

Deka-Gruppe Vergütungsbericht 2019

Veröffentlichung gemäß InstitutsVergV

The logo features the word "Deka" in a white, bold, sans-serif font. To the left of the text are three small white squares arranged in a horizontal row, resembling a bar chart or a stylized graphic element. The entire logo is set against a vibrant red background that has a subtle, wavy texture.

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. Angaben zu vergütungsrelevanten Parametern	8
4.3. Angaben zum Bonuspool und den Erfolgskriterien	8
4.4. Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter	8
4.4.1. Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter	8
4.4.2. Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung	9
4.5. Vergütungssystem des Vorstands	10
4.6. Vergütungssystem der S Broker AG & Co. KG und S Broker Management AG	10
4.7. Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften	11
4.7.1. Luxemburg	11
4.7.2. Weiteres Ausland	11
5. Offenlegung	12
5.1. Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen	12
5.2. Zusammengefasste Angaben für risikorelevante Mitarbeiter	12
5.3. Offenlegung zu „High Earners“	14
5.4. Offenlegung zu den Bezügen des Verwaltungsrats	14

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

1. Einleitung und Überblick

Der vorliegende Vergütungsbericht 2019 für die DekaBank Deutsche Girozentrale und ihre nachgelagerten Gesellschaften mit Personalbestand wurde nach Maßgabe des § 16 Abs. 1 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) sowie Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erstellt und erfüllt die nationalen und europäischen Offenlegungspflichten der Deka-Gruppe.

Zu den im Vergütungsbericht erfassten Gesellschaften (nachfolgend zusammenfassend **„Deka-Gruppe“** genannt) für das Geschäftsjahr 2019 zählen:

- DekaBank Deutsche Girozentrale (nachfolgend **„DekaBank“** genannt)
- Deka Investment GmbH
- Deka Immobilien Investment GmbH
- WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH
- Deka Vermögensmanagement GmbH
- Deka Immobilien GmbH¹
- bevestor GmbH
- DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.
- Deka International S.A. (Luxemburg)
- International Fund Management S.A. (Luxemburg)
- Deka Real Estate Services USA Inc.
- Deka Far East Pte. Ltd. (Singapore)
- Deka Real Estate International GmbH
- S Broker AG & Co. KG
- S Broker Management AG
- DekaBank – Niederlassung Luxemburg
- Deka Vermögensmanagement – Niederlassung Luxemburg

Im Verlauf des Geschäftsjahres 2019 hat es einige für den Vergütungsbereich relevante regulatorische Änderungen gegeben, die jedoch keine Auswirkungen auf die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Deka-Gruppe hatten:

Am 27. Juni 2019 trat die CRD V Richtlinie EU 2019/878 in Kraft. Diese muss bis spätestens 28. Dezember 2020 in deutsches Recht umgesetzt werden. Sie wird zu Anpassungen der regulatorischen Vorgaben führen, insbesondere im Hinblick auf die Einstufung als bedeutendes Institut sowie die Freigrenze und die Zurückbehaltungszeiträume für die variable Vergütung von risikorelevanten Mitarbeitern.

Die Novelle der Institutsvergütungsverordnung vom 15. April 2019 brachte nur redaktionelle Änderungen, die aus der Lockerung des Kündigungsschutzes für risikorelevante Mitarbeiter in § 25a Abs. 5a KWG mit Wirkung vom 29. März 2019 resultieren.

Eine Anpassung der Vergütungssysteme der Deka-Gruppe für das Geschäftsjahr 2019 war nicht notwendig.

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

¹ Die Deka Immobilien GmbH wurde Ende August 2019 rückwirkend zum 01.01.2019 auf die Deka Immobilien Investment GmbH verschmolzen.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

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 Mitarbeiter² zu setzen. Gleichzeitig soll eine Wertsteigerung für unsere Anteilseigner erreicht werden. Dadurch wird eine ergebnisorientierte Unternehmenskultur geschaffen, die die persönliche Leistung und die individuellen Stärken unserer Mitarbeiter durch attraktive Vergütung honoriert. Dies soll unsere Mitarbeiter dazu motivieren, ihr persönliches Potential voll auszuschöpfen. Auf diese Weise werden die Interessen der Führungskräfte und Mitarbeiter sowie der Anteilseigner unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen in Einklang gebracht.

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

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

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

² Soweit nachstehend aus Gründen der besseren sprachlichen Verständlichkeit nur die männliche Form verwendet wird, sind damit alle Personen (w/m/d) gleichermaßen gemeint.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

3. Compensation Governance

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

Darüber hinaus übernimmt das Managementkomitee Vergütung (MKV) als gruppenweiter Vergütungsausschuss im Einklang mit § 27 Abs. 3 InstitutsVergV sowie § 37 KAGB i.V.m. Ziffer 55 der ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD vom 3. Juli 2013 sowie Art. 14b der Richtlinie 2014/91/EU (OGAW V) in der Deka-Gruppe bestimmte aufsichtsrechtlich definierte Aufgaben für die Kapitalverwaltungsgesellschaften und weitere ihm innerhalb der Deka-Gruppe zugewiesene Aufgaben.

3.1. Vergütungskontrollausschuss

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

Der Vergütungskontrollausschuss erfüllt die ihm gemäß § 15 InstitutsVergV 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 oder eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungsbestandteile,
- regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob die beschlossenen Festlegungen zu den vorgenannten Punkten noch angemessen sind,
- Unterstützung und Beratung des Vorstands bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie bei der Überwachung des Prozesses der Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter, insbesondere die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob
 - (i) der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen im Einklang mit § 7 InstitutsVergV ermittelt wurde,
 - (ii) die festgelegten Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen sowie Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen einschließlich der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung angemessen sind und
 - (iii) die Vergütungssysteme der Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten den Anforderungen der InstitutsVergV entsprechenund
- 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 vier 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 wird in der Regel ein Mitarbeiter des Bereichs Personal zum Vergütungsbeauftragten bestellt, wobei im Einklang mit § 23 Abs. 4 InstitutsVergV sichergestellt wird, dass kein Interessenkonflikt vorliegt. Zum Stellvertreter des Vergütungsbeauftragten wird in der Regel der Leiter Risikocontrolling bestellt. Beide werden in ihrer Funktion durch eine entsprechende Personalausstattung unterstützt.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

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

- Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der DekaBank sowohl im Hinblick auf die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch die laufende Anwendung der Vergütungssysteme,
- Unterstützung und Beratung des Vorstands und des Vergütungskontrollausschusses bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme,
- Auskunft an und enge Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses,
- mindestens jährliche Erstellung eines Berichts über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Deka-Gruppe (Vergütungskontrollbericht) und Vorlage an den Vorstand, den Verwaltungsrat und den Vergütungskontrollausschuss der DekaBank sowie die zuständigen Organe der Tochtergesellschaften.

3.3. Managementkomitee Vergütung

Das MKV arbeitet in enger Abstimmung mit dem Vergütungsbeauftragten der DekaBank und dem Vergütungskontrollausschuss der DekaBank (§ 25d Abs. 12 KWG, § 15 InstitutsVergV). Gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV bindet es die relevanten Funktionen (z.B. Risikocontrolling, Compliance und Revision) bei der Erfüllung seiner Aufgaben angemessen ein.

Zu den Aufgaben des MKV zählen:

- Unterstützung und Beratung des Vorstands und der zuständigen Organe der Tochtergesellschaften in allen vergütungssystem-relevanten Fragen, insbesondere bei der Umsetzung der Anforderungen an die gruppenweite Regelung der Vergütung und der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie,
- Unterstützung und Beratung des Vergütungsbeauftragten der DekaBank und des Vergütungskontrollausschusses der DekaBank bei der Erfüllung der diesen jeweils obliegenden Aufgaben (siehe oben), insbesondere bei der Erstellung der Berichte zur Vergütung und der Erfüllung der rechtlichen Berichts- und Offenlegungspflichten im Hinblick auf die Vergütungssysteme,
- Vorbereitung der Beschlüsse des Vorstands zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen (§ 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a KWG) der Mitarbeiter nach Maßgabe von § 7 InstitutsVergV und Vorbereitung der Überprüfung durch den Vergütungskontrollausschuss und
- Überwachung der Angemessenheit sowie konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der betreffenden Gesellschaften der Deka-Gruppe in seiner Funktion als Vergütungsausschuss für die inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften und die luxemburger Kapitalverwaltungsgesellschaften der Deka-Gruppe.

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

Das MKV war im Berichtszeitraum mit folgenden stimmberechtigten Mitgliedern besetzt:

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

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur in der Deko-Gruppe

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

Als Vergütung gelten sämtliche finanzielle Leistungen, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit in der Deko-Gruppe erhält. Die Vergütung der Mitarbeiter umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente. Ergänzend erhalten die Mitarbeiter monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen, die regulatorisch als variable Vergütung zu klassifizieren sind, soweit sie nicht eindeutig fixe Vergütung im Sinne von § 2 Abs. 6 InstitutsVergV sind.

- Die **fixe Vergütung** im Sinne von § 2 Abs. 6 InstitutsVergV umfasst das monatliche Grundgehalt inklusive Zulagen des Mitarbeiters. Das monatliche Gehalt der Tarifmitarbeiter bemisst sich nach dem aktuell geltenden Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (zurzeit 13 Monatsgehälter). Mit Mitarbeitern im außertariflichen Bereich wird das monatliche Gehalt individuell vereinbart.
- **Variable Vergütung** ist jede nicht-fixe Vergütung (§ 2 Abs. 3 InstitutsVergV). Bei dieser kann es sich beispielsweise um den Jahresbonus für ein Geschäftsjahr und sonstige Sonderzahlungen (z.B. Projektprämien) handeln. Im Rahmen eines leistungsorientierten Bonussystems wird mit den Mitarbeitern für das jeweilige Geschäftsjahr ein sogenannter „Orientierungsbonus“ als Zielwert der variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr vereinbart. Dieser stellt die Basis für die Ermittlung des von der Erreichung von Erfolgsbeiträgen abhängigen Jahresbonus dar.
- Die **Nebenleistungen** umfassen alle weiteren marktüblichen Leistungen, wie z.B. Verpflegungs-/ 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 Institute³ und sonstigen Tochtergesellschaften⁴ der Deko-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 DekoBank hat keinen Gebrauch von der Möglichkeit gemacht, die Obergrenze durch Beschluss der Anteilseigner gemäß § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG auf 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter zu erhöhen.

Für die Kapitalverwaltungsgesellschaften der Deko-Gruppe findet im Einklang mit den ESMA Leitlinien vom 3. Juli 2013 und der AIFM-Richtlinie sowie der OGAW-Richtlinie eine maximale Obergrenze für den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen von 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter Anwendung.

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

- Vorstand⁵,
- Risikorelevante Mitarbeiter (wie nachstehend definiert),
- Übrige Mitarbeiter (nicht risikorelevante Mitarbeiter).

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

³ Institute der Deko-Gruppe meint hier die DekoBank Deutsche Girozentrale und die DekoBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.

⁴ Gesellschaften, auf die derzeit keine regulatorischen Anforderungen unmittelbar Anwendung finden.

⁵ 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 2019

4.2. Angaben zu vergütungsrelevanten Parametern

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

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

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

4.3. Angaben zum Bonuspool und den Erfolgskriterien

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres setzt der Vorstand einen Bonuspool für die Mitarbeiter (bzw. der Verwaltungsrat für den Vorstand) fest. Dies erfolgt in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess im Sinne von § 45 Abs. 2 S. 1 Nr. 5a KWG. Bei der Festsetzung des Bonuspools berücksichtigt der Vorstand gemäß § 7 InstitutsVergV die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der DekaBank und stellt sicher, dass die Fähigkeit der DekaBank gegeben ist, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen im Sinne § 10 i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Der Gesamtbonuspool wird auf Basis definierter Parameter heruntergebrochen und das Budget zur Verteilung für die einzelnen Bereiche bereitgestellt.

Innerhalb dieses Budgets kann dann auf individueller Ebene je nach Zielerreichungsgrad innerhalb des Zielkorridors eine variable Vergütung gewährt werden. Dabei wird der konkrete Grad der Zielerreichung von der jeweiligen Führungskraft (bzw. dem zuständigen Gremium) festgestellt. Grundsätzlich entspricht bei 100-prozentiger Zielerreichung und entsprechender Budgetbemessung die variable Vergütung der Höhe des individuellen Orientierungsbonus, soweit nicht eine Anpassung (z.B. aufgrund eines reduzierten Bonuspools) notwendig ist. Dabei fließt das Konzernergebnis der Deka-Gruppe zu 40% und die Individuelle Komponente zu 60% in die Berechnung ein. Wesentliche ermessensleitende Erwägungen sind neben der konkret festgestellten Zielerreichung die Ausgeglichenheit von Leistung und Gegenleistung insgesamt unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit der Vergütung sowie das Verhalten des Mitarbeiters. Insbesondere das Vorliegen etwaiger negativer Erfolgsbeiträge bzw. ein Fehlverhalten, kann zu einer teilweisen Reduzierung oder vollständigen Streichung der variablen Vergütung führen.

4.4. Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter

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

4.4.1. Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter

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

Die Identifizierung der risikorelevanten Mitarbeiter der DekaBank wurde anhand der qualitativen und quantitativen Kriterien der delegierten Verordnung Nr. 604/2014 durchgeführt. Die qualitativen Kriterien nehmen Bezug auf die formale Funktion eines risikorelevanten Mitarbeiters. Sofern ein Mitarbeiter ein solches Kriterium erfüllt, wird er zwingend als risikorelevant eingestuft.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

Die quantitativen Kriterien beziehen sich auf die Höhe der Gesamtvergütung. Die Ergebnisse der quantitativen Analyse werden in Anwendung eines Scorecard-Verfahrens überprüft.

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

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

Für das Geschäftsjahr 2019 wurden in der Deka-Gruppe **189** risikorelevante Mitarbeiter (ohne Vorstand, exklusive unterjährige Einstufungen, inklusive S Broker) ermittelt. Davon sind **151** Mitarbeiter risikorelevante Mitarbeiter auf Gruppenebene. Auf diese finden die für risikorelevante Mitarbeiter der DekaBank geltenden Vergütungsregelungen Anwendung.

4.4.2. Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung

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

Für risikorelevante Mitarbeiter der DekaBank, die unmittelbar an den Vorstand berichten (Bereichsleitung und Geschäftsführer der Tochtergesellschaften) oder deren gesamte variable Vergütung einen Betrag von 500 TEUR überschreitet, wird zwingend ein Anteil von 60 Prozent der variablen Vergütung über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren aufgeschoben. Bei risikorelevanten Mitarbeitern unterhalb der Bereichsleiter-Ebene bzw. bei risikorelevanten Mitarbeitern der Kapitalverwaltungsgesellschaften oder sonstigen Tochtergesellschaften unterhalb der Geschäftsführer-Ebene beträgt der aufgeschobene Anteil 40 Prozent der variablen Vergütung für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren.

Der aufgeschobene Anteil der Vergütung ist während des Zurückbehaltungszeitraums risikoabhängig, d.h. er kann im Fall von nachträglich festgestellten negativen Abweichungen von den vereinbarten Zielen des Mitarbeiters, des Geschäftsbereichs oder der Deka-Gruppe insgesamt gekürzt werden oder gänzlich entfallen (Malus Regelung). Der aufgeschobene Anteil wird zeitanteilig unverfallbar. Unverfallbar gewordene Tranchen unterliegen nicht mehr der Malus Regelung. Darüber hinaus kann gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV im Fall von negativen Erfolgsbeiträgen im Sinne von § 18 Abs. 5 Satz 3 InstitutsVergV nachträglich auch die bereits erdiente oder bereits ausbezahlte variable Vergütung für den betroffenen Bemessungszeitraum zurückgefordert werden (sog. Clawback). Über den Einsatz von Malus- und Clawback-Instrumenten wird eine Ex-Post-Risikoadjustierung der variablen Vergütung gewährleistet.

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

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

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

Risikorelevante Mitarbeiter der Institute und sonstigen Tochtergesellschaften in der Deka-Gruppe, deren variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 einen Schwellenwert von 50 TEUR unterschreitet, erhalten die variable Vergütung vollständig in Form einer Barleistung ausgezahlt.

Das Vergütungssystem für die risikorelevanten Mitarbeiter der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften in der Deka-Gruppe entspricht grundsätzlich dem obigen Vergütungsmodell (mit Ausnahme der nur für die Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß InstitutsVergV geltenden Clawback-Regelung). Insbesondere wurde auch für die risikorelevanten Mitarbeiter der Kapitalverwaltungsgesellschaften ein auf die Wertentwicklung der Kapitalverwaltungsgesellschaft bzw. der im Geschäftsfeld verwalteten Fonds bezogenes nachhaltiges Instrument eingeführt. Für die risikorelevanten Mitarbeiter der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften findet ein Schwellenwert von 75 TEUR Anwendung.

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

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

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

4.5. Vergütungssystem des Vorstands

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

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

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

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

Die Vergütung der Mitarbeiter der S Broker AG & Co. KG und der Assistenzen der Vorstände umfassen grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente. Ergänzend erhalten die Mitarbeiter nicht-monetäre Nebenleistungen, die regulatorisch als variable Vergütung zu klassifizieren sind, soweit sie nicht eindeutig fixe Vergütung im Sinne von § 2 Abs. 6 InstitutsVergV sind.

- Die **fixe Vergütung** im Sinne § 2 Abs. 6 InstitutsVergV umfasst das monatliche Grundgehalt des Mitarbeiters. Das Jahresgehalt setzt sich aus zwölf Gehältern zusammen. Der S Broker unterliegt keinem Tarifvertrag. Gehälter werden individuell und marktgerecht verhandelt.

⁶ Für die risikorelevanten Mitarbeiter der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften in der Deka-Gruppe gilt ein Basisbetrag > 75 TEUR.

⁷ Siehe Fn. 6.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

- **Variable Vergütung** ist jede nicht-fixe Vergütung (§ 2 Abs. 3 InstitutsVergV). Bei dieser kann es sich beispielsweise um den Jahresbonus für ein Geschäftsjahr und sonstige Sonderzahlungen (z. B. Projektprämien) handeln. Jeder Mitarbeiter hat einen arbeitsvertraglich fixierten variablen Anteil. Dieser stellt die Basis für die Ermittlung des von der Erreichung von Erfolgsbeiträgen abhängigen Jahresbonus dar.
- Die **Nebenleistungen** umfassen Leistungen, wie z. B. Kantinenzuschuss.

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

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

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

Im Zuge einer Analyse zur Einstufung als bedeutendes Institut gemäß InstitutsVergV für das Geschäftsjahr 2018 wurde der S Broker in Abstimmung mit der zuständigen Aufsichtsbehörde als nicht-bedeutend klassifiziert. Es wurden daher im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen für das Geschäftsjahr 2019 keine risikorelevanten Mitarbeiter auf Gesellschaftsebene ermittelt. Die Ermittlung von risikorelevanten Mitarbeitern erfolgte ausschließlich auf Gruppenebene (Details siehe Abschnitt 4.4.1.).

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

4.7. Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften

4.7.1. Luxemburg

Das Vergütungssystem für Mitarbeiter der Tochtergesellschaften in Luxemburg entspricht dem gruppenweiten Vergütungssystem. Dieses steht in Einklang mit den Rundschreiben 10/437 vom 1. Februar 2010, 11/505 vom 11. März 2011 und 17/658 der CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier) vom 16. Juni 2017.

Da in den luxemburgischen Tochtergesellschaften risikorelevante Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2019 ermittelt wurden, kommen die in Abschnitt 4.4.2. dargestellten Modelle der aufgeschobenen Auszahlung für risikorelevante Mitarbeiter zur Anwendung. Auf die Luxemburger Kapitalverwaltungsgesellschaften findet ein Schwellenwert von 100 TEUR Anwendung, d.h. die variable Vergütung wird erst ab einem Basisbetrag größer 100 TEUR aufgeschoben.

4.7.2. Weiteres Ausland

Grundsätzlich werden die regulatorischen Vorgaben zur Ausgestaltung von Vergütungssystemen des jeweiligen Landes berücksichtigt. In Niederlassungen, Repräsentanzen oder Regionalbüros der DekaBank werden durch das gruppenweite Vergütungssystem zudem die deutschen regulatorischen Anforderungen umgesetzt.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

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 Organmitglieder⁸ der Deka-Gruppe für das Geschäftsjahr 2019 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2019 sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 (inklusive der zurückbehaltenen Beträge).

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2019⁹:

In EUR	Zentral- bereiche	Sparkas- senvertrieb & Marke- ting	Vertrieb Instituti- onelle Kunden	Immobilien	Wert- papiere	AM Services	Kapital- markt	Finanzie- rungen	Vorstand	Gesamt
Gesamt- vergütung	174.503.698	69.356.855	19.724.335	54.872.876	70.927.210	42.646.716	19.057.643	15.453.850	8.929.685	475.472.867
■ davon fixe Vergütung	149.717.742	59.057.216	14.624.838	45.778.329	51.296.632	37.660.628	12.164.583	11.503.798	6.094.685	387.898.452
■ davon variable Vergütung	24.785.956	10.299.639	5.099.497	9.094.547	19.630.577	4.986.088	6.893.060	3.950.052	2.835.000	87.574.416
Anzahl Personen	2.018	629	131	579	564	568	100	115	6	4.710

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 2019. Die dargestellte Gesamtvergütung beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2019 sowie die Summe der in Aussicht gestellten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 (100 Prozent inklusive aller zurückbehaltenen Beträge). Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden der Vertrieb Institutionelle Kunden und das Geschäftsfeld Wertpapiere im Einklang mit § 16 Abs. 4 Satz 5 InstitutsVergV zusammengefasst dargestellt.

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

⁹ Datenstand Mai 2020 für Betrachtungszeitraum 01.01.2019 – 31.12.2019.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2019¹⁰:

In EUR	Zentralbe- reiche	Sparkas- senver- trieb & Marke- ting	Immobi- lien	Wertpa- pierre + Vertrieb Institutio- nelle Kun- den	AM Services	Kapital- markt	Finanzierun- gen	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergü- tung	18.262.607	4.022.380	5.035.319	7.341.607	1.886.702	16.237.151	2.670.230	8.929.685	64.385.681
■ davon fixe Vergütung	12.720.638	2.492.380	3.289.119	4.779.717	1.410.835	10.014.492	1.698.059	6.094.685	42.499.925
■ davon variab- le Vergütung	5.541.969	1.530.000	1.746.200	2.561.890	475.867	6.222.659	972.171	2.835.000	21.885.756
Anzahl risikore- levanter Perso- nen	72	8	14	18	7	74	9	6	208
Gewährte Bonuszahlun- gen 2019	5.529.771	1.530.000	1.696.200	2.561.890	475.867	6.222.659	967.171	2.835.000	21.818.557
davon nicht zurückbehalte- ne Vergütung	3.245.119	612.000	897.480	1.382.890	265.867	4.059.668	514.542	1.134.000	12.111.565
■ Barbonus	2.228.379	306.000	591.940	876.140	195.867	2.534.924	277.571	567.000	7.577.820
■ Kurzfristige Performance Units	1.016.740	306.000	305.540	506.750	70.000	1.524.744	236.971	567.000	4.533.745
davon zurück- behaltene Vergütung	2.284.652	918.000	798.720	1.179.000	210.000	2.162.991	452.629	1.701.000	9.706.992
■ Deferral Bar	1.142.326	459.000	399.360	589.500	105.000	1.081.496	226.314	850.500	4.853.496
■ Langfristige Performance Units	1.142.326	459.000	399.360	589.500	105.000	1.081.496	226.314	850.500	4.853.496
davon in Ab- hängigkeit von einer Malus Regelung	2.284.652	918.000	798.720	1.179.000	210.000	2.162.991	452.629	1.701.000	9.706.992
Aufgeschobe- ne Vergütung	8.991.465	3.256.000	2.994.080	5.188.724	627.800	9.511.779	1.787.109	7.391.215	39.748.173
davon unver- fallbar per 31.12.2019	941.328	339.000	257.300	584.614	62.800	1.052.062	183.052	698.265	4.118.421
davon verfallbar per 31.12.2019	6.339.962	2.356.000	2.335.480	3.653.908	463.200	6.510.924	1.252.834	5.265.420	28.177.729
davon ausge- zahlt in 2019	1.710.175	561.000	401.300	950.202	101.800	1.948.793	351.223	1.427.530	7.452.023
Reduzierung aufgrund Malus Regelung	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

¹⁰ Datenstand Mai 2020 für Betrachtungszeitraum 01.01.2019 – 31.12.2019.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

Ausweis der im Geschäftsjahr 2019 gem. Art. 450 Abs. 1 lit. h) Verordnung (EU) 575/2013 einzelvertraglich vereinbarten (i) Bonusgarantien im Rahmen der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses ("**Bonusgarantien**") und (ii) geleisteten Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit ("**Abfindungen**"):

In EUR	Zentralbereiche/ Sparkassenvertrieb & Marketing	Wertpapiere / AM Services/ Immobilien	Kapitalmarkt / Finanzierungen	Vorstand	Gesamt
Bonusgarantien in 2019	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten	-	-	-	-	-
Abfindungen in 2019	-	-	-	-	-
davon ausgezahlt in 2019	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten	-	-	-	-	-
davon gewährt in 2019 ¹¹	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten	-	-	-	-	-
Höchste gewährte Abfindungszahlung	-	-	-	-	-

5.3. Offenlegung zu „High Earners“

Es gab im Geschäftsjahr 2019 acht gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. i) Verordnung (EU) 575/2013 offenzulegende Personen in der Dekagruppe, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr belief. Davon befinden sich sechs Personen in der Vergütungsstufe zwischen 1 Mio. EUR und 1,5 Mio. EUR. Eine Person befindet sich in der Vergütungsstufe zwischen 1,5 Mio. EUR und 2 Mio. EUR. Eine Person befindet sich in der Vergütungsstufe zwischen 2 Mio. EUR und 2,5 Mio. EUR.

5.4. Offenlegung zu den Bezügen des Verwaltungsrats

Gemäß § 25d Abs. 5 KWG in Verbindung mit Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sind die Bezüge der Verwaltungsorgane offenzulegen. Die Offenlegung der Bezüge der Mitglieder der Verwaltungsräte der DekaBank und der DekaBank Luxembourg S.A. im Geschäftsjahr 2019 erfolgt im jeweiligen Geschäftsbericht unter der Rubrik „Bezüge der Organe“, weshalb von einer zusätzlichen Offenlegung an dieser Stelle abgesehen wird.

DekaBank
Deutsche Girozentrale

Dr. Georg Stocker Birgit Dietl-Benzin Dr. Matthias Danne Daniel Kapffer Martin K. Müller

Frankfurt am Main, 04.08.2020

¹¹ Alle in 2019 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

 **Finanzgruppe**