

An aerial photograph of a city skyline, likely Frankfurt, Germany. The central focus is a tall, modern skyscraper with a distinctive top section, which has the 'Deka' logo on it. The building is surrounded by other skyscrapers and a dense urban landscape. The sky is hazy, suggesting a misty or overcast day. The overall color palette is dominated by the greys and blues of the buildings, with a soft, golden light from the sky.

**„Deka**

**Deka-Gruppe**  
Vergütungsbericht  
2016

Veröffentlichung gemäß InstitutsVergV

# Inhalt

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

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016

## 1. Einleitung und Überblick

Der vorliegende Vergütungsbericht 2016 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<sup>1</sup>.

Zu den im Vergütungsbericht erfassten Gesellschaften (nachfolgend zusammenfassend **„Deka-Gruppe“** genannt) für das Geschäftsjahr 2016 zählen:

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

Im Geschäftsjahr 2016 waren keine wesentlichen Anpassungen der Vergütungssysteme notwendig, da keine erheblichen regulatorischen Neuerungen vorlagen. Die Vergütungssysteme wurden im Geschäftsjahr 2016 im Rahmen der dafür eingerichteten Prozesse und Gremien kontinuierlich auf ihre Angemessenheit und die Einhaltung aller aufsichtsrechtlichen Vorgaben überprüft.

Für das Geschäftsjahr 2017 stehen erneut regulatorische Änderungen an, die auch die Vergütungssysteme der Deka-Gruppe betreffen werden:

- Die am 21. Dezember 2015 von der EBA veröffentlichten "Guidelines on sound remuneration policies" sind zum 1. Januar 2017 in Kraft getreten und haben die bisher geltenden CEBS Guidelines abgelöst. Die für Ende 2016 geplante nationale Umsetzung in Form einer erneuten Novellierung der Institutsvergütungsverordnung wurde verschoben. Das Inkrafttreten der Änderungsverordnung ist im Laufe des 1. Halbjahres 2017 zu erwarten.
- Zur Konkretisierung der MiFID II-Richtlinie (2014/65/EU) vom 20. Juni 2014 wurde am 25. April 2016 ein Entwurf einer delegierten Verordnung veröffentlicht. Die Verordnung ist ab dem 3. Januar 2018 von den betroffenen Unternehmen anzuwenden (zusammen mit den Umsetzungsregeln der MiFID II und weiterer delegierter Maßnahmen).
- Am 28. September 2016 hat die EBA die finalen „Guidelines on remuneration policies and practices related to the provision and sale of retail banking products and services“ erlassen. Diese werden zum 18. Januar 2018 in Kraft treten. Zielsetzung ist der Schutz der Kunden vor Schlechtberatung beim Erwerb von Bankprodukten aufgrund falscher oder unangemessener Vergütungsanreize.

Die Deka-Gruppe wird die Umsetzung dieser neuen Anforderungen konsequent verfolgen. Über den jeweiligen Umsetzungsstand wird in den Vergütungsberichten der Folgejahre berichtet werden.

---

<sup>1</sup> Hiervon ausgenommen ist die S Broker AG & Co. KG. Diese erstellt und veröffentlicht als bedeutendes Institut für sich und ihr Tochterunternehmen gemäß § 27 Abs. 5 InstitutsVergV und Art. 13 Abs. 1 Verordnung (EU) Nr. 575/2013 einen separaten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016.

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016

## 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 Mitarbeiter<sup>2</sup> zu setzen. Gleichzeitig soll eine Wertsteigerung für unsere Anteilseigner erreicht werden. Dadurch wird eine ergebnisorientierte Unternehmenskultur geschaffen, die die persönliche Leistung und die individuellen Stärken unserer Mitarbeiter durch attraktive Vergütung honoriert. Dies soll unsere Mitarbeiter dazu motivieren, ihr persönliches Potential voll auszuschöpfen. Auf diese Weise werden die Interessen der Führungskräfte und Mitarbeiter sowie der Anteilseigner unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen in Einklang gebracht.

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

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

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

---

<sup>2</sup> Soweit nachstehend aus Gründen der besseren sprachlichen Verständlichkeit nur die männliche Form verwendet wird, sind damit weibliche und männliche Personen gleichermaßen gemeint.

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016

## 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. 5 InstitutsVergV sowie § 37 KAGB i.V.m. Ziffer 55 der ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD vom 03. Juli 2013 sowie Art. 14b der Richtlinie 2014/91/EU (OGAW V) in der Deka-Gruppe die aufsichtsrechtlich definierten und weitere ihm innerhalb der Deka-Gruppe zugewiesene Aufgaben.

### 3.1. Vergütungskontrollausschuss

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

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

- Vorbereitung der Beschlüsse des Präsidial- und Nominierungsausschusses/ Verwaltungsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen (§ 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a KWG) des Vorstands nach Maßgabe von § 7 InstitutsVergV,
- Vorbereitung der Beschlüsse des Präsidial- und Nominierungsausschusses/ Verwaltungsrats zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, von Erfolgsbeiträgen, der Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträume und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung des Vorstands,
- regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob die beschlossenen Festlegungen zu den vorgenannten Punkten noch angemessen sind,
- Unterstützung und Beratung des Vorstands bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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.

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

### 3.2. Vergütungsbeauftragter

Der Vergütungsbeauftragte und dessen Stellvertreter werden vom Vorstand der DekaBank bestellt. Aufgrund der Sachnähe und Fachkenntnis, der notwendigen Einbindung in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme sowie der vorhandenen Personal- und Sachausstattung wurde der Leiter Personal & Organisation zum Vergütungsbeauftragten bestellt. Sein Stellvertreter ist der Leiter Risikocontrolling. Beide sind zudem Mitglieder im MKV und werden in ihrer Funktion durch eine entsprechende Personalausstattung unterstützt.

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.

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016

## 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 vergütungssystem-relevanten Fragen, insbesondere bei der Umsetzung der Anforderungen an die gruppenweite Regelung der Vergütung und der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie,
- Überwachung der Angemessenheit sowie konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme aller der Regu-lierung unterliegenden Gesellschaften der Deka-Gruppe,
- Unterstützung und Beratung des Vergütungsbeauftragten der DekaBank, insbesondere bei der Erstellung der Berichte zur Ver-gütung und der Erfüllung der rechtlichen Berichts- und Offenlegungspflichten im Hinblick auf die Vergütungssysteme,
- Vorbereitung der Beschlüsse des Vorstands zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen (§ 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a KWG) der Mitarbeiter nach Maßgabe von § 7 InstitutsVergV und Vorbereitung der Überprüfung durch den Vergütungs-kontrollausschuss und
- Vergütungsausschuss für die inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften und die Luxemburger Kapitalverwaltungsgesell-schaften der Deka-Gruppe.

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

Das MKV war im Berichtszeitraum mit folgenden stimmberechtigten Mitgliedern besetzt:

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

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016

## 4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

### 4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur in der Deka-Gruppe

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

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

- Die **fixe Vergütung** 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, deren Gewährung oder Höhe im Ermessen der Deka-Gruppe steht oder die vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt. Bei dieser kann es sich beispielsweise um den Jahresbonus für ein Geschäftsjahr und sonstige Sonderzahlungen (z.B. Projektprämien) handeln. Im Rahmen eines leistungsorientierten Bonussystems wird mit den Mitarbeitern für das jeweilige Geschäftsjahr ein sogenannter „Orientierungsbonus“ als Zielwert der variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr vereinbart. Dieser stellt die Basis für die Ermittlung des von der Erreichung von Erfolgsbeiträgen abhängigen Jahresbonus dar.
- Die **Nebenleistungen** umfassen alle weiteren marktüblichen Leistungen, wie z.B. Verpflegungs-/ Kantinenzuschüsse, Vermögenswirksame Leistungen und die betriebliche Altersversorgung. Darüber hinaus erhalten die tariflichen Mitarbeiter Leistungen gemäß Tarifvertrag. Zusätzlich werden Mitarbeitern in bestimmten Funktionen nach Maßgabe der jeweils geltenden Richtlinien Dienstwagen zur Verfügung gestellt.

Gemäß § 25a Abs. 5 KWG gilt für alle Mitarbeiter der Institute<sup>3</sup> der Deka-Gruppe eine maximale Obergrenze für den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen. Diese darf jeweils 100 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten. Die DekaBank hat keinen Gebrauch von der Möglichkeit gemacht, die Obergrenze durch Beschluss der Anteilseigner gemäß § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG auf 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter zu erhöhen.

Für die Kapitalverwaltungsgesellschaften und nicht regulierten Tochtergesellschaften<sup>4</sup> der Deka-Gruppe findet im Einklang mit den ESMA Leitlinien vom 03. Juli 2013 und der AIFM-Richtlinie sowie der OGAW-Richtlinie eine maximale Obergrenze für den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen von 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter Anwendung.

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

- Vorstand<sup>5</sup>,
- Risikorelevante Mitarbeiter,
- Übrige Mitarbeiter (nicht risikorelevante Mitarbeiter).

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

### 4.2. Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter

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

<sup>3</sup> Institute der Deka-Gruppe sind in dem vorliegenden Bericht die DekaBank Deutsche Girozentrale und die DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.

<sup>4</sup> Gesellschaften, auf die derzeit keine regulatorischen Anforderungen unmittelbar Anwendung finden.

<sup>5</sup> 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 2016

## 4.2.1. Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter

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

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

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

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

Für das Geschäftsjahr 2016 wurden in der Deka-Gruppe 191 risikorelevante Mitarbeiter (ohne Vorstand, exklusive unterjährigen Einstufungen) ermittelt.

## 4.2.2. Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung

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

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

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

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

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

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

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016

Risikorelevante Mitarbeiter der Institute, deren variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 einen Schwellenwert von 50 TEUR unterschreitet, erhalten die variable Vergütung vollständig in Form einer Barleistung ausgezahlt.

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

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

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

	Barbonus	Kurzfristige PU	Deferral Bar	Langfristige PU
Risikorelevante Mitarbeiter der Bereichsleitung/Geschäftsführung (Basisbetrag > 50 TEUR <sup>6</sup> )	20%	20%	30%	30%
Risikorelevante Mitarbeiter (Basisbetrag > 50 TEUR <sup>7</sup> )	30%	30%	20%	20%
Nicht risikorelevante AT-Mitarbeiter	100%	./.	./.	./.
Tarifmitarbeiter	100%	./.	./.	./.

## 4.3. Vergütungssystem des Vorstands

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

## 4.4. Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften

### 4.4.1. Luxemburg

Das Vergütungssystem für Mitarbeiter der Tochtergesellschaften in Luxemburg entspricht dem gruppenweiten Vergütungssystem. Dieses steht in Einklang mit den Rundschreiben 10/496 vom 22.12.2010 bzw. 11/505 vom 11.03.2011 und 10/437 der CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier) vom 01.02.2010.

Da in den luxemburgischen Tochtergesellschaften risikorelevante Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2016 ermittelt wurden, kommen die in Abschnitt 4.2.2. dargestellten Modelle der aufgeschobenen Auszahlung für risikorelevante Mitarbeiter zur Anwendung. Auf die Luxemburger Kapitalverwaltungsgesellschaften findet ein Schwellenwert von 100 TEUR Anwendung, d.h. die variable Vergütung wird erst ab einem Basisbetrag größer 100 TEUR aufgeschoben.

### 4.4.2. 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.

<sup>6</sup> Für die risikorelevanten Mitarbeiter der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften und nicht regulierten Tochtergesellschaften in der Deka-Gruppe gilt ein Basisbetrag > 75 TEUR.

<sup>7</sup> Siehe Fn. 6.

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016

## 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 Organmitglieder<sup>8</sup> der Deka-Gruppe für das Geschäftsjahr 2016 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2016 sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 (inklusive der zurückbehaltenen Beträge).

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2016:

In EUR	Zentralbe- reiche	Sparkas- senvertrieb & Marke- ting	Immobilien	Wert- papiere	Kapital- markt	Finanzie- rungen	Vorstand	Gesamt
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>145.738.450</b>	<b>65.716.530</b>	<b>45.475.378</b>	<b>83.652.662</b>	<b>17.183.381</b>	<b>13.574.207</b>	<b>5.625.529</b>	<b>376.966.137</b>
■ davon fixe Vergütung	125.990.314	54.714.633	37.624.018	64.765.818	10.889.624	9.973.052	3.226.529	307.183.988
■ davon variable Vergütung	19.748.136	11.001.898	7.851.359	18.886.844	6.293.757	3.601.155	2.399.000	69.782.149
Anzahl Personen	1.877	799	532	808	98	99	5	4.218
Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.								

<sup>8</sup> Geschäftsführer von Tochtergesellschaften werden nicht separat ausgewiesen und sind je Geschäftsfeld subsummiert.

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016

## 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 2016. Die dargestellte Gesamtvergütung beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2016 sowie die Summe der in Aussicht gestellten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 (100 Prozent inklusive aller zurückbehaltenen Beträge). Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden insgesamt die Zentralbereiche und Sparkassenvertrieb & Marketing sowie die Geschäftsfelder im Einklang mit § 16 Abs. 3 Satz 3 InstitutsVergV jeweils zusammengefasst dargestellt.

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2016:

In EUR	Zentralbe- reiche	Sparkas- senver- trieb & Marketing	Immobi- lien	Wert- papiere	Kapital- markt	Finanzie- rungen	Vorstand	Gesamt
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>16.634.687</b>	<b>3.910.000</b>	<b>3.759.512</b>	<b>7.477.257</b>	<b>14.015.374</b>	<b>2.486.231</b>	<b>5.625.529</b>	<b>53.908.591</b>
■ davon fixe Vergütung	11.466.008	2.320.000	2.180.012	4.208.857	8.543.334	1.636.731	3.226.529	33.581.472
■ davon variable Vergütung	5.168.679	1.590.000	1.579.500	3.268.400	5.472.039	849.500	2.399.000	20.327.119
Anzahl risikorelevanter Personen	81	9	12	22	68	9	5	206
<b>Gewährte Bonuszahlungen 2016</b>	<b>5.168.679</b>	<b>1.590.000</b>	<b>1.579.500</b>	<b>3.268.400</b>	<b>5.472.039</b>	<b>839.500</b>	<b>2.399.000</b>	<b>20.317.119</b>
davon nicht zurückbehaltene Vergütung	3.096.249	636.000	937.500	1.639.550	3.543.309	472.492	959.600	11.284.701
■ Barbonus	2.190.318	318.000	723.500	1.000.775	2.193.103	279.746	479.800	7.185.242
■ Kurzfristige Performance Units	905.932	318.000	214.000	638.775	1.350.206	192.746	479.800	4.099.459
davon zurückbehaltene Vergütung	2.072.430	954.000	642.000	1.628.850	1.928.730	367.008	1.439.400	9.032.418
■ Deferral Bar	1.036.215	477.000	321.000	814.425	964.365	183.504	719.700	4.516.209
■ Langfristige Performance Units	1.036.215	477.000	321.000	814.425	964.365	183.504	719.700	4.516.209
davon in Abhängigkeit von einer Malus Regelung	2.072.430	954.000	642.000	1.628.850	1.928.730	367.008	1.439.400	9.032.418
<b>Aufgeschobene Vergütung</b>	<b>7.402.448</b>	<b>2.022.000</b>	<b>1.137.470</b>	<b>4.879.706</b>	<b>7.352.471</b>	<b>1.372.528</b>	<b>5.703.821</b>	<b>29.870.444</b>
davon unverfallbar per 31.12.2016	527.562	0	0	53.520	664.091	120.500	769.830	2.135.503
davon verfallbar per 31.12.2016	5.863.280	2.022.000	1.005.468	4.058.327	5.454.834	1.030.028	4.330.160	23.764.097
davon ausgezahlt in 2016	1.011.606	0	132.002	767.859	1.233.546	222.000	603.830	3.970.843
Reduzierung aufgrund Malus Regelung	0	0	0	0	0	0	0	0

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016

Ausweis der im Geschäftsjahr 2016 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/ Sparkassenver- trieb & Marketing	Wertpapiere / Immobilien	Kapitalmarkt / Finanzierungen	Vorstand	Gesamt
<b>Bonusgarantien in 2016</b>					
Anzahl der Begünstigten					
<b>Abfindungen in 2016</b>	<b>80.000</b>	<b>1.326.743</b>			<b>1.406.743</b>
davon ausgezahlt in 2016	80.000	846.743			926.743
Anzahl der Begünstigten	1	1			2
davon gewährt in 2016 <sup>9</sup>		480.000			480.000
Anzahl der Begünstigten		1			1
Höchste gewährte Abfindungszahlung		480.000			480.000

### 5.3. Offenlegung zu „High Earners“

Es gab im Geschäftsjahr 2016 zwei gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. i) Verordnung (EU) 575/2013 offenzulegende Personen in der Deka-Gruppe, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr belief, davon befinden sich beide Personen in der Vergütungsstufe zwischen 1 Mio. EUR und 1,5 Mio. EUR. Bei den zwei Personen handelt es sich um Mitglieder des Vorstands.

### 5.4. Offenlegung zu den Bezügen des Verwaltungsrats

Gemäß § 25d Abs. 5 KWG in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sind die Bezüge der Verwaltungsorgane offenzulegen. Die Offenlegung der Bezüge der Mitglieder der Verwaltungsräte der DekaBank und der DekaBank Luxembourg S.A. im Geschäftsjahr 2016 erfolgt im jeweiligen Geschäftsbericht unter der Rubrik „Bezüge der Organe“, weshalb von einer zusätzlichen Offenlegung an dieser Stelle abgesehen wird.

DekaBank  
Deutsche Girozentrale

Michael Rüdiger

Manuela Better

Dr. Matthias Danne

Martin K. Müller

Dr. Georg Stocker

Frankfurt am Main, 30. Mai 2017

<sup>9</sup> Alle in 2016 zugesprochenen, aber noch nicht ausgezahlten Abfindungen.



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

Telefon: (0 69) 7147 - 0  
Telefax: (0 69) 7147 - 1376  
[www.deka.de](http://www.deka.de)

 **Finanzgruppe**