteht aus neun 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 und § 25d Absatz 12 KWG zugewiesenen Aufgaben, namentlich u.a.:

- Vorbereitung der Beschlüsse des Präsidial- und Nominierungsausschusses/Verwaltungsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen (§ 45 Absatz 2 Nr. 10 KWG) des Vorstands nach Maßgabe von § 7 InstitutsVergV, und 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,
- Unterstützung und Beratung des Vorstands bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden sowie bei der Überwachung des Prozesses der Ermittlung der Risikoträger.

Im Geschäftsjahr 2025 haben vier 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 wurde eine Mitarbeitende des Bereichs Strategie & HR zum Vergütungsbeauftragten bestellt, wobei im Einklang mit § 23 Absatz 4 InstitutsVergV sichergestellt wird, dass kein Interessenkonflikt vorliegt. Der Vergütungsbeauftragte wurde im April 2024 für zwei Jahre vom Vorstand wiederbestellt.

Zum Stellvertreter des Vergütungsbeauftragten wurde der Leiter Risikocontrolling ebenfalls in 2024 wiederbestellt. Beide werden in ihrer Funktion durch eine entsprechende Personalausstattung unterstützt.

Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter sind aufbauorganisatorisch auf einer ausreichend hohen Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung angesiedelt. Die angemessene Kenntnis und Erfahrung des Vergütungsbeauftragten und dessen Stellvertreters werden durch entsprechende Schulungen sichergestellt.

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

- ständige Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der DekaBank nach Maßgabe der InstitutsVergV, des § 25a Absatz 1 Satz 3 Nr. 6 und Absatz 5 des KWG, die Risikoträgerermittlung nach § 25a Absatz 5b des KWG sowie der Offenlegung nach § 16 InstitutsVergV und nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sowohl im Hinblick auf die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch die laufende Anwendung der Vergütungssysteme und die Regelungen zur gruppenweiten Vergütungsstrategie,
- 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. Hierbei überprüft der Vergütungsbeauftragte auch, ob das Vergütungssystem geschlechtsneutral ausgestaltet ist.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

3.3. Managementkomitee Vergütung

Das Managementkomitee Vergütung (MKV) arbeitet in enger Abstimmung mit dem Vergütungsbeauftragten und vorbereitend für den Vergütungskontrollausschuss der DekaBank (§ 25d Absatz 12 KWG, § 15 InstitutsVergV). Gemäß § 3 Absatz 3 InstitutsVergV bindet es die relevanten Funktionen (z.B. Risikocontrolling, Compliance, Revision und den Bereich Strategie & HR) bei der Erfüllung seiner Aufgaben angemessen ein. Eine kompetente Besetzung wird durch Mitglieder aus dem Bereich Strategie & HR, den Kontroll-einheiten, den geschäftsinitiiierenden Bereichen sowie weiteren Bereichen sichergestellt, die über fundierte Fachkenntnisse und einschlägige Erfahrung verfügen, um eine ausgewogene und effektive Entscheidungsfindung zu gewährleisten.

Zu den Aufgaben des MKV zählen u.a.:

- Unterstützung und Beratung des Vorstands und der zuständigen Organe der Tochtergesellschaften in allen vergütungssystem-relevanten Fragen, insbesondere bei der Umsetzung der Anforderungen an die gruppenweite Regelung der Vergütung und der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie,
- Unterstützung und Beratung des Vergütungsbeauftragten und des Vergütungskontrollausschusses der DekaBank bei der Erfül-lung der diesen jeweils obliegenden Aufgaben, insbesondere bei der Erstellung der Berichte zur Vergütung und der Erfüllung der rechtlichen Berichts- und Offenlegungspflichten im Hinblick auf die Vergütungssysteme.

Das MKV kommt turnusmäßig mindestens zweimal pro Geschäftsjahr zu einer Sitzung zusammen. Darüber hinaus können nach Bedarf zusätzliche Sitzungen anberaumt werden. Im Geschäftsjahr 2025 hat das MKV dreimal getagt sowie einen Beschluss im Umlaufverfahren gefasst.

3.4. Externe Vergütungsberater

Die Deka-Gruppe hat im Geschäftsjahr 2025 zur Unterstützung bei der Weiterentwicklung der Vergütungssysteme externe, unab-hängige Vergütungsberater eingebunden. Diese waren nicht an der operativen Umsetzung beteiligt und unterlagen keinen Interes-senkonflikten.

3.5. Risikobewertung

Die in den Vergütungssystemen verankerten Verfahren tragen im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen aktuellen und künftigen Risiken Rechnung. Eine Beurteilung der Risiken erfolgt mit der Risikotragfähigkeitsrechnung. Wesentliche Parameter hier-bei sind die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der DekaBank und der Deka-Gruppe sowie die Fähigkeit der DekaBank bzw. Deka-Gruppe, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und die kombinierten Kapi-talpuffer-Anforderungen im Sinne des § 10i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Diese Risikoparameter werden vom Finanz- und Risikobereich der DekaBank ermittelt und den entscheidungsbefugten Gremien der DekaBank vor der Entscheidung über die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung zur Verfügung gestellt (§ 7 InstitutsVergV). Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen wird unter Berücksichtigung der Risikoparameter und deren Entwicklung angemessen reduziert bzw. angepasst. Das kann eine Festsetzung auf null beinhalten.

3.6. Überprüfung der Vergütungssysteme

Der Vorstand, der Vergütungskontrollausschuss und der Vergütungsbeauftragte haben sich im Geschäftsjahr 2025 im Rahmen ihrer Zuständigkeiten angemessen mit den Vergütungssystemen befasst und diese überprüft. Im Ergebnis wurde kein Anlass für wesent-liche Anpassungen gesehen.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur in der Deka-Gruppe

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

Als Vergütung gelten sämtliche finanziellen Leistungen, die Mitarbeitende für ihre berufliche Tätigkeit in der Deka-Gruppe erhalten. Dabei setzt sich die Vergütung der Mitarbeitenden grundsätzlich aus fixen und variablen Vergütungselementen zusammen. Zusätzlich erhalten die Mitarbeitenden monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen, die regulatorisch als variable Vergütung zu klassifizieren sind, sofern sie nicht eindeutig fixe Vergütung im Sinne von § 2 Absatz 6 InstitutsVergV sind.

- Die **fixe Vergütung** im Sinne von § 2 Absatz 6 InstitutsVergV umfasst das monatliche Grundgehalt inklusive Zulagen der Mitarbeitenden. Das monatliche Gehalt der Tarifmitarbeitenden bemisst sich nach dem aktuell geltenden Tarifvertrag für die öffentlichen Banken (zurzeit 13 Monatsgehälter). Mit Mitarbeitenden im außertariflichen Bereich wird das monatliche Gehalt individuell vereinbart.
- **Variable Vergütung** ist jede nicht-fixe Vergütung (§ 2 Absatz 3 InstitutsVergV). Bei dieser kann es sich z.B. um den Jahresbonus für ein Geschäftsjahr und sonstige Sonderzahlungen (z.B. Projektprämien) handeln. Im Rahmen des Bonussystems wird für den Mitarbeitenden für das jeweilige Geschäftsjahr ein sog. „Orientierungsbonus“ als Zielwert der variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt. Dieser stellt die Basis für die Ermittlung des von der Erreichung von Erfolgsbeiträgen abhängigen Jahresbonus dar. Die einschlägigen Regelungen für die Zahlung einer variablen Vergütung bestimmen sich nach drei Bonusmodellen, denen die Mitarbeitenden je nach Funktion und Tätigkeitsbereich zugeordnet sind. Alle Bonusmodelle haben den Unternehmenserfolg als zentrales verbindendes Element.
- Die **Nebenleistungen** umfassen alle weiteren marktüblichen Leistungen, wie z.B. Verpflegungs-/Kantinenzuschüsse, Vermögenswirksame Leistungen und die betriebliche Altersversorgung. Darüber hinaus erhalten die tariflichen Mitarbeitenden Leistungen gemäß Tarifvertrag. Zusätzlich werden Mitarbeitenden in bestimmten Funktionen nach Maßgabe der jeweils geltenden Richtlinien Dienstwagen zur Verfügung gestellt.

Gemäß § 25a Absatz 5 KWG gilt für alle Mitarbeitende des Instituts¹ und sonstigen Tochtergesellschaften² der Deka-Gruppe eine maximale Obergrenze für den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen. Diese darf jeweils 100 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeitenden oder Geschäftsleiter nicht überschreiten. Für Mitarbeitende in Kontrolleinheiten gilt hiervon abweichend eine Obergrenze von 50 Prozent der fixen Vergütung. Die DekaBank hat keinen Gebrauch von der Möglichkeit gemacht, die Obergrenze durch Beschluss der Anteilseigner gemäß § 25a Absatz 5 Satz 5 KWG auf 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeitenden 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 sowie der modifizierten Verwaltungspraxis der BaFin vom 16. Mai 2022 eine maximale Obergrenze für den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen von 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeitenden oder Geschäftsleiter Anwendung.

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

- Vorstand³,
- Risikoträger,
- Übrige Mitarbeitende (keine Risikoträger).

Die Besonderheiten der Vergütungssysteme für die Risikoträger und den Vorstand sind in den Abschnitten 4.5. und 4.6. näher beschrieben.

¹ Institut der Deka-Gruppe meint hier die DekaBank Deutsche Girozentrale; zum 5 Broker siehe Ziffer 4.7.

² Gesellschaften, auf die derzeit keine regulatorischen Anforderungen unmittelbar Anwendung finden.

³ 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 2025

Die Deka-Gruppe stellt im Einklang mit § 5 Absatz 4 InstitutsVergV durch entsprechende Anweisungen in ihren Organisationsrichtlinien sicher, dass Mitarbeitende in internen Kontrollfunktionen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. Die zuständigen Vorgesetzten stellen sicher, dass in den relevanten Zielvereinbarungen bzw. Zielvorgaben keine mit den kontrollierten Einheiten gleichlaufenden Vergütungsparameter enthalten sind. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird im Rahmen der internen und externen Audit-Prozesse überprüft.

4.2. Angaben zu vergütungsrelevanten Parametern

Die individuelle variable Vergütung richtet sich maßgeblich nach dem Unternehmenserfolg. Die Mitarbeitenden werden anhand ihrer Funktion und ihres Tätigkeitsbereichs drei Bonusmodellen zugeordnet. Nach der geltenden Dienst-/Betriebsvereinbarung über die variable Vergütung und das Mitarbeitendengespräch gibt es die folgenden Bonusmodelle:

- Das Bonusmodell 1 gilt für alle Mitarbeitenden, die nicht unter die Bonusmodelle 2 und 3 fallen. Der Unternehmenserfolg ist alleiniger Erfolgsfaktor in diesem Modell.
- Das Bonusmodell 2 gilt für alle Mitarbeitenden, die als Risikoträger identifiziert wurden. Unternehmenserfolgskomponente, Geschäftsfeld-/Bereichskomponente und persönliche Komponente sind als Bemessungsfaktoren zu je einem Drittel gewichtet. Die Ausführungen zu den Einzelheiten zum Bonusmodell 2 finden sich im Abschnitt 4.5.
- Das Bonusmodell 3 gilt vor allem für Mitarbeitende aus dem Handel, Fondsmanagement und Vertrieb, die in der Regel einen messbaren direkten Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten, d.h. ihre Ziele sind eindeutig quantitativ messbar und durch sie direkt beeinflussbar. Sie haben typischerweise unabhängig von der Höhe des Orientierungsbonus eine direkte, aber nicht wesentliche Wirkung auf das wirtschaftliche Ergebnis der Deka-Gruppe. Unternehmenserfolgskomponente, Geschäftsfeld-/Bereichskomponente und persönliche Komponente sind gleichwertige Bemessungsfaktoren.

Zu Beginn des Geschäftsjahres werden im Mitarbeitendengespräch – soweit für das jeweilige Bonusmodell relevant – individuelle, an der Geschäfts- und Risikostrategie der Deka-Gruppe ausgerichtete Ziele vereinbart. Diese müssen „smart“ (spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch, terminiert), geschlechtsneutral und nachhaltig sein, einen Beitrag zu den Unternehmenszielen leisten und keine Anreize für unverhältnismäßige Risiken schaffen. Die Vereinbarungen umfassen qualitative und quantitative Ziele sowie klare Kriterien für die Zielerreichung.

Unabhängig von der Zuordnung zu den Bonusmodellen gelten für alle Mitarbeitenden die im Ethikkodex der Deka-Gruppe verankerten Nachhaltigkeitsgrundsätze, die auf nachhaltigen Mehrwert für Eigentümer, Kunden, Mitarbeitende und Geschäftspartner abzielen und in die Führungsstrukturen sowie Prozesse eingebettet sind. Diese werden bei der Festsetzung der variablen Vergütung entsprechend beachtet.

In der Dienst-/Betriebsvereinbarung über die variable Vergütung werden auch die Einzelheiten zum Mitarbeitendengespräch festgelegt.

4.3. Angaben zum Bonuspool und zu den Erfolgskriterien

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres setzt der Vorstand einen Bonuspool für die Mitarbeitenden (bzw. der Verwaltungsrat für den Vorstand) fest. Dies erfolgt in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess im Sinne von § 45 Absatz 2 Nr. 10 KWG, § 7 InstitutsVergV. Bei der Festsetzung des Bonuspools berücksichtigt der Vorstand gemäß § 7 InstitutsVergV die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der DekaBank und der Deka-Gruppe und stellt sicher, dass die Fähigkeit der DekaBank/-Gruppe gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und die kombinierten Kapitalpufferanforderungen im Sinne von § 10i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

Der Gesamtbonuspool wird auf Basis definierter Parameter heruntergebrochen und das Budget zur Verteilung auf die drei Bonuskomponenten (Unternehmenserfolgskomponente, Geschäftsfeld-/Bereichskomponente und Persönliche Komponente) bereitgestellt. Im Bonusmodell 1 bemisst sich die Bonuszahlung nach der Unternehmenserfolgskomponente. Im Bonusmodell 2 und 3 zusätzlich nach der Geschäftsfeld-/Bereichskomponente sowie der Persönlichen Komponente. Der konkrete Grad der individuellen Zielerreichung wird hierbei von der jeweiligen Führungskraft (bzw. dem zuständigen Gremium) festgestellt.

Das Vergütungssystem der Deka-Gruppe bietet die Möglichkeit, bei der Gewährung einer Bonuszahlung etwaige Verstöße gegen die Wohlverhaltensregeln nach dem Ethikkodex der Deka-Gruppe oder fehlende Leistung des Mitarbeitenden bonusmindernd zu berücksichtigen.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

4.4. Angaben zu Bonusgarantien und Abfindungen

Bonusgarantien und Abfindungen werden nur im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen, insbesondere den Vorgaben der InstitutsVergV, gewährt. Hierzu hat die DekaBank ein Rahmenkonzept festgelegt. Demnach werden Bonusgarantien im Sinne von § 5 Abs. 5 InstitutsVergV in der Regel nicht gewährt und allenfalls im Einklang mit den Vorgaben der InstitutsVergV und im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für die ersten zwölf Monate der Beschäftigung gestattet. Soweit Abfindungen gewährt werden, werden die Anforderungen des § 5 Abs. 6 InstitutsVergV berücksichtigt.

4.5. Vergütungssystem für Risikoträger

Gemäß §§ 18-22 InstitutsVergV bzw. § 37 Absatz 1 KAGB gelten für Risikoträger im Sinne von § 2 Absatz 8 Satz 1 InstitutsVergV in Verbindung mit § 1 Absatz 21 sowie § 25a Absatz 5b Satz 1 und 2 KWG bzw. im Sinne von § 37 Absatz 1 KAGB sowie für Gruppen-Risikoträger im Sinne von § 2 Absatz 8 Satz 2 InstitutsVergV, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil der Deka-Gruppe auswirkt, besondere Anforderungen an die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Diese sind detailliert in der Dienst-/Betriebsvereinbarung über die variable Vergütung und das Mitarbeitendengespräch geregelt.

Zusammenfassend lässt sich das Vergütungsmodell für die Risikoträger wie folgt darstellen:

4.5.1. Ermittlung der Risikoträger

Die DekaBank ermittelt jährlich die Risikoträger auf Gesellschafts- und Gruppenebene gemäß einem implementierten Prozess und den Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 und § 25a Abs. 5b KWG. Das Verfahren erfolgt jeweils zum Jahresende, um die Risikoträger für das Folgejahr zu identifizieren und wird vom MKV geprüft.

Die Identifikation basiert auf qualitativen Kriterien, die sich auf die Funktion der Mitarbeitenden beziehen, und quantitativen Kennzahlen, wie z.B. der Höhe der Gesamtvergütung. Eine Überprüfung erfolgt mithilfe eines Scorecard-Verfahrens. Risikoträger sind jene Mitarbeitenden, die wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil haben.

Für Kapitalverwaltungsgesellschaften wird ein mehrstufiges Verfahren angewandt, das quantitative und qualitative Kriterien berücksichtigt. Dabei wird geprüft, ob Mitarbeitende aufgrund ihrer Funktion oder Entscheidungsbefugnis Risikopositionen begründen können. Auch hier erfolgt eine Validierung mittels Scorecard-Verfahren.

Im Grundsatz werden Mitarbeitende, die nur für einen Teil eines Geschäftsjahres die Funktion eines Risikoträger inne hatten, im Hinblick auf die Gestaltung ihrer variablen Vergütung für das gesamte relevante Geschäftsjahr als Risikoträger behandelt.

Die als Risikoträger identifizierten Mitarbeitenden werden über ihre Einstufung jährlich informiert und ihnen wird mitgeteilt, welche konkreten Regelungen auf sie bzw. ihre Vergütung Anwendung finden.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden insgesamt 188 Mitarbeitende in der gesamten Deka-Gruppe (ohne Vorstand, exklusive unterjährige Einstufungen, inklusive S Broker⁴, exklusive IQAM⁵) als Risikoträger eingestuft. Davon sind 150 Mitarbeitende Risikoträger auf Gruppenebene. Auf diese finden die für Risikoträger der DekaBank geltenden Vergütungsregelungen Anwendung.

4.5.2. Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung

Die variable Vergütung der Risikoträger ist grundsätzlich erfolgsabhängig, d.h. ihre Höhe wird nach Maßgabe der Erreichung von individuellen Zielen der Mitarbeitenden (oder des jeweiligen Teams) sowie den Zielen des Geschäftsbereichs und der Deka-Gruppe ermittelt. Einer negativen Abweichung von den vereinbarten Zielen bzw. negative Erfolgsbeiträge im Sinne von § 18 Absatz 5 Satz 3 InstitutsVergV kann über eine Verringerung des Basisbetrags der variablen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr Rechnung getragen werden (**Ex-ante-Risikoadjustierung**).

Negative Abweichungen von den vereinbarten Zielen werden anhand konkreter Ausprägungen für das jeweilige quantitative oder qualitative Ziel gemessen.

⁴ Anzahl bezieht sich auf die Gruppen-Risikoträger des S Brokers. Die Instituts-Risikoträger des S Brokers bleiben an dieser Stelle unberücksichtigt.

⁵ Die Anzahl der Risikoträger der IQAM kann Abschnitt 4.8.2. entnommen werden. Die Gesellschaft hat eine eigenständige Risikoanalyse durchgeführt.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Negative Erfolgsbeiträge können insbesondere vorliegen bei einem Verhalten von Risikoträgern, das für die DekaBank zu erheblichen Verlusten, einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder einer wesentlichen aufsichtlichen Maßnahme geführt hat, oder bei einer schwerwiegenden Verletzung von relevanten externen oder internen Eignungs- und Verhaltensregeln.

Für Risikoträger der DekaBank, die Managementverantwortung haben und direkt an den Vorstand berichten oder deren variable Vergütung 500.000 Euro übersteigt, werden 60 Prozent der variablen Vergütung über fünf Jahre aufgeschoben. Bei Risikoträgern unterhalb der Bereichsleiter-Ebene sowie in Tochtergesellschaften unterhalb der Geschäftsführerebene beträgt der Aufschub 40 Prozent über vier Jahre.

Der aufgeschobene Vergütungsanteil ist während des Zurückbehaltungszeitraums risikoabhängig und kann bei nachträglich festgestellten negativen Abweichungen von Zielen der Mitarbeitenden, des Geschäftsbereichs oder der Deka-Gruppe gekürzt werden oder vollständig entfallen (Malus-Regelung). Im Rahmen der jährlichen Malus-Prüfung werden auch sitten- und pflichtwidriges Verhalten und sog. negative Erfolgsbeiträge berücksichtigt. Zeiteilweis unverfallbare Tranchen unterliegen nicht mehr der Malus-Regelung. Zusätzlich kann gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV bereits ausgezahlte variable Vergütung bei gravierenden negativen Erfolgsbeiträgen (§ 18 Abs. 5 S. 3 InstitutsVergV) zurückgefordert werden (Clawback). Die bei der Deka implementierte Systematik sichert eine **Ex-post-Risikoadjustierung** der variablen Vergütung.

50 Prozent der aufgeschobenen und nicht aufgeschobenen variablen Vergütung werden in nachhaltigen Instrumenten (Performance Units) gewährt, die die Wertentwicklung der Deka-Gruppe abbilden und der Risikoadjustierung unterliegen. Die aufgeschobene Vergütung besteht aus einem Baranteil (Deferral Bar), der nach Unverfallbarkeit ausgezahlt wird, und langfristigen Performance Units (Langfristige PU), die zusätzlich eine einjährige Sperrfrist haben. Der nicht aufgeschobene Anteil umfasst einen Baranteil (Barbonus), der bei Fälligkeit ausgezahlt wird, und kurzfristige Performance Units (Kurzfristige PU), die ebenfalls eine einjährige Sperrfrist haben.

Risikoträger der Institute und Gruppenrisikoträger, deren variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 unter einem Schwellenwert von 50.000 Euro liegt und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung ausmacht, erhalten die variable Vergütung vollständig als Barleistung ausgezahlt, da für sie die Ausnahme des § 18 Absatz 1 InstitutsVergV gilt.

Das Vergütungssystem für Risikoträger der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften in der Deka-Gruppe folgt grundsätzlich dem oben beschriebenen Vergütungsmodell (mit Ausnahme der nur für die Bereichsleitungen geltenden Clawback-Regelung). Für diese Risikoträger gilt ein Schwellenwert von 75.000 Euro, d.h. die variable Vergütung wird erst ab einem Basisbetrag größer 75.000 Euro aufgeschoben. Zudem besteht ein auf die Wertentwicklung der Kapitalverwaltungsgesellschaft bzw. der im Geschäftsfeld verwalteten Fonds bezogenes nachhaltiges Instrument.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde aufgrund der oben beschriebenen Ausnahmeregelungen die variable Vergütung für 72 Mitarbeitende (inklusive S Broker und IQAM) vollständig in bar ausgezahlt. Die Vergütung dieser Mitarbeitenden stellt sich wie folgt dar:

Vergütung von Risikoträgern mit Ausnahmeregelung; in Euro (Abb. 1)

Gesamtvergütung	Davon fixe Vergütung	Davon variable Vergütung
12.248.036	9.669.731	2.578.305

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Die gesamte variable Vergütung wird je nach Gruppe wie folgt aufgeteilt:

Aufteilung der variablen Vergütung je Gruppe (Abb. 2)

	Barbonus	Kurzfristige PU	Deferral Bar	Langfristige PU
Risikoträger in der Bereichsleitung/Geschäftsführung (Basisbetrag > 50.000 Euro ⁶)	20 %	20 %	30 %	30 %
Risikoträger (Basisbetrag > 50.000 Euro ⁷)	30 %	30 %	20 %	20 %
AT-Mitarbeitende, keine Risikoträger	100 %	./.	./.	./.
Tarifmitarbeitende	100 %	./.	./.	./.

4.6. Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der DekaBank orientiert sich grundsätzlich an dem oben dargestellten Vergütungssystem für die Risikoträger gemäß InstitutsVergV und steht im Einklang mit den Vergütungsprinzipien der DekaBank. Die konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand erfolgt, unter aufgabengemäßer Beratung und Entscheidungsvorbereitung des Vergütungskontrollausschusses und des Präsidial- und Nominierungsausschusses, durch den Verwaltungsrat der DekaBank nach Maßgabe der regulatorischen Anforderungen.

Die DekaBank bestimmt für jedes Vorstandsmitglied einen vorläufigen Gesamtbetrag (Basisbetrag) der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr, der zu rein rechnerischen Zwecken dient. Die Festlegung erfolgt durch den Präsidialausschuss. Ein unmittelbarer Anspruch auf den Basisbetrag besteht nicht.

Der Basisbetrag wird in folgende Bonuskomponenten aufgeteilt:

- Barbonus (20 Prozent vom Basisbetrag)
- Deferral Bar (30 Prozent vom Basisbetrag)
- Kurzfristige PU (20 Prozent vom Basisbetrag)
- Langfristige PU (30 Prozent vom Basisbetrag)

Der Barbonus wird in bar ausgezahlt. Der Deferral Bar und die Langfristigen PUs unterliegen festgelegten Wartezeiten, um eine nachhaltige Vergütung zu gewährleisten. Während dieser Zeiträume können diese Bonuskomponenten gekürzt oder vollständig entfallen (Malus-Regelung), sofern bestimmte Erfolgsbedingungen nicht erfüllt werden. Bereits ausgezahlte Bonuskomponenten können im Falle von gravierenden negativen Erfolgsbeiträgen auch zurückgefordert werden (Clawback). Die Kurzfristigen PUs und Langfristigen PUs unterliegen zusätzlich einer festgelegten Sperrfrist, während der das Vorstandsmitglied nicht über diese Bonuskomponenten verfügen darf.

Die Bemessung des Basisbetrags erfolgt anhand der Erreichung von Unternehmenszielen sowie individuellen und dezernatsbezogenen Erfolgszielen des Vorstandsmitglieds. Der Präsidialausschuss ermittelt den Zielerreichungsgrad anhand festgelegter Zielvorgaben bzw. individueller Zielvereinbarungen. Zur Sicherstellung eines dreijährigen Bemessungszeitraums wird der Zielerreichungswert als Durchschnitt der Werte des aktuellen und der beiden vorherigen Geschäftsjahre berechnet.

Vor der Entscheidung über die Auszahlung von zurückbehaltenen Bonuskomponenten (Deferral Bar) oder der Unverfallbarkeit von Langfristigen PUs erfolgt eine erneute Überprüfung der Zielerreichungswerte. Dieser Prozess (sog. Backtesting oder Rückschauprüfung) stellt sicher, dass die zugrunde liegenden Zielerreichungswerte weiterhin den aufsichtsrechtlichen Vorgaben entsprechen.

Der Bonuspool für den Vorstand wird im Wesentlichen nach den oben dargestellten Maßgaben festgelegt.

⁶ Bei Basisbeträgen ≤ 50.000 Euro, sofern die variable Vergütung mehr als ein Drittel an der Gesamtvergütung ausmacht. Für die Risikoträger der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften in der Deka-Gruppe gilt ein Basisbetrag > 75.000 Euro.

⁷ Siehe Fn. 6.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

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

Die Sparkassen Broker Gesellschaften S Broker AG & Co. KG und S Broker Management AG (nachstehend gemeinsam auch als S Broker bezeichnet) sind einhundertprozentige Tochtergesellschaften der DekaBank. Zur Erfüllung der Offenlegungspflichten auf konsolidierter Ebene gemäß § 16 in Verbindung mit § 27 Absatz 1 InstitutsVergV sind die S Broker Gesellschaften Bestandteil des Vergütungsberichtes der Deka-Gruppe.

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

Die Vergütung der Mitarbeitenden der S Broker AG & Co. KG und der Assistenzen der Vorstände umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente. Ergänzend erhalten die Mitarbeitenden nicht-monetäre Nebenleistungen, die regulatorisch als variable Vergütung zu klassifizieren sind, soweit sie nicht eindeutig fixe Vergütung im Sinne von § 2 Absatz 6 InstitutsVergV sind (vgl. dazu Ziffer 4.1.). Nach der Betriebsvereinbarung über die variable Vergütung und das Mitarbeitendengespräch richtet sich die variable Vergütung der Mitarbeitenden primär nach dem Bonusmodell 1 (vgl. Ziffer 4.2. ff.).

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

Die S Broker-Gesellschaften sind nicht als bedeutendes Institut im Sinne von § 1 Absatz 3c KWG klassifiziert. Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen, nach denen auch nicht-bedeutende Institute verpflichtet sind, Risikoträger zu ermitteln und deren Vergütung offenzulegen (§§ 1 Absatz 21 und 25a Absatz 5b Satz 1 KWG), werden Risikoträger auf Gesellschaftsebene ermittelt. Zusätzlich erfolgt eine Ermittlung von Risikoträgern auf Gruppenebene (Details siehe Ziffer 4.5.).

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und die Generalbevollmächtigten des S Broker entspricht grundsätzlich dem Vergütungssystem für die Risikoträger der DekaBank (Bonusmodell 2) gemäß InstitutsVergV.

4.8. Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften und Einheiten

4.8.1. Luxemburg

Das Vergütungssystem für Mitarbeitende der Tochtergesellschaften in Luxemburg entspricht dem gruppenweiten Vergütungssystem. Die DekaBank Deutsche Girozentrale Niederlassung Luxembourg unterliegt als unselbstständige Niederlassung der DekaBank deutschem Recht. Auf die luxemburgische Kapitalverwaltungsgesellschaft finden die Rundschreiben 10/437 und 23/841 der CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier) Anwendung. Das Vergütungssystem steht mit diesen im Einklang.

Da in den luxemburgischen Tochtergesellschaften Risikoträger für das Geschäftsjahr 2025 ermittelt wurden, kommen die in Abschnitt 4.5. dargestellten Modelle der aufgeschobenen Auszahlung für Risikoträger zur Anwendung. Auf die luxemburgische Kapitalverwaltungsgesellschaft findet ein Schwellenwert von 100.000 Euro Anwendung, d.h. die variable Vergütung wird erst ab einem Basisbetrag größer 100.000 Euro aufgeschoben.

4.8.2. IQAM Invest GmbH

Die IQAM Invest GmbH ist eine im Eigentum der DekaBank Girozentrale AdöR und der IQAM Partner GmbH befindliche Gesellschaft, welche eine einhundertprozentige Tochter der DekaBank ist (nachstehend gemeinsam auch als „IQAM“ bezeichnet). Die Kapitalanlagegesellschaft ist eine Verwaltungsgesellschaft im Sinne des § 6 Absatz 2 Ziffer 3 Investmentfondsgesetz und verfügt über eine Konzession gemäß § 1 Absatz 1 Ziffer 13 Bankwesengesetz und gemäß § 4 Absatz 1 AIFMG in Österreich. Zur Erfüllung der Offenlegungspflichten auf konsolidierter Ebene gemäß § 16 in Verbindung mit § 27 Absatz 1 InstitutsVergV ist die IQAM Bestandteil des Vergütungsberichts der Deka-Gruppe.

Die Vergütung der Mitarbeitenden der IQAM ist in der Richtlinie „Vergütungspolitik und -praktiken“ festgelegt und umfasst grundsätzlich fixe sowie variable Komponenten. Das monatliche Fixgehalt der Mitarbeitenden der IQAM bemisst sich nach dem aktuell

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

geltenden Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers (zurzeit 14 Monatsgehälter). Die an vereinbarten Zielen gemessene variable Vergütung wird einmal jährlich in Form einer leistungsorientierten Sonderzahlung gewährt. Auf die IQAM findet ein Schwellenwert von 50.000 Euro bzw. 25 Prozent des jährlichen Fixgehalts Anwendung ("Erheblichkeitsschwelle"), d.h. die variable Vergütung wird erst ab einem Basisbetrag größer 50.000 Euro bzw. höher als 25 Prozent des jährlichen Fixgehalts aufgeschoben. Für Mitarbeitende in Kontrollfunktionen, sonstige Risikoträger und Mitarbeitende, die keine Risikoträger sind, ist die variable Vergütung so ausgestaltet, dass die Erheblichkeitsschwelle nicht überschritten wird.

Für die IQAM findet im Einklang mit Anlage 2 zu § 11 AIFMG ein angemessenes Verhältnis von fixen und variablen Vergütungskomponenten Anwendung. Jede variable Vergütungskomponente ist so ausgestaltet, dass sie 150.000 Euro bzw. 100 Prozent des jährlichen Fixgehalts nicht überschreitet.

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen (Anlage 2 zu § 11 AIFMG, §§ 17a ff. Investmentfondsgesetz sowie den ESMA-Leitlinien ESMA/2013/232 und ESMA/2016/411) wurden für das Geschäftsjahr 2025 16 Risikoträger auf Gesellschaftsebene ermittelt.

4.8.3. 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 2025

5. Offenlegung

5.1. Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen

Die nachfolgend gemäß § 16 Absatz 1 Nr. 3 InstitutsVergV dargestellte Gesamtvergütung der Mitarbeitenden und Organmitglieder⁸ der Deka-Gruppe für das Geschäftsjahr 2025 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2025 sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 (inklusive der zurückbehaltenen Beträge).

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2025⁹ (Abb. 3):

In Euro	Zentralbereiche	Sparkassen- vertrieb & Marketing	Vertrieb Institutionelle Kunden	Immobilien	Wertpapiere	AM Services	Kapitalmarkt	Finanzierungen	Vorstand	Verwaltungsrat	Gesamt
Gesamt- vergütung	257.617.450	92.840.073	14.495.927	76.591.755	96.123.856	70.198.895	28.849.088	14.696.294	9.429.510	1.240.753	662.083.601
■ davon fixe Vergütung	220.093.886	76.937.895	9.924.586	62.460.693	73.239.599	60.752.738	18.642.958	10.719.793	7.109.510	1.240.753	541.122.410
■ davon variable Vergütung	37.523.564	15.902.179	4.571.341	14.131.062	22.884.256	9.446.157	10.206.130	3.976.502	2.320.000	0	120.961.191
■ Anzahl Personen	2.547	727	78	642	681	760	140	87	6	28	5.696

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

5.2. Zusammengefasste Angaben für Risikoträger

Die nachfolgenden Tabellen zeigen nach der Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 die gemäß Artikel 450 Absatz 1 lit. h) Verordnung (EU) 575/2013 offenzulegenden Informationen (zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitenden, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Institute haben) für das Geschäftsjahr 2025.

⁸ Geschäftsführer von Tochtergesellschaften werden nicht separat ausgewiesen und sind je Geschäftsfeld subsumiert.

⁹ Datenstand Mai 2026 für alle Mitarbeitenden im Betrachtungszeitraum 01.01.2025 – 31.12.2025 (inkl. Ein- und Austritte). Die Spalte Verwaltungsrat umfasst den Verwaltungsrat der DekaBank; Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind mit ihrer Vergütung in der jeweiligen Spalte des Geschäftsbereichs enthalten und bei der Gesamtanzahl doppelt als Person berücksichtigt.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr 2025¹⁰ gewährte Vergütung (Abb. 4)

		a	b	c	d	
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	28	6	48	167
2		Feste Vergütung insgesamt	1.240.753	7.109.510	15.249.467	26.801.687
3		Davon: monetäre Vergütung	1.240.753	5.632.984	13.317.547	25.894.787
4		(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instru- mente	-	-	-	-
EU-5x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
6		(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
7	Variable Vergütung	Davon: sonstige Positionen	-	1.476.526	1.931.920	906.901
8		(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
9		Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	6	48	167
10		Variable Vergütung insgesamt	-	2.320.000	9.673.376	13.763.521
11		Davon: monetäre Vergütung	-	1.160.000	5.135.446	7.907.153
12		Davon: zurückbehalten	-	696.000	2.722.759	2.342.546
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instru- mente	-	1.160.000	4.537.931	5.856.368
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	696.000	2.722.759	2.342.546
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15		Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17		Vergütung insgesamt (2 + 10)	1.240.753	9.429.510	24.922.843	40.565.208
Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.						

¹⁰ Datenstand Mai 2026 für alle Mitarbeitenden im Betrachtungszeitraum 01.01.2025 – 31.12.2025 (inkl. Ein- und Austritte).

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Meldebogen EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) (Abb. 5)

		a	b	c	d
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung – Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
2	Gewährte garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag	-	-	-	-
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-	-
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter ¹¹	-	-	1	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	-	-	12.000	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter ¹¹	-	-	1	1
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag	-	-	24.000	124.643
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	-
9	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	-	-	-	-
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	24.000	124.643

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

¹¹ Anzahl der begünstigten Personen

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Meldebogen EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung (Abb. 6)

	a	b	c	d	e	f	EU – g	EU – h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1 Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	-	-	-	-	-	-	-	-
2 Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
4 An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6 Sonstige Positionen	-	-	-	-	-	-	-	-
7 Leitungsorgan – Leitungsfunktion	8.275.607	1.733.787	6.541.820	-	-	-	1.733.787	921.584
8 Monetäre Vergütung	3.731.702	921.584	2.810.118	-	-	-	921.584	-
9 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
10 An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	4.543.905	812.204	3.731.702	-	-	-	812.204	921.584
11 Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
12 Sonstige Positionen	-	-	-	-	-	-	-	-

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

		a	b	c	d	e	f	EU – g	EU – h
	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	19.630.677	3.732.136	15.898.541	-	-	-	3.732.136	1.982.790
14	Monetäre Vergütung	8.940.666	1.982.790	6.957.875	-	-	-	1.982.790	-
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	10.690.011	1.749.345	8.940.666	-	-	-	1.749.345	1.982.790
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Positionen	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	14.908.886	3.263.792	11.645.094	-	-	-	3.263.792	1.781.578
20	Monetäre Vergütung	6.713.336	1.781.578	4.931.758	-	-	-	1.781.578	-
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	8.195.550	1.482.214	6.713.336	-	-	-	1.482.214	1.781.578
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Positionen	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	42.815.169	8.729.715	34.085.455	-	-	-	8.729.715	4.685.952

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Meldebogen EU REM5 – Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) (Abb. 7)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögens- verwaltung	Unternehmens- funktionen	Unabhängige interne Kontrollfunk- tionen	Alle Sonstigen	Gesamt- summe
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	249
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	28	6	34	-	-	-	-	-	-	34
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	-	-	-	2	-	17	9	7	13	48
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	-	-	-	79	-	40	22	18	8	167
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	1.240.753	9.429.510	10.670.263	21.746.361	-	17.717.814	9.808.681	7.821.725	8.393.470	76.158.314
6	Davon: variable Vergütung	-	2.320.000	2.320.000	8.625.544	-	6.300.148	3.477.028	2.184.626	2.849.550	25.756.897
7	Davon: feste Vergütung	1.240.753	7.109.510	8.350.263	13.120.817	-	11.417.666	6.331.653	5.637.099	5.543.920	50.401.417

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

5.3. Offenlegung zu „High Earners“

Der nachfolgende Meldebogen enthält nach der Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 die gemäß Artikel 450 Absatz 1 lit. i) Verordnung (EU) 575/2013 offenzulegenden Informationen zu High Earners für das Geschäftsjahr 2025:

Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. Euro oder mehr pro Jahr (Abb. 8)

a

Euro		Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	2
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	3
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	1
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	-
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	-
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	-
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	-
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	-
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	-
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	-
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	-
Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.		

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

5.4. Offenlegung zu den Bezügen des Verwaltungsrats

Gemäß § 25d Absatz 5 KWG in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sind die Bezüge der Verwaltungsorgane offenzulegen. Die quantitativen Informationen werden unter Ziffer 5.1. offengelegt.

5.5. Erklärung des Gesamtvorstands gemäß Art. 431 Absatz 3 CRR

Die Umsetzung der Anforderungen gemäß Teil 8 der CRR basiert auf einer vom Vorstand genehmigten Offenlegungsrichtlinie, die die Offenlegungsgrundsätze und die entsprechenden Verfahren einschließlich Kontrollmechanismen dokumentiert. Ziel der Richtlinie ist es, die Offenlegung gemäß Säule 3 entsprechend den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere den Artikeln 432 bis 434 CRR, sicherzustellen. Die beschriebenen Verfahren beruhen auf intern definierten Grundsätzen und Prozessen, die gewährleisten, dass alle Anforderungen zum jeweiligen Offenlegungstichtag erfüllt werden. Kontrollverfahren auf verschiedenen Ebenen sichern die Einhaltung der Anforderungen im gesamten Erstellungsprozess. Zudem werden die zugrunde liegenden Verfahren und Dokumentationen regelmäßig überprüft. Mit der genehmigten Offenlegungsrichtlinie erfüllt die Deka-Gruppe die Vorgaben des Artikels 431 Absatz 3 CRR.

Gemäß Artikel 431 Absatz 3 CRR bestätigt der Gesamtvorstand der Deka-Gruppe durch seine Unterzeichnung des CRR-Offenlegungsberichts im Rahmen des internen Abnahmeprozesses, dass die Angaben zur Vergütung gemäß Artikel 450 CRR im Einklang mit den von der DekaBank festgelegten internen Verfahren zu Abläufen, Systemen und Kontrollen erstellt wurde.

DekaBank
Deutsche Girozentrale



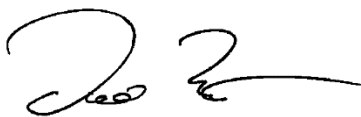
Dr. Georg Stocker



Birgit Dietl-Benzin



Dr. Matthias Danne



Daniel Kapffer



Martin K. Müller

Frankfurt am Main, 9. Juni 2026

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Glossar

Datenbasis je Geschäftsjahr

- Alle Gesellschaften der Deka-Gruppe mit Personalbestand.
- Alle Mitarbeitende (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 Echtdaten ausgewiesen und nicht auf 100 Prozent Arbeitszeit bzw. Anwesenheit normiert.

Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen

Erläuterung zur Tabelle in Abschnitt 5.1. (Abb. 9)

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 Mitarbeitende inkl. unterjähriger Ein- und Austritte

Zusammengefasste Angaben für Risikoträger

Hinsichtlich der in den Tabellen in den Abschnitten 5.2. und 5.3. (Meldebögen EU REM1 bis EU REM5) verwendeten Begrifflichkeiten wird auf die Erläuterungen zu den Meldebögen für die Offenlegung der Vergütungspolitik in Anhang XXXIV der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637¹² verwiesen.

¹² Abrufbar unter [Durchführungsverordnung \(EU\) 2021/637 der Kommission vom 15. März 2021 zur Festlegung technischer Durchführungsnormen für die öffentliche Bekanntgabe von Informationen durch Institutionen](#).



DekaBank
Deutsche Girozentrale
Große Gallusstraße 14
60315 Frankfurt
Postfach 11 05 23
60040 Frankfurt

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

 **Finanzgruppe**