

Deka-Gruppe

Vergütungsbericht 2022

Veröffentlichung gemäß InstitutsVergV



.iDeka

22

Inhalt

	Seite
1. Einleitung und Überblick	3
2. Vergütungsphilosophie und Vergütungsstrategie	5
3. Compensation Governance	6
3.1. Vergütungskontrollausschuss	6
3.2. Vergütungsbeauftragter	7
3.3. Managementkomitee Vergütung	7
3.4. Externe Vergütungsberater	8
3.5. Risikobewertung	8
3.6. Überprüfung der Vergütungssysteme	8
4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme	9
4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur in der Deka-Gruppe	9
4.2. Angaben zu vergütungsrelevanten Parametern	10
4.3. Angaben zum Bonuspool und zu den Erfolgskriterien	10
4.4. Angaben zu Bonusgarantien und Abfindungen	10
4.5. Vergütungssystem für Risikoträger	11
4.5.1. Ermittlung der Risikoträger	11
4.5.2. Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung	11
4.6. Vergütungssystem des Vorstands	13
4.7. Vergütungssystem der S Broker AG & Co. KG und S Broker Management AG	13
4.8. Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften	14
4.8.1. Luxemburg	14
4.8.2. IQAM Invest GmbH	14
4.8.3. Weiteres Ausland	15
5. Offenlegung	16
5.1. Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen	16
5.2. Zusammengefasste Angaben für Risikoträger	16
5.3. Offenlegung zu „High Earners“	22
5.4. Offenlegung zu den Bezügen des Verwaltungsrats	23
Glossar	24

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

1. Einleitung und Überblick

Der vorliegende Vergütungsbericht 2022 für die DekaBank Deutsche Girozentrale und ihre nachgelagerten Gesellschaften mit Personalbestand wurde nach Maßgabe des § 16 Absatz 1, 3 und 4 der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) und Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sowie der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2021/637 und des technischen Durchführungsstandards zu Offenlegungsanforderungen vom 24. Juni 2020 (EBA/ITS/2020/04) erstellt und erfüllt die nationalen und europäischen Offenlegungspflichten der Deka-Gruppe.

Zu den im Vergütungsbericht erfassten Gesellschaften (nachfolgend zusammenfassend **„Deka-Gruppe“** genannt), auf die die in diesem Vergütungsbericht dargestellte Vergütungspolitik der Deka-Gruppe Anwendung findet, zählen für das Geschäftsjahr 2022:

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

Im Verlauf des Geschäftsjahres 2022 hat es für den Vergütungsbereich wenige relevante regulatorische Änderungen gegeben, die keine Auswirkungen auf die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Deka-Gruppe für das Geschäftsjahr 2022 hatten:

Am 27. Juni 2019 trat die CRD-V-Richtlinie EU 2019/878 in Kraft. Diese musste bis spätestens 28. Dezember 2020 in deutsches Recht umgesetzt werden. Mit dem Risikoreduzierungs-gesetz vom 9. Dezember 2020 wurden bereits einige Aspekte der CRD V im KWG umgesetzt. Diese sind spätestens zum 28. Juni 2021 in Kraft getreten. Die letzte Änderung namentlich in Form der Anforderungen an den Puffer der Verschuldensquote (siehe § 10j KWG) ist am 1. Januar 2023 in Kraft getreten. Am 25. September 2021 ist die InstitutsVergV 4.0 in Kraft getreten, mit der die weiteren Anforderungen der CRD-V-Richtlinie in Bezug auf Vergütungssysteme umgesetzt werden. Die InstitutsVergV wurde zwischenzeitlich mit Wirkung zum 16. November 2022 sprachlich marginal angepasst (der Begriff "CRR-Institut" wurde durch "CRR-Kreditinstitut" ersetzt). Das Inkrafttreten der InstitutsVergV 5.0 mit Änderungen im Hinblick auf die Anforderungen an die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung (§ 7 InstitutsVergV) wird weiterhin frühestens im 1. oder 2. Quartal des Jahres 2023 erwartet.

Eine Neufassung der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV 4.0 wurde noch nicht veröffentlicht. Zuletzt hat die BaFin am 18. September 2020 einen „Bearbeitungsstand“ für ein Update der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV 3.0 veröffentlicht, der weiterhin in Bearbeitung und Abstimmung zwischen Bundesbank und BaFin ist. Ein fester Zeitplan für die Konsultation und die Veröffentlichung der finalen Version liegen laut Bundesbank und BaFin derzeit nicht vor. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die überarbeitete Auslegungshilfe insbesondere auch detailliertere Leitlinien für vergütungsrelevante interne Prozesse bringen wird, so etwa zur Festlegung des Bonuspools und zur Beschlussfassung im Vergütungskontrollausschuss.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

Seit dem 31. Dezember 2021 gelten nunmehr die von der EBA überarbeiteten Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik im Rahmen der Richtlinie 2013/36/EU ("CRD") bzw. der CRD V (Richtlinie 2019/878/EU). Der überarbeitete Entwurf setzt die durch CRD V eingeführten Änderungen um, unter anderem zur Vergütungspolitik im Gruppenkontext, Geschlechtergleichheit, Risikoträger(-identifikation), Proportionalität für kleinere Institute, Abfindungszahlungen und zu den Anforderungen für Bindungsprämien.

Seit März 2021 werden in den Mitgliedstaaten die verschiedenen Environmental Social Governance (ESG) Richtlinien beziehungsweise Verordnungen eingeführt. Hiernach müssen betroffene Unternehmen u.a. festlegen, wie diese Kriterien in die Organisation eingebunden sind. Die Vergütungspolitik der Deka-Gruppe ist bereits an verschiedenen Stellen mit den ESG-Kriterien vereinbar. Dies wird sukzessive weiter ausgebaut.

Am 30. Juni 2022 veröffentlichte die EBA ihre aktualisierten und finalen Leitlinien für die Datenerfassung von Personen mit hohem Einkommen ("High Earner") nach der CRD V. Die Leitlinien gelten seit dem 31. Dezember 2022.

Am 30. Juni 2022 hat die EBA die finalen Fassungen der Leitlinien für das Benchmarking von Vergütungspraktiken, "Gender Pay Gap" und genehmigte höhere Quoten (enthalten zusätzliche Anforderungen zur Auszahlung von variablen Vergütungen und zu Benchmarking-Daten) veröffentlicht.

Am 30. März 2022 hat die Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde ("ESMA") ihre überarbeiteten und finalen Leitlinien zu einigen Aspekten der MiFID II-Vergütungsanforderungen veröffentlicht. Dem voraus gegangen war ein Konsultationsverfahren. Mit diesen überarbeiteten Leitlinien soll mehr Klarheit geschaffen und bestimmte Aspekte der neuen Vergütungsanforderungen nach der Richtlinie 2014/65/EU über Märkte für Finanzinstrumente ("MiFID II") in die Leitlinien aufgenommen werden. Sie ersetzen die bestehenden ESMA-Leitlinien aus dem Jahr 2013.

Die neue Fassung des DCKG, die seit dem 28. Juni 2022 gilt, legt den Fokus auf Nachhaltigkeit, Ökologie und Soziales sowie auf eine einwandfreie Unternehmensführung (Environmental Social Governance). Der DCKG fasst die gesetzlichen Vorschriften insbesondere des Aktiengesetzes zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften zusammen und gibt die international und national anerkannten Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung in Form von Empfehlungen und Anregungen (soft law) wieder.

Das Ende Juni 2022 veröffentlichte Update der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wird die aktuell geltende Non-Financial Reporting Directive (NFRD) ersetzen und Änderungen bezüglich der Berichtspflicht mit sich bringen. Eine umfassendere und nach einheitlichen Maßstäben geregelte Berichterstattung wird erforderlich sein.

Die RTS zur EU-Offenlegungsverordnung wurden am 25. Juli 2022 im Amtsblatt der Europäischen Union als Delegierte Verordnung (EU) 2022/1288 veröffentlicht und traten am 14. August 2022 in Kraft. Die RTS sind seit dem 1. Januar 2023 anzuwenden. Sie legen den konkreten Inhalt, die zu verwendende Methodik und die Art der Darstellung der offenzulegenden Informationen fest.

Die Vergütungssysteme der Deka-Gruppe für das Geschäftsjahr 2022 wurden aufgrund dieser regulatorischen Änderungen, soweit notwendig, im Geschäftsjahr 2022 angepasst.

Wir weisen 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 2021 vergleichbar sind, da seit dem Geschäftsjahr 2018 der Vergütungsbegriff gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 InstitutsVergV alle finanziellen Leistungen und Sachbezüge jeder Art umfasst, die ein Mitarbeiter¹ im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit für das Institut erhält, sowie seit dem Geschäftsjahr 2021 der Ausweis anhand vorgegebener Tabellen (EU REM1 bis REM5) und damit in veränderter Form erfolgt.

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

2. Vergütungsphilosophie und Vergütungsstrategie

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, nachhaltiges und kundenorientiertes Geschäftsverhalten unserer Mitarbeiter 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 Potenzial 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, Geschlechterneutralität 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 gemäß der Vergütungsstrategie 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, sofern möglich unter Berücksichtigung von „Environmental, Social and Governance (ESG)“-Kriterien,
- 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,
- sicherstellen, dass die Mitarbeiter ungeachtet ihres Geschlechts für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich entlohnt werden,
- die Basis legen, dass bei der Bemessung der Vergütung angemessen über Bereiche und Verantwortung differenziert wird,
- nachvollziehbar und transparent gestaltet sein und unnötige Komplexität vermeiden,
- an den Strategien der Deka-Gruppe ausgerichtet sein sowie
- nicht den Überwachungsfunktionen der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

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 Absatz 5 InstitutsVergV 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 neun Mitgliedern, darunter dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats, der auch den Vorsitz im Vergütungskontrollausschuss führt, sowie einem beratenden Mitglied.

Der Vergütungskontrollausschuss erfüllt die ihm gemäß § 15 InstitutsVergV, § 25d Absatz 12 KWG zugewiesenen Aufgaben, namentlich:

- Vorbereitung der Beschlüsse des Präsidial- und Nominierungsausschusses/Verwaltungsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen (§ 45 Absatz 2 Nr. 10 KWG) des Vorstands nach Maßgabe von § 7 InstitutsVergV,
 - 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 sowie bei der Überwachung des Prozesses der Ermittlung der Risikoträger, 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 entsprechen
- und
- Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Deka-Gruppe und Überwachung, dass die Vergütungssysteme an der Geschäftsstrategie und den daraus abgeleiteten Risikostrategien sowie an der Vergütungsstrategie der Deka-Gruppe ausgerichtet sind.

Im Geschäftsjahr 2022 haben vier reguläre Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses stattgefunden.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

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 Strategie & HR zum Vergütungsbeauftragten bestellt, wobei im Einklang mit § 23 Absatz 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.

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

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

3.3. Managementkomitee Vergütung

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

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,
- 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 Absatz 2 Nr. 10 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.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

Das MKV war im Berichtszeitraum mit folgenden stimmberechtigten Mitgliedern besetzt:

- Vorsitz: Leiterin Strategie & HR,
- Vertreter der Kontrolleinheiten: Leiter Risikocontrolling, Leiter Kreditrisikomanagement, Leiter Compliance, Leiter Wertpapierfonds-Risikocontrolling,
- Vertreter der geschäftsinitierenden Bereiche: COO Asset Management Immobilien, COO Bankgeschäftsfelder & Verwahrstelle,
- Vertreter von anderen Bereichen (in beratender Funktion): Leiterin Revision, Leiter Finanzen, COO Asset Management Wertpapiere.

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

3.4. Externe Vergütungsberater

Die Deka-Gruppe hat im Geschäftsjahr 2022 keine Dienste externer Vergütungsberater bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme in Anspruch genommen.

3.5. Risikobewertung

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

Darüber hinaus werden im Rahmen der Festlegung der variablen Vergütung auf individueller Ebene auch Risiken aufgrund von negativen Erfolgsbeiträgen ermittelt. Derartige Risiken können insbesondere auf einem Verhalten, das für die DekaBank zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder einer wesentlichen aufsichtlichen Maßnahme geführt hat, beruhen oder aus einer schwerwiegenden Verletzung von relevanten externen oder internen Eignungs- und Verhaltensregeln erwachsen. Diese Risiken werden von den zuständigen Kontrollfunktionen der DekaBank ermittelt und von den für die Vergütung entscheidungsbefugten Stellen bewertet und müssen zu einer Reduzierung beziehungsweise zum vollständigen Entfall der variablen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr führen.

3.6. Überprüfung der Vergütungssysteme

Der Vorstand und der Vergütungskontrollausschuss haben die Vergütungsphilosophie und -systeme im vorangegangenen Jahr im Rahmen ihrer Zuständigkeiten überprüft. Im Ergebnis wurden keine Änderungen vorgenommen.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

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 finanziellen 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 regulatorisch als variable Vergütung zu klassifizieren sind, soweit sie nicht eindeutig fixe Vergütung im Sinne von § 2 Absatz 6 InstitutsVergV sind.

- Die **fixe Vergütung** im Sinne von § 2 Absatz 6 InstitutsVergV umfasst das monatliche Grundgehalt inklusive Zulagen des Mitarbeiters. Das monatliche Gehalt der Tarifmitarbeiter bemisst sich nach dem aktuell geltenden Tarifvertrag für 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 Absatz 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 Absatz 5 KWG gilt für alle Mitarbeiter des Instituts² und sonstigen Tochtergesellschaften³ der Deka-Gruppe eine maximale Obergrenze für den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen. Diese darf jeweils 100 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten. Für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten gilt hiervon abweichend eine Obergrenze von 50% der fixen Vergütung. Die DekaBank hat keinen Gebrauch von der Möglichkeit gemacht, die Obergrenze durch Beschluss der Anteilseigner gemäß § 25a Absatz 5 Satz 5 KWG auf 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter zu erhöhen.

Für die Kapitalverwaltungsgesellschaften der Deka-Gruppe findet im Einklang mit den ESMA-Leitlinien vom 3. Juli 2013 und der AIFM-Richtlinie sowie der OGAW-Richtlinie 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:

- Vorstand⁴,
- Risikoträger,
- Übrige Mitarbeiter (keine Risikoträger).

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

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

² Institut der Deka-Gruppe meint hier die DekaBank Deutsche Girozentrale.

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 2022

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 Deko-Gruppe ausrichten. Bei der Festlegung der individuellen Ziele wird berücksichtigt, dass die Ziele „smart“ (spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch, terminiert) und geschlechtsneutral 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.

Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitsrisiken sind integrale Bestandteile bei der leistungsabhängigen Ermittlung der variablen Vergütung in der Deko-Gruppe – sowohl für Mitarbeiter als auch für den Vorstand. Wo immer es angebracht ist, sollen nachhaltigkeitsbezogene Ziele – finanzieller wie auch nicht-finanzieller Art – festgelegt werden. Dies wird sukzessive weiter ausgebaut. Darüber hinaus gelten die im Ethikkodex der Deko-Gruppe verankerten Nachhaltigkeitsgrundsätze. Diese zielen darauf ab, nachhaltigen Mehrwert für die Eigentümer, Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner der Deko-Gruppe insgesamt zu schaffen. Der Ethikkodex ist in die Führungs- und Entscheidungsstrukturen, Richtlinien, Prozesse und Kontrollsysteme eingebettet.

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

4.3. Angaben zum Bonuspool und zu den Erfolgskriterien

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres setzt der Vorstand einen Bonuspool für die Mitarbeiter (beziehungsweise der Verwaltungsrat für den Vorstand) fest. Dies erfolgt in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess im Sinne von § 45 Absatz 2 Nr. 10 KWG, § 7 InstitutsVergV. Bei der Festsetzung des Bonuspools berücksichtigt der Vorstand gemäß § 7 InstitutsVergV die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der DekoBank und der Deko-Gruppe und stellt sicher, dass die Fähigkeit der DekoBank/-Gruppe gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und die kombinierten Kapitalpufferanforderungen im Sinne von § 10i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Der Gesamtbonuspool wird auf Basis definierter Parameter heruntergebrochen und das Budget zur Verteilung 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 (beziehungsweise 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 Deko-Gruppe zu 40 Prozent und die Individuelle Komponente zu 60 Prozent 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 beziehungsweise ein Fehlverhalten kann zu einer teilweisen Reduzierung oder vollständigen Streichung der variablen Vergütung führen.

4.4. Angaben zu Bonusgarantien und Abfindungen

Bonusgarantien und Abfindungen werden nur im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen, insbesondere den Vorgaben der InstitutsVergV, gewährt. Hierzu hat die DekoBank ein Rahmenkonzept festgelegt. Demnach sind Bonusgarantien in der Regel unzulässig und allenfalls im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für die ersten zwölf Monate der Beschäftigung gestattet. Abfindungen werden ausschließlich aufgrund einer kollektivrechtlichen Regelung oder einer im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters getroffenen individualrechtlichen Vereinbarung geleistet. Insbesondere dürfen Mitarbeitern keine vertraglich garantierten Zahlungen für den Fall eines späteren Ausscheidens (Golden Parachutes) zugesagt werden.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

4.5. Vergütungssystem für Risikoträger

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

4.5.1. Ermittlung der Risikoträger

Im Einklang mit den jeweiligen regulatorischen Vorgaben, insbesondere den einheitlichen Selektionskriterien der Delegierten Verordnung (EU) 923/2021 (seit 14. Juni 2021 in Kraft), identifiziert die DekaBank in jedem Geschäftsjahr die Risikoträger der Deka-Gruppe auf Gesellschafts- und Gruppenebene. Das Analyseverfahren wird jährlich zum Jahresende unter Einbeziehung aller au-Bertariflichen Mitarbeiter durchgeführt, um die Risikoträger 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 Risikoträger der DekaBank wurde anhand der qualitativen und quantitativen Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) 923/2021 durchgeführt. Die qualitativen Kriterien nehmen Bezug auf die formale Funktion eines Risikotragers. Sofern ein Mitarbeiter ein solches Kriterium erfüllt, wird er zwingend als Risikoträger eingestuft. Die quantitativen Kriterien beziehen sich auf die Höhe der Gesamtvergütung. Die Ergebnisse der quantitativen Analyse werden in Anwendung eines Scorecard-Verfahrens überprüft. Welche Mitarbeiter(-Kategorien) einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil haben, ergibt sich somit aus der Anwendung der einheitlichen Selektionskriterien.

Die Ermittlung der Risikoträger 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 Risikoträger eingestuft wurde, im Hinblick auf die Gestaltung seiner variablen Vergütung für das gesamte relevante Geschäftsjahr als Risikoträger behandelt.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden insgesamt **178** Mitarbeiter in der gesamten Deka-Gruppe (ohne Vorstand, exklusive unterjährige Einstufungen, inklusive S Broker, exklusive IQAM⁵) als Risikoträger eingestuft. Davon sind **146** Mitarbeiter Risikoträger auf Gruppenebene. Auf diese finden die für Risikoträger der DekaBank geltenden Vergütungsregelungen Anwendung.

4.5.2. Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung

Die variable Vergütung der Risikoträger ist grundsätzlich erfolgsabhängig, das heißt 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 beziehungsweise negative Erfolgsbeiträge im Sinne von § 18 Absatz 5 Satz 3 InstitutsVergV führen zwingend zu einer teilweisen oder vollständigen Abschmelzung der variablen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr (**Ex-ante-Risikoadjustierung**).

Negative Abweichungen von den vereinbarten Zielen werden anhand konkreter Ausprägungen für das jeweilige quantitative oder qualitative Ziel gemessen. Dabei wird in der Regel in Form von Zielkorridoren festgelegt, wann ein Ziel (Ergebnisparameter) als nicht oder nicht hinreichend erfüllt ist und die variable Vergütung entweder insgesamt oder in Bezug auf dieses Ziel gekürzt werden oder ganz entfallen muss (sog. Bestimmung schwacher Ergebnisparameter).

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

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

Für Risikoträger der DekaBank, die unmittelbar an den Vorstand berichten (Bereichsleitung und Geschäftsführer der Tochtergesellschaften) oder deren gesamte variable Vergütung einen Betrag von 500.000 Euro überschreitet, wird zwingend ein Anteil von 60 Prozent der variablen Vergütung über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren aufgeschoben. Bei Risikoträgern unterhalb der Bereichsleiter-Ebene beziehungsweise bei Risikoträgern der Kapitalverwaltungsgesellschaften oder sonstigen Tochtergesellschaften unterhalb der Geschäftsführer-Ebene beträgt der aufgeschobene Anteil 40 Prozent der variablen Vergütung für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren.

Der aufgeschobene Anteil der Vergütung ist während des Zurückbehaltungszeitraums risikoabhängig, das heißt 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 Absatz 6 InstitutsVergV im Fall von negativen Erfolgsbeiträgen im Sinne von § 18 Absatz 5 Satz 3 InstitutsVergV nachträglich auch die bereits erdiente oder bereits ausbezahlte variable Vergütung für den betroffenen Bemessungszeitraum zurückgefordert werden (sogenanntes 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.

Risikoträger der Institute und sonstigen Tochtergesellschaften in der Deka-Gruppe, deren variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 einen Schwellenwert von 50.000 Euro unterschreitet und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung des Risikoträgers ausmacht, erhalten die variable Vergütung vollständig in Form einer Barleistung ausgezahlt, da für sie die Ausnahme des § 18 Absatz 1 InstitutsVergV gilt (vgl. Artikel 94 Absatz 3 lit. b) Richtlinie (EU) 2013/36).

Im Geschäftsjahr 2022 wurde aufgrund dieser Ausnahmeregelung die variable Vergütung für **67** Mitarbeiter (inklusive S Broker und IQAM) vollständig in bar ausgezahlt. Die Vergütungsstruktur dieser Mitarbeiter stellt sich wie folgt dar:

Gesamtvergütung	Davon fixe Vergütung	Davon variable Vergütung
10.325.458	8.143.183	2.182.275

Das Vergütungssystem für die Risikoträger der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften in der Deka-Gruppe entspricht grundsätzlich dem obigen Vergütungsmodell (mit Ausnahme der nur für die Risikoträger gemäß InstitutsVergV geltenden Clawback-Regelung). Insbesondere wurde auch für die Risikoträger der Kapitalverwaltungsgesellschaften ein auf die Wertentwicklung der Kapitalverwaltungsgesellschaft beziehungsweise der im Geschäftsfeld verwalteten Fonds bezogenes nachhaltiges Instrument eingeführt. Für die Risikoträger der inländischen Kapitalverwaltungsgesellschaften findet ein Schwellenwert von 75.000 Euro Anwendung.

Soweit AT-Mitarbeiter und Tarifmitarbeiter, die keine Risikoträger sind, 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.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

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

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

4.6. Vergütungssystem des Vorstands

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

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

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

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

Die Vergütung der Mitarbeiter der S Broker AG & Co. KG und der Assistenzen der Vorstände umfasst 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 Absatz 6 InstitutsVergV sind.

- Die **fixe Vergütung** im Sinne von § 2 Absatz 6 InstitutsVergV umfasst das monatliche Grundgehalt des Mitarbeiters. Das Jahresfixgehalt setzt sich aus zwölf Gehältern zusammen. Der S Broker unterliegt keinem Tarifvertrag. Gehälter werden individuell und marktgerecht verhandelt.
- **Variable Vergütung** ist jede nicht-fixe Vergütung (§ 2 Absatz 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. einen Kantinenzuschuss.

Gemäß § 25a Absatz 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 Absatz 5 Satz 5 KWG auf 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter zu erhöhen.

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

⁷ Siehe Fn. 6.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

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

- Vorstand,
- Risikoträger,
- übrige Mitarbeiter (keine Risikoträger).

Die S Broker Gesellschaften sind nicht als bedeutendes Institut im Sinne von § 1 Absatz 3c KWG klassifiziert. Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen, nach denen auch nicht-bedeutende Institute verpflichtet sind, Risikoträger zu ermitteln und deren Vergütung offenzulegen (§§ 1 Absatz 21 und 25a Absatz 5b Satz 1 KWG), wurden in 2021 für das Geschäftsjahr 2022 Risikoträger auf Gesellschaftsebene ermittelt. Daneben erfolgte eine Ermittlung von Risikoträgern auf Gruppenebene (Details siehe Abschnitt 4.5).

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

4.8. Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften

4.8.1. Luxemburg

Das Vergütungssystem für Mitarbeiter der Tochtergesellschaften in Luxemburg entspricht dem gruppenweiten Vergütungssystem. Die DekaBank Deutsche Girozentrale Niederlassung Luxembourg unterliegt als unselbstständige Niederlassung der DekaBank deutschem Recht. Auf die Luxemburger Kapitalverwaltungsgesellschaften finden die Rundschreiben 10/437 und 14/585 der CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier) Anwendung. Das Vergütungssystem steht mit diesen im Einklang.

Da in den luxemburgischen Tochtergesellschaften Risikoträger für das Geschäftsjahr 2022 ermittelt wurden, kommen die in Abschnitt 4.5 dargestellten Modelle der aufgeschobenen Auszahlung für Risikoträger zur Anwendung. Auf die Luxemburger Kapitalverwaltungsgesellschaften findet ein Schwellenwert von 100.000 Euro Anwendung, das heißt, die variable Vergütung wird erst ab einem Basisbetrag größer 100.000 Euro aufgeschoben.

4.8.2. IQAM Invest GmbH

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

Die Vergütung der Mitarbeiter der IQAM ist in der Richtlinie „Vergütungspolitik und -praktiken“ festgelegt und umfasst grundsätzlich fixe sowie variable Komponenten. Das monatliche Fixgehalt der Mitarbeiter der IQAM bemisst sich nach dem aktuell geltenden Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers (zurzeit 14 Monatsgehälter). Die an vereinbarten Zielen gemessene variable Vergütung wird einmal jährlich in Form einer leistungsorientierten Sonderzahlung gewährt. Auf die IQAM findet ein Schwellenwert von 50.000 Euro beziehungsweise 25 Prozent des jährlichen Fixgehalts Anwendung ("Erheblichkeitsschwelle"), das heißt die variable Vergütung wird erst ab einem Basisbetrag größer 50.000 Euro beziehungsweise höher als 25 Prozent des jährlichen Fixgehalts aufgeschoben. Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen, sonstige Risikoträger und Mitarbeiter, die keine Risikoträger sind, ist die variable Vergütung so ausgestaltet, dass die Erheblichkeitsschwelle nicht überschritten wird.

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

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

- Geschäftsleitung,
- Risikoträger,
- übrige Mitarbeiter (keine Risikoträger).

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen (Anlage 2 zu § 11 AIFMG, §§ 17a ff. Investmentfondsgesetz sowie den ESMA-Leitlinien ESMA/2013/232 und ESMA/2016/411) wurden für das Geschäftsjahr 2022 16 Risikoträger auf Gesellschaftsebene ermittelt.

4.8.3. Weiteres Ausland

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

5. Offenlegung

5.1. Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen

Die nachfolgend gemäß § 16 Absatz 1 Nr. 3 InstitutsVergV dargestellte Gesamtvergütung der Mitarbeiter und Organmitglieder⁸ der Deka-Gruppe für das Geschäftsjahr 2022 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2022 sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 (inklusive der zurückbehaltenen Beträge).

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2022⁹:

In Euro	Zentralbereiche	Sparkassen- vertrieb & Marketing	Vertrieb Institutionelle Kunden	Immobilien	Wertpapiere	AM Services	Kapitalmarkt	Finanzierungen	Vorstand	Verwaltungsrat	Gesamt
Gesamt- vergütung	199.614.150	72.653.953	20.722.051	63.146.952	73.823.525	51.893.002	21.530.373	13.936.929	9.710.788	1.046.186	528.077.909
■ davon fixe Vergütung	167.248.029	59.565.515	14.291.251	50.952.763	55.794.606	44.002.862	12.773.788	9.676.083	5.830.933	1.046.186	421.182.017
■ davon variable Vergütung	32.366.121	13.088.438	6.430.800	12.194.189	18.028.918	7.890.140	8.756.585	4.260.847	3.879.855	0	106.895.892
■ Anzahl Personen	2.143	631	125	606	595	633	98	88	6	28	4.953

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

5.2. Zusammengefasste Angaben für Risikoträger

Die nachfolgenden Tabellen zeigen nach Artikel 17 lit. b) bis e) Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 die gemäß Artikel 450 Absatz 1 lit. h) Verordnung (EU) 575/2013 offenzulegenden Informationen (zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Institute haben) für das Geschäftsjahr 2022.

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

⁹ Datenstand Mai 2023 für Betrachtungszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2022.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr 2022¹⁰ gewährte Vergütung

		a	b	c	d	
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	28	25	27	158
2		Feste Vergütung insgesamt	1.046.186	11.138.014	9.149.367	22.962.079
3		Davon: monetäre Vergütung	1.046.186	8.450.786	7.655.098	21.899.993
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen				
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente				
EU-5x		Davon: andere Instrumente				
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen		2.687.228	1.494.269	1.062.086
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter		25	27	158
10		Variable Vergütung insgesamt		6.868.074	6.268.041	13.352.890
11		Davon: monetäre Vergütung		3.672.146	3.134.020	7.529.473
12		Davon: zurückbehalten		1.917.557	1.880.412	2.329.367
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen				
EU-14a		Davon: zurückbehalten				
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente		3.195.928	3.134.021	5.823.418
EU-14b		Davon: zurückbehalten		1.917.557	1.880.412	2.329.367
EU-14x		Davon: andere Instrumente				
EU-14y		Davon: zurückbehalten				
15		Davon: sonstige Positionen				
16		Davon: zurückbehalten				
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)	1.046.186	18.006.088	15.417.408	36.314.969	

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

¹⁰ Datenstand Mai 2023 für Betrachtungszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2022.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

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

	a	b	c	d
	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag				
1 Gewährte garantierte variable Vergütung – Zahl der identifizierten Mitarbeiter				
2 Gewährte garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag				
3 Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird				
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4 In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter				
5 In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag				
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6 Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter			2	
7 Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag			402.150	
8 Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt				
9 Davon: zurückbehalten			402.150	
10 Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden				
11 Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde			282.000	

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

Meldebogen EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung

	a	b	c	d	e	f	EU – g	EU – h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion							
2	Monetäre Vergütung							
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen							
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente							
5	Sonstige Instrumente							
6	Sonstige Formen							
7	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	8.535.219	1.428.029	7.107.190			1.428.029	696.054
8	Monetäre Vergütung	4.309.322	696.054	3.613.268			696.054	
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen							
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	4.225.897	731.976	3.493.922			731.976	696.054
11	Sonstige Instrumente							
12	Sonstige Formen							

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

	a	b	c	d	e	f	EU – g	EU – h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
13 Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	7.586.777	1.526.040	6.060.737				1.526.040	692.340
14 Monetäre Vergütung	4.395.198	692.340	3.702.858				692.340	
15 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen								
16 An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	3.191.579	833.700	2.357.879				833.700	692.340
17 Sonstige Instrumente								
18 Sonstige Formen								
19 Sonstige identifizierte Mitarbeiter	10.414.017	2.553.976	7.860.041				2.553.976	1.232.783
20 Monetäre Vergütung	4.546.412	1.232.783	3.313.629				1.232.783	
21 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen								
22 An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	5.867.604	1.321.192	4.546.412				1.321.192	1.232.783
23 Sonstige Instrumente								
24 Sonstige Formen								
25 Gesamtbetrag	26.536.013	5.508.045	21.027.968				5.508.045	2.621.177

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

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

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						
	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögens- verwaltung	Unternehmens- funktionen	Unabhängige interne Kontrollfunk- tionen	Alle Sonstigen	Gesamt- summe
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter									238
2	28	25	53							53
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung			2		1	9	5	10	27
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter			92		19	25	16	6	158
5	1.046.186	18.006.088	19.052.274	22.283.842		6.775.040	9.607.839	6.150.332	6.915.325	70.784.652
6		6.868.074	6.868.074	9.003.874		2.512.300	3.529.665	1.741.792	2.833.300	26.489.005
7	1.046.186	11.138.014	12.184.200	13.279.969		4.262.740	6.078.173	4.408.539	4.082.025	44.295.646

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

5.3. Offenlegung zu „High Earners“

Der nachfolgende Meldebogen enthält nach Artikel 17 lit. e) Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 die gemäß Artikel 450 Absatz 1 lit. i) Verordnung (EU) 575/2013 offenzulegenden Informationen zu High Earners für das Geschäftsjahr 2022:

Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. Euro oder mehr pro Jahr

a

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

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

5.4. Offenlegung zu den Bezügen des Verwaltungsrats

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

DekaBank
Deutsche Girozentrale



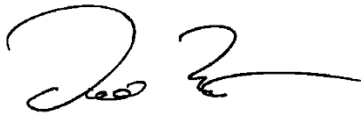
Dr. Georg Stocker



Birgit Dietl-Benzin



Dr. Matthias Danne



Daniel Kapffer



Torsten Knapmeyer



Martin K. Müller

Frankfurt am Main, 30. Mai 2023

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

Glossar

Datenbasis je Geschäftsjahr

- Alle Gesellschaften der Deka-Gruppe mit Personalbestand.
- Alle Mitarbeiter (inkl. Vorstand), die in dem betrachteten Geschäftsjahr angestellt waren und eine Vergütung für das Geschäftsjahr erhalten haben (inkl. unterjährige Austritte); ohne Azubis, Trainees, Studierende, Praktikanten, Diplomanden und Vorruheständler.
- Das Fixgehalt wird monatsgenau berechnet; eine Hochrechnung auf das gesamte Jahr erfolgt nicht.
- Vergütungsdaten werden retrospektiv als Echt-Daten (Zuflussprinzip) ausgewiesen und nicht auf 100 Prozent Arbeitszeit normiert.
- Die Zahlen in den Abschnitten 5.1, 5.2 und 5.3 des vorliegenden Vergütungsberichts sind nicht mehr mit den Zahlen in den Vergütungsberichten **vor 2018** vergleichbar, da seit dem Geschäftsjahr 2018 der Vergütungsbegriff gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 InstitutsVergV alle finanziellen Leistungen und Sachbezüge jeder Art umfasst, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit für das Institut erhält.

Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen

Tabelle 5.1 (S. 16)

Gesamtvergütung	Summe der fixen und variablen Vergütung
■ davon fixe Vergütung	Fixe Vergütung, insbesondere: Grundgehalt und Fix-Zulagen sowie wesentliche Nebenleistungen (Betriebliche Altersversorgung, jährliche Leasingrate der Dienstwagen, AG-Aufwand für Kinderbetreuungsplätze)
■ davon variable Vergütung	Variable Vergütung, insbesondere: Bonus, Sonderzahlungen, Retention-Zahlungen und Abfindungen
Anzahl Personen	Anzahl Mitarbeiter inkl. unterjähriger Ein- und Austritte

Zusammengefasste Angaben für Risikoträger

Tabellen 5.2 und 5.3 (S. 16 ff.)

Hinsichtlich der in den Tabellen in den Abschnitten 5.2 und 5.3 (Meldebögen EU REM1 bis EU REM5) verwendeten Begrifflichkeiten wird auf die offiziellen Erläuterungen zu diesen Meldebögen in Anhang XXXIV der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637¹¹ verwiesen.

¹¹ Abrufbar unter https://eur-lex.europa.eu/eli/reg_impl/2021/637/oj?uri=CELEX:32021R0637.



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**