

Vergütungsbericht 2014
Deka-Gruppe
Veröffentlichung gemäß InstitutsVergV

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2014

1.	Einleitung und Überblick	3
2.	Vergütungsphilosophie und Vergütungsgrundsätze	4
3.	Compensation Governance	4
3.1.	Vergütungskontrollausschuss	5
3.2.	Vergütungsbeauftragter	5
3.3.	Managementkomitee Vergütung	5
4.	Ausgestaltung der Vergütungssysteme	6
4.1.	Allgemeine Vergütungsstruktur in der Deka-Gruppe	6
4.2.	Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter	7
4.2.1.	Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter	7
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.	Schweiz	10
4.4.3.	Weiteres Ausland	10
5.	Offenlegung	10
5.1.	Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen	10
5.2.	Zusammengefasste Angaben für risikorelevante Mitarbeiter	10
5.3.	Offenlegung zu „High Earners“	12

1. Einleitung und Überblick

Der vorliegende Vergütungsbericht 2014 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. Die Berichterstattung entspricht somit den erweiterten Anforderungen der zum 01. Januar 2014 in Kraft getretenen Neufassung der InstitutsVergV.

Zu den im Vergütungsbericht erfassten Gesellschaften (nachfolgend zusammenfassend **„Deka-Gruppe“** genannt) für das Geschäftsjahr 2014 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
- Aked Vorratsgesellschaft mbH (ehemals Gesellschaft für Mittelstandskreditfonds der Sparkassenfinanzgruppe mbH)
- DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.
- ExFin AG in Liquidation (ehemals Deka(Swiss) Privatbank AG)
- Deka International S.A. (Luxemburg)
- International Fund Management S.A. (Luxemburg)
- Roturo S.A. (Luxemburg)
- Deka Real Estate Lending k.k. (Tokio)

Am 1. Januar 2014 sind die Richtlinie CRD IV (Capital Requirements Directive IV) und die Verordnung CRR (Capital Requirements Regulation) in Kraft getreten, die auch weitere Anforderungen an die Vergütungssysteme von Finanzinstituten normieren. Diese wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2014 in nationales Recht umgesetzt, unter anderem durch Novellierung des Kreditwesengesetzes (KWG) und eine Änderung der Instituts-Vergütungsverordnung (Fassung vom 16. Dezember 2013). Zudem ist am 1. Januar 2014 die Neufassung des Rundschreibens 4/2010 (WA) der BaFin zu den „Mindestanforderungen an Compliance und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 31 ff. WpHG für Wertpapierdienstleistungsunternehmen“ (MaComp) in Kraft getreten.

Aus diesen regulatorischen Neuerungen ergab sich auch erheblicher Anpassungsbedarf für die Vergütungssysteme der Deka-Gruppe, insbesondere für die Corporate Governance Strukturen im Vergütungsbereich. Die umfangreichen Neuregelungen wurden von der Deka-Gruppe im Geschäftsjahr 2014 erfolgreich vollumfänglich umgesetzt. Über die aktuellen regulatorischen Neuerungen hinaus wurden die Vergütungssysteme auch im Geschäftsjahr 2014 im Rahmen der dafür eingerichteten Prozesse und Gremien kontinuierlich auf ihre Angemessenheit und die Einhaltung aller aufsichtsrechtlichen Vorgaben überprüft. Im Rahmen der Umsetzung des BT 8 MaComp wurde in 2014 der Kreis der relevanten Personen für das Geschäftsjahr 2015 definiert. Mit den ermittelten Personen sind verpflichtend ab dem Geschäftsjahr 2015 Wohlverhaltensziele zu vereinbaren, um sicherzustellen, dass die Kundeninteressen nicht beeinträchtigt werden.

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 und risikobewusstes 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 Regelungsdichte 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.

3. Compensation Governance

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

Das bereits seit 2010 eingerichtete Managementkomitee Vergütung (MKV) bleibt weiterhin bestehen und übernimmt als gruppenweiter Vergütungsausschuss im Einklang mit § 27 Abs. 5 InstitutsVergV sowie § 37 KAGB i.V.m. Ziffer 55 der ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken und unter Berücksichtigung der AIFM-Richtlinie vom 03. Juli 2013 in der Deka-Gruppe die aufsichtsrechtlich definierten und weitere ihm innerhalb der Deka-Gruppe zugewiesene Aufgaben.

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

3.1. Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss ist ein Ausschuss des Verwaltungsrats der DekaBank. Er besteht aus 10 Mitgliedern, darunter dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats, der auch den Vorsitz im Vergütungskontrollausschuss führt.

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.

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.

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). Es bindet die relevanten Funktionen (z. B. Risikocontrolling, Compliance und Revision) bei der Erfüllung seiner Aufgaben gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV 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 und bis Ende 2014 freiwilliger Vergütungsausschuss für die Tochtergesellschaften mit Sitz in der Schweiz.

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 geschäftsinitiiierenden Bereiche: Leiter Interne Dienste Wertpapierfonds & Kapitalmarktgeschäft, Leiter Interne Dienste Immobilien
- Vertreter von anderen Bereichen (in beratender Funktion): Leiter Revision, Leiterin Finanzen

Das MKV hat sich als zentrales Element der Compensation Governance der Deka-Gruppe bewährt. Es wird auch zukünftig eine wichtige Funktion zur Gewährleistung der Compliance im Vergütungsbereich und bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der Deka-Gruppe wahrnehmen.

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 Dekagruppe 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 Dekagruppe 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 Dekagruppe findet gemäß der ESMA Leitlinie 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 Dekagruppe oder der von dieser verwalteten Fonds haben („**risikorelevante Mitarbeiter**“), besondere Anforderungen an die Ausgestaltung des Vergütungssystems.

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 Dekagruppe. 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 für das Geschäftsjahr 2014 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

² Institute der Dekagruppe 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.

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).

Ab dem Geschäftsjahr 2015 wird die Identifizierung der risikorelevanten Mitarbeiter der DekaBank anhand der qualitativen und quantitativen Kriterien der delegierten Verordnung Nr. 604/2014 durchgeführt. Hierfür wurde der Ermittlungsprozess im Geschäftsjahr 2014 an die neuen regulatorischen Anforderungen angepasst. 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 weiterhin anhand des bestehenden Verfahrens.

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 2014 wurden in der Deka-Gruppe 60 risikorelevante Mitarbeiter (ohne Vorstand) inklusive unterjährige 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. Geschäftsführern und Mitarbeitern der Kapitalverwaltungsgesellschaften oder nicht regulierten Tochtergesellschaften 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.

Risikorelevante Mitarbeiter der Institute, deren variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 einen Schwellenwert von 50 TEUR unterschreitet, erhalten die variable Vergütung vollständig in Form einer Barleistung ausgezahlt.

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)	20 %	20 %	30 %	30 %
Risikorelevante Mitarbeiter (Basisbetrag > 50 TEUR)	30 %	30 %	20 %	20 %
Nicht risikorelevante AT-Mitarbeiter	100 %	./.	./.	./.
Tarifmitarbeiter	100 %	./.	./.	./.

Das Vergütungssystem für die risikorelevanten Mitarbeiter der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften und nicht regulierten Tochtergesellschaften in der Deka-Gruppe entspricht grundsätzlich dem obigen Vergütungsmodell. Allerdings wird die variable Vergütung im Einklang mit den für Kapitalverwaltungsgesellschaften im Geschäftsjahr 2014 geltenden regulatorischen Vorgaben nicht in Form eines nachhaltigen Instruments gewährt. Stattdessen wird der komplette Anteil von 40 Prozent der variablen Vergütung („Deferral Bonus“) über einen Zeitraum von drei Jahren aufgeschoben. Während dieser Zeit unterliegt er der Malus Regelung. Am Ende jedes Jahres der Wartezeit wird ein Drittel des Deferral Bonus unverfallbar und jeweils zum Zahlungstermin ausgezahlt.

Für Mitarbeiter dieser Gesellschaften gilt daher folgende Auszahlungsstruktur für die variable Vergütung:

	Barbonus	Deferral Bonus
Risikorelevante Mitarbeiter (Basisbetrag > 75 TEUR)	60 %	40 %
Nicht risikorelevante AT-Mitarbeiter	100 %	./.
Tarifmitarbeiter	100 %	./.

Im Geschäftsjahr 2014 wurde in der Deka-Gruppe das Vergütungssystem für Mitarbeiter und Geschäftsleiter der Kapitalverwaltungsgesellschaften an geänderte regulatorische Vorgaben angepasst. Insbesondere wurde auch für die Mitarbeiter der Kapitalverwaltungsgesellschaften eine auf die Wertentwicklung der Kapitalverwaltungsgesellschaft bzw. der im Geschäftsfeld verwalteten Fonds bezogenes Instrument eingeführt. Dieses System der aufgeschobenen Vergütung für die Kapitalverwaltungsgesellschaften findet nach Maßgabe der geltenden Übergangsregelungen erstmals für das Geschäftsjahr 2015 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.

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 2014 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. Schweiz

Das Vergütungssystem der Deka(Swiss) orientiert sich am gruppenweiten Vergütungssystem und berücksichtigt darüber hinaus mögliche Marktbesonderheiten. Dabei ist bei der Gestaltung der Vergütungssysteme das Rundschreiben 2010/1 der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA vom 21.10.2009 freiwillig berücksichtigt worden.

Da die Geschäftsleiter der Deka(Swiss) im Geschäftsjahr 2014 nicht als risikorelevante Mitarbeiter eingestuft wurden, wurde das Modell der aufgeschobenen Auszahlung nicht angewendet.

4.4.3. 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.

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 Organmitglieder⁵ der Deka-Gruppe für das Geschäftsjahr 2014 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2014 sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 (inklusive der zurückbehaltenen Beträge).

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2014 (alle Mitarbeiter / Vorstand mit variabler Vergütung):

In EUR	Zentralbereiche	Sparkassenvertrieb & Marketing	Immobilien	Wertpapiere	Kapitalmarkt	Finanzierungen	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	131.213.589	43.451.093	48.814.486	108.221.972	19.480.758	6.065.346	7.249.400	364.496.642
davon fixe Vergütung	110.594.024	34.574.524	38.449.938	83.762.128	12.090.831	4.534.686	3.035.000	287.041.132
davon variable Vergütung	20.619.565	8.876.569	10.364.548	24.459.843	7.389.926	1.530.660	4.214.400	77.455.510
Anzahl Personen mit variabler Vergütung	1.558	517	524	1.265	107	54	5	4.030

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

5.2. Zusammengefasste Angaben für risikorelevante Mitarbeiter

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. h) Verordnung (EU) 575/2013 die Gesamtvergütung der risikorelevanten Mitarbeiter der Deka-Gruppe einschließlich der Vorstandsmitglieder der DekaBank für das Geschäftsjahr 2014. Die dargestellte Gesamtvergütung beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2014 sowie die Summe der in Aussicht gestellten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 (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.

⁵ Geschäftsführer von Tochtergesellschaften werden nicht separat ausgewiesen und sind je Geschäftsfeld subsummiert.

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2014 (risikorelevante Personen mit variabler Vergütung):

In EUR	Zentral- bereiche	Sparkassen- vertrieb & Marketing ⁶	Immobilien	Wertpapiere	Kapital- markt/ Finanzie- rungen ⁷	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	5.925.664	0	2.652.058	5.923.173	7.470.806	7.249.400	29.221.101
davon fixe Vergütung	3.514.635	0	1.418.058	2.873.817	3.987.310	3.035.000	14.828.820
davon variable Vergütung	2.411.029	0	1.234.000	3.049.356	3.483.496	4.214.400	14.392.281
Anzahl risikorelevanter Personen mit variabler Vergütung	18	0	7	14	21	5	65
Variable Vergütung 2014⁸	2.341.029	0	1.234.000	2.999.356	3.483.496	4.214.400	14.272.281
davon nicht zurück- behaltene Vergütung	1.221.201	0	826.795	1.716.025	2.008.264	1.685.760	7.458.045
Barbonus	718.101	0	769.795	1.524.536	1.045.632	842.880	4.900.944
Kurzfristige Performance Units	503.101	0	57.000	191.489	962.632	842.880	2.557.102
davon zurückbehaltene Vergütung	1.119.828	0	407.205	1.283.331	1.475.232	2.528.640	6.814.236
Deferral Bar	586.914	0	321.705	1.038.672	737.616	1.264.320	3.949.227
Langfristige Performance Units	532.914	0	85.500	244.659	737.616	1.264.320	2.865.009
davon in Abhängigkeit von einer Malus Regelung	1.119.828	0	407.205	1.283.331	1.475.232	2.528.640	6.814.236
Aufgeschobene Vergütung	3.788.182	0	1.589.747	4.574.496	5.540.567	7.216.604	22.709.596
davon unverfallbar per 31.12.2014	365.606	0	97.500	258.168	450.546	711.985	1.883.805
davon verfallbar per 31.12.2014	2.794.566	0	1.203.678	3.440.487	4.432.254	5.935.484	17.806.469
davon ausgezahlt in 2014	628.010	0	288.569	875.841	657.767	569.136	3.019.323
davon gekürzt in 2014	0	0	0	0	0	0	0

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

6 Im Geschäftsjahr 2014 wurden im Geschäftsfeld Sparkassenvertrieb & Marketing keine risikorelevanten Mitarbeiter identifiziert.

7 Im Geschäftsfeld Finanzierungen wurde im betrachteten Geschäftsjahr nur ein Mitarbeiter als risikorelevant eingestuft. Um einen adäquaten datenrechtlichen Schutz zu gewährleisten, wird die Vergütung der Geschäftsfelder Kapitalmarkt und Finanzierungen für 2014 gesamthaft ausgewiesen.

8 Etwaige Abweichungen zwischen der variablen Vergütung 2014 und der variablen Vergütung sind einzelvertraglich bedingt.

Ausweis der im Geschäftsjahr 2014 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	Zentral- bereiche / Sparkassen- vertrieb & Marketing	Wertpapiere/ Immobilien	Kapitalmarkt/ Finanzierungen	Vorstand	Gesamt
Bonusgarantien in 2014	./.	./.	./.	./.	./.
Anzahl der Begünstigten	./.	./.	./.	./.	./.
Abfindungen in 2014	./.	./.	./.	./.	./.
Anzahl der Begünstigten	./.	./.	./.	./.	./.
Höchste geleistete Abfindungszahlung	./.	./.	./.	./.	./.

5.3. Offenlegung zu „High Earners“

Es gab im Geschäftsjahr 2014 fünf gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. i) Verordnung (EU) 575 / 2013 offenzulegende Mitarbeiter in der Deka-Gruppe, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr belief, davon befinden sich drei Mitarbeiter in der Vergütungsstufe zwischen 1 Mio. EUR und 1,5 Mio. EUR, ein Mitarbeiter in der Vergütungsstufe zwischen 1,5 Mio. EUR und 2 Mio. EUR und ein Mitarbeiter in der Vergütungsstufe zwischen 2,5 Mio. EUR und 3,0 Mio. EUR.

DekaBank
Deutsche Girozentrale

Michael Rüdiger
Martin K. Müller

Dr. Matthias Danne
Dr. Georg Stocker

Manuela Better

Frankfurt am Main, 19. Juni 2015

„DekaBank

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

Telefon: (+49) 69 71 47-0
Telefax: (+49) 69 71 47-13 76
www.deka.de

 **Finanzgruppe**