

The Deka logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Deka" in a white, sans-serif font, preceded by two vertical bars of varying heights. The logo is set against a red background that has a subtle, wavy texture.

..Deka

Anlegen statt stilllegen.

Deka-Gruppe
Vergütungsbericht 2015
Veröffentlichung gemäß InstitutsVergV

Inhalt

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2015

1. Einleitung und Überblick

Der vorliegende Vergütungsbericht 2015 für die DekaBank Deutsche Girozentrale und ihre nachgelagerten Gesellschaften mit Personalbestand wurde nach Maßgabe des § 16 Absatz 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 2015 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
- DKC Deka Kommunal Consult GmbH
- DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.
- Deka International S.A. (Luxemburg)
- International Fund Management S.A. (Luxemburg)
- Roturo S.A. (Luxemburg)
- Deka Real Estate Lending k.k. (Tokio)
- Deka Far East Pte. Ltd. (Singapore)

Nach den erheblichen regulatorischen Neuerungen zu Beginn des Geschäftsjahres 2014 mit entsprechendem Umsetzungsbedarf für die Vergütungssysteme der Deka-Gruppe (siehe Vergütungsbericht 2014), waren im Geschäftsjahr 2015 keine wesentlichen Anpassungen der Vergütungssysteme notwendig. Die Vergütungssysteme wurden im Geschäftsjahr 2015 im Rahmen der dafür eingerichteten Prozesse und Gremien kontinuierlich auf ihre Angemessenheit und die Einhaltung aller aufsichtsrechtlichen Vorgaben überprüft.

Für das Geschäftsjahr 2016 stehen erneut regulatorische Änderungen an, die auch die Vergütungssysteme der Deka-Gruppe betreffen werden:

- Die OGAW V-Richtlinie (2009/65/EU) wird bis zum 18. März 2016 durch Novellierung des KAGB umgesetzt. Parallel wird die ESMA neue "Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD" erlassen. Die Neuregelungen werden zu einer Angleichung der Vergütungsregelungen für OGAW-Kapitalverwaltungsgesellschaften an die bereits existierenden Regelungen für AIF-Kapitalverwaltungsgesellschaften führen.
- Die EBA hat am 21. Dezember 2015 neue "Guidelines on sound remuneration policies" veröffentlicht. Diese werden zum 1. Januar 2017 in Kraft treten und die bisher geltenden CEBS Guidelines ablösen. Die neuen Guidelines werden auch eine erneute Novellierung der Institutsvergütungsverordnung notwendig machen, die im Lauf des Jahres 2016 zu erwarten ist.

Die Deka-Gruppe wird diese neuen Anforderungen bereits im Geschäftsjahr 2016 umsetzen. Hierüber wird im Rahmen des Vergütungsberichts 2016 berichtet werden.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2015

2. Vergütungsphilosophie und Vergütungsgrundsätze

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

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

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

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

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2015

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 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 Absatz 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 2015

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,
- Überwachung der Angemessenheit sowie konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme aller der Regulierung unterliegenden Gesellschaften der Deka-Gruppe,
- Unterstützung und Beratung des Vergütungsbeauftragten der DekaBank, 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 Vergütung (§ 45 Absatz 2 Satz 1 Nr. 5a KWG) der Mitarbeiter nach Maßgabe von § 7 InstitutsVergV und Vorbereitung der Überprüfung durch den Vergütungskontrollausschuss und
- Vergütungsausschuss für die AIF-Kapitalverwaltungsgesellschaften und die Luxemburger Kapitalverwaltungsgesellschaften der Deka-Gruppe.

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

Das MKV war im Berichtszeitraum mit folgenden stimmberechtigten Mitgliedern besetzt:

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2015

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 Institute² der Deka-Gruppe eine maximale Obergrenze für den Gesamtbetrag der variablen Vergütung. 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 Tochtergesellschaften³ der Deka-Gruppe findet im Einklang mit den ESMA Leitlinien vom 03. Juli 2013 und der AIFM-Richtlinie eine maximale Obergrenze für den Gesamtbetrag der variablen Vergütung von 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter Anwendung.

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

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

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

4.2. Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter

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

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

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

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2015

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 2015 wurden in der Deka-Gruppe 195 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 2015

Risikorelevante Mitarbeiter der Institute, deren variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 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. Allerdings findet auf die risikorelevanten Mitarbeiter der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften und nicht regulierten Tochtergesellschaften in der Deka-Gruppe ein Schwellenwert von 75 TEUR Anwendung.

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

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

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

4.3. Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der DekaBank entspricht grundsätzlich dem oben dargestellten Vergütungssystem für die 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 2015 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.

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

⁶ Siehe Fn. 5.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2015

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 2015 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2015 sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 (inklusive der zurückbehaltenen Beträge).

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2015:

In EUR	Zentralbe- reiche	Sparkas- senvertrieb & Marke- ting	Immobilien	Wert- papiere	Kapital- markt	Finanzie- rungen	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	144.990.065	63.225.090	52.910.692	84.575.096	19.859.557	5.967.860	5.383.883	376.912.243
■ davon fixe Vergütung	123.229.602	51.045.499	41.663.294	62.421.386	12.505.403	4.962.536	2.859.083	298.686.803
■ davon variable Vergütung	21.760.463	12.179.591	11.247.398	22.153.710	7.354.155	1.005.324	2.524.800	78.225.440
Anzahl Personen	1.844	761	565	791	108	56	5	4.130

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2015

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 2015. Die dargestellte Gesamtvergütung beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2015 sowie die Summe der in Aussicht gestellten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 (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 2015:

In EUR	Zentralbe- reiche	Sparkas- senver- trieb & Marketing	Immobi- lien	Wert- papiere	Kapital- markt	Finanzie- rungen	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	15.044.394	4.080.000	3.407.055	7.142.727	17.172.799	1.098.140	5.383.883	53.328.999
■ davon fixe Vergütung	9.971.923	2.300.000	1.977.016	3.655.518	10.447.457	698.140	2.859.083	31.909.137
■ davon variable Vergütung	5.072.471	1.780.000	1.430.039	3.487.209	6.725.343	400.000	2.524.800	21.419.862
Anzahl risikorelevanten Personen	72	9	11	19	83	4	5	203
Gewährte Bonuszahlungen 2015	5.016.471	1.780.000	1.430.039	3.457.209	6.725.343	400.000	2.524.800	21.333.862
davon nicht zurückbehaltene Vergütung	3.057.099	712.000	852.023	1.667.943	4.389.855	229.996	1.009.920	11.918.836
■ Barbonus	2.179.859	356.000	633.512	949.371	2.744.613	139.998	504.960	7.508.313
■ Kurzfristige Performance Units	877.240	356.000	218.512	718.571	1.645.242	89.998	504.960	4.410.523
davon zurückbehaltene Vergütung	1.959.372	1.068.000	578.016	1.789.266	2.335.488	170.004	1.514.880	9.415.026
■ Deferral Bar	979.686	534.000	289.008	894.633	1.167.744	85.002	757.440	4.707.513
■ Langfristige Performance Units	979.686	534.000	289.008	894.633	1.167.744	85.002	757.440	4.707.513
davon in Abhängigkeit von einer Malus Regelung	1.959.372	1.068.000	578.016	1.789.266	2.335.488	170.004	1.514.880	9.415.026
Aufgeschobene Vergütung	5.471.044	1.068.000	1.879.194	4.746.409	7.044.559	359.004	4.599.262	25.167.472
davon unverfallbar per 31.12.2015	411.909	0	87.500	45.667	647.592	14.000	451.128	1.657.796
davon verfallbar per 31.12.2015	4.151.170	1.068.000	1.399.691	3.847.736	5.283.558	331.004	3.783.293	19.864.452
davon ausgezahlt in 2015	879.015	0	392.003	853.006	1.113.409	14.000	364.841	3.616.275
Reduzierung aufgrund Malus Regelung	28.950	0	0	0	0	0	0	28.950

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2015

Ausweis der im Geschäftsjahr 2015 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
Bonusgarantien in 2015	./.	./.	./.	./.	./.
Anzahl der Begünstigten	./.	./.	./.	./.	./.
Abfindungen in 2015	190.000	450.000	./.	./.	640.000
davon ausgezahlt in 2015	10.000	450.000	./.	./.	460.000
Anzahl der Begünstigten	1	1	./.	./.	2
davon gewährt in 2015 ⁸	180.000	./.	./.	./.	180.000
Anzahl der Begünstigten	1	./.	./.	./.	1
Höchste gewährte Abfindungszahlung	180.000	450.000	./.	./.	./.

5.3. Offenlegung zu „High Earners“

Es gab im Geschäftsjahr 2015 drei 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, eine Person in der Vergütungsstufe zwischen 1,5 Mio. EUR und 2 Mio. EUR. Bei den drei Personen handelt es sich um Mitglieder des Vorstands.

DekaBank
Deutsche Girozentrale

Michael Rüdiger

Manuela Better

Dr. Matthias Danne

Martin K. Müller

Dr. Georg Stocker

Frankfurt am Main, 31. Mai 2016

⁸ Alle in 2015 zugesprochenen, aber noch nicht ausgezahlten Abfindungen.



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

Telefon: (0 69) 71 47-0
Telefax: (0 69) 71 47-13 76
www.dekabank.de

 **Finanzgruppe**