

# **Vergütungsbericht 2011**

**DekaBank-Konzern**

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2011

<b>1. Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2. Vergütungsphilosophie und Grundsätze</b>	<b>4</b>
<b>3. Compensation Governance</b>	<b>5</b>
<b>4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme</b>	<b>6</b>
4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur im DekaBank-Konzern	6
4.2. DekaBank Deutsche Girozentrale	6
4.2.1. Unterscheidung nach Mitarbeitergruppen / Ermittlung von risikorelevanten Mitarbeitern	6
4.2.2. Nicht risikorelevante Mitarbeiter	7
4.2.3. Risikorelevante Mitarbeiter	7
4.2.4. Vorstand	7
4.3. DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.	7
4.4. Deka International S.A.	8
<b>5. Offenlegung gemäß §§ 7, 8 der InstitutsVergV</b>	<b>8</b>
5.1. Offenlegung gemäß § 7 der InstitutsVergV	8
5.2. Offenlegung gemäß § 8 der InstitutsVergV	8

## 1. Einleitung

Die DekaBank hat die in den Jahren 2009 und 2010 erlassenen aufsichtsrechtlichen Vorschriften für Vergütungssysteme auf nationaler und europäischer Ebene bereits im Jahr 2010 erfolgreich umgesetzt. Umfangreiche Neuerungen waren daher im Jahr 2011 nicht notwendig. Die bewährten Vergütungsmodelle wurden im Rahmen der bestehenden Compensation Governance-Prozesse kontinuierlich überprüft und, soweit erforderlich, weiterentwickelt. Hierzu befindet sich die DekaBank in enger Abstimmung mit den für sie zuständigen Aufsichtsbehörden, externen Beratern und anderen Marktteilnehmern.

Aufgrund ihrer internationalen Präsenz ist die DekaBank zur Umsetzung rechtlicher Vorgaben für die Gestaltung der Vergütungssysteme in verschiedenen Rechtsordnungen verpflichtet. Der vorliegende Vergütungsbericht 2011 erfüllt die Offenlegungspflichten für folgende Konzerngesellschaften (nachfolgend zusammenfassend „DekaBank-Konzern“ genannt):

- DekaBank Deutsche Girozentrale (nachfolgend „DekaBank“ genannt) einschließlich ihrer Niederlassung in Luxemburg nach Maßgabe der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) vom 13.10.2010
- DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A. nach Maßgabe der Rundschreiben 10/496 vom 22.12.2010 und 11/505 vom 11.03.2011 der luxemburgischen Finanzmarktaufsichtsbehörde CSSF (*Commission de Surveillance du Secteur Financier*)
- Deka International S.A. nach Maßgabe des Rundschreibens 10/437 der CSSF vom 01.02.2010

## 2. Vergütungsphilosophie und Grundsätze

Es ist ein zentrales Element der Vergütungsphilosophie des DekaBank-Konzerns die Vergütungssysteme konsequent an den strategischen Unternehmenszielen auszurichten und dabei die Interessen unserer Anteilseigner und Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Das leistungsorientierte Vergütungssystem des DekaBank-Konzerns motiviert unsere Mitarbeiter<sup>1</sup>, ihr persönliches Leistungspotenzial voll auszuschöpfen und gemeinsam Spitzenleistung zu erbringen, um zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Die Motivation, herausragende Leistung zu erzielen, geht im DekaBank-Konzern mit einer ausgeprägten Ergebniskultur einher, in der die individuelle Leistung, die persönlichen Stärken und eine hohe Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiter gezielt honoriert und gefördert werden.

Ein ebenso wichtiger Schlüsselfaktor der Vergütungsphilosophie des DekaBank-Konzerns ist die Nachhaltigkeit und Risikoorientierung bei der Gewährung von Vergütung. Dieser Aspekt hat auch aufgrund der Entwicklung des aufsichtsrechtlichen Umfelds in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen.

Dieser Vergütungsphilosophie entsprechend hat der DekaBank-Konzern die folgenden Grundprinzipien für die Ausgestaltung seines Vergütungssystems entwickelt.

Das Vergütungssystem des DekaBank-Konzerns wird:

- die Profitabilität sowie die Risiko- und Kapitalkosten des DekaBank-Konzerns berücksichtigen,
- nachhaltig die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Ertragskraft des DekaBank-Konzerns sichern,
- den Mitarbeitern des DekaBank-Konzerns ein attraktives und wettbewerbsfähiges Anreizsystem bieten,

<sup>1</sup> Soweit nachstehend aus Gründen der besseren sprachlichen Verständlichkeit nur die männliche Form verwendet wird, sind damit weibliche und männliche Mitarbeiter gleichermaßen gemeint.

- langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter fördern,
- Anreize für Mitarbeiter zur Eingehung übermäßiger Risikopositionen vermeiden,
- sicherstellen, dass der DekaBank-Konzern auch künftig hochqualifizierte und talentierte Mitarbeiter gewinnen und halten kann,
- bei der Bemessung der Vergütung angemessen über Bereiche und Verantwortung differenzieren,
- nachvollziehbar und transparent gestaltet sein und unnötige Komplexität vermeiden sowie
- an den Strategien der Bank ausgerichtet sein.

### 3. Compensation Governance

Der DekaBank-Konzern hat zur Überwachung der Vergütungssysteme im Hinblick auf die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Vorgaben und der Vergütungsphilosophie ein konzernweites Gremium, das Management Committee Vergütung (MCV), eingerichtet.

Zu den Aufgaben des MCV gehören:

- Beratung des Vorstands der DekaBank und der zuständigen Organe der in- und ausländischen Tochtergesellschaften zu vergütungssystemrelevanten Themen,
- Überwachung der Angemessenheit und Kontrolle der Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme,
- Beratung bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme,
- Beratung bei der Einführung, Änderung oder Abschaffung von Vergütungsinstrumenten,
- mindestens einmal jährlich Berichterstattung über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme sowie anlassbezogene Berichterstattung im Einzelfall,
- Erstellung des Vergütungsberichts für den DekaBank-Konzern und Vorlage an die zuständigen Organe.

Das MCV setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Vorsitz: Leiter Personal
- Vertreter der Kontrolleinheiten: Leiter Konzernrisiko, Leiter Marktfolge Kredit
- Vertreter der geschäftsinitiierenden Bereiche: Leiter COO Markets & Treasury (bzw. interimswise: Leiter Markets), Leiter COO Asset Management Kapitalmarkt
- Vertreter von anderen Bereichen (in beratender Funktion): Leiter Recht, Leiter Konzernrevision, Leiter Compliance, Leiter Finanzen

Das MCV hat sich als zentrales Element der Compensation Governance des DekaBank-Konzerns seit dem Jahr 2010 bewährt. Es wird auch künftig eine wichtige Funktion zur Gewährleistung der Compliance im Vergütungsbereich und bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems des DekaBank-Konzerns wahrnehmen.

## 4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

### 4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur im DekaBank-Konzern

Der DekaBank-Konzern gewährt sowohl monetäre als auch nicht-monetäre Vergütungsbestandteile. Die Gesamtvergütung umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente sowie Nebenleistungen.

- **Das fixe Vergütungselement** besteht aus dem monatlichen Gehalt (inkl. Zulagen) des Mitarbeiters. Das monatliche Gehalt bemisst sich für Tarifmitarbeiter nach den Tarifgruppen gemäß dem aktuell geltenden Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich wird das monatliche Gehalt individuell vereinbart. Die fixen Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als "**fixe Vergütung**" bezeichnet.
- **Variable Vergütungselemente** sind der Jahresbonus für ein Geschäftsjahr, der im Folgejahr zur Auszahlung kommt, sowie sonstige Sonderzahlungen für ein Geschäftsjahr (z.B. Projektprämien). Die variablen Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als "**variable Vergütung**" bezeichnet. Für bestimmte Mitarbeiter wird die variable Vergütung in Form einer Nachhaltigkeitskomponente zum Teil verzögert ausbezahlt (vgl. hierzu Abschnitt 4.2).
- Die **Nebenleistungen** umfassen alle sonstigen Leistungen, wie z.B. Verpflegungs-/ Kantinenzuschüsse, Vermögenswirksame Leistungen und die betriebliche Altersversorgung. Darüber hinaus erhalten die tariflichen Mitarbeiter die Leistungen gemäß Tarifvertrag. Daneben werden Mitarbeitern in bestimmten Funktionen bzw. Tätigkeiten nach Maßgabe der jeweils geltenden Richtlinien Dienstwagen zur Verfügung gestellt.

Der DekaBank-Konzern legt Wert darauf, dass die fixe und die variable Vergütung unserer Mitarbeiter in einem angemessenen Verhältnis stehen, das Leistung belohnt und Fehlanreize vermeidet. Hierzu hat der DekaBank-Konzern nach Maßgabe von § 3 Abs. 5 der InstitutsVergV angemessene Obergrenzen für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festgelegt. Es gelten prozentuale Obergrenzen sowohl für den Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung als auch für die Höhe der auszahlbaren variablen Vergütung selbst.

Die einzelnen Vergütungselemente können sowohl aufgrund der Funktion des Mitarbeiters sowie der Gesellschaft variieren, wobei die Grundprinzipien und regulatorischen Vorgaben berücksichtigt werden.

### 4.2. DekaBank Deutsche Girozentrale

Das nachstehend beschriebene Vergütungssystem der DekaBank wurde, wo erforderlich, auch in den offenkundigpflichtigen Tochtergesellschaften implementiert. Die nachfolgenden Ausführungen zum Vergütungssystem der DekaBank gelten daher entsprechend für die offenkundigpflichtigen Tochtergesellschaften, soweit nicht unter Ziffer 4.3 und 4.4 anderweitig beschrieben.

#### 4.2.1. Unterscheidung nach Mitarbeitergruppen / Ermittlung von risikorelevanten Mitarbeitern

Grundsätzlich besteht für alle Mitarbeiter der DekaBank die Möglichkeit, neben der fixen Vergütung eine ergebnis- und leistungsorientierte variable Vergütung zu beziehen.

Die DekaBank unterscheidet im Hinblick auf unterschiedliche rechtliche Vorgaben und vergütungspolitische Zielsetzungen bei der Gestaltung der Vergütungssysteme zwischen folgenden Mitarbeitergruppen:

- Vorstand <sup>2</sup>
- Risikorelevante Mitarbeiter
- Übrige Mitarbeiter (nicht risikorelevante Mitarbeiter)

<sup>2</sup> Der Präsidialausschuss des Verwaltungsrats genehmigt die Vergütung der Vorstandsmitglieder und überprüft diese regelmäßig. Er legt das Vergütungssystem und die variable Vergütung für den Vorstand fest.

Gemäß § 5 Abs. 1 der InstitutsVergV gelten für Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko­profil der DekaBank haben ("**risikorelevante Mitarbeiter**"), besondere Anforderungen an die Gestaltung der Vergütung. Die DekaBank führt jährlich eine Risikoanalyse nach Maßgabe von § 5 Abs. 1 der InstitutsVergV durch, um die risikorelevanten Mitarbeiter zu identifizieren. Hierzu werden für jeden Mitarbeiter bestimmte auf dessen konkrete Tätigkeit und Vergütung bezogene Kriterien ermittelt und bewertet. Die Ergebnisse werden unter Einsatz eines Scorecard-Verfahrens qualitativ überprüft (qualitative Validierung). Die Einstufung als risikorelevanter Mitarbeiter erfolgt im Rahmen definierter Prozesse durch das jeweils zuständige Gremium. Im Jahr 2011 wurden im DekaBank-Konzern und den nicht offenlegungspflichtigen Tochtergesellschaften insgesamt 55 risikorelevante Mitarbeiter identifiziert.

#### **4.2.2. Nicht risikorelevante Mitarbeiter**

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

#### **4.2.3. Risikorelevante Mitarbeiter**

Die variable Vergütung der risikorelevanten Mitarbeiter ist grundsätzlich erfolgsabhängig, d.h. ihre Höhe wird nach Maßgabe von individuellen Erfolgsbeiträgen des Mitarbeiters und Erfolgsbeiträgen des Geschäftsbereichs bzw. des DekaBank-Konzerns ermittelt.

Für risikorelevante Mitarbeiter, die unmittelbar an den Vorstand berichten (Führungsebene M1), wird zwingend ein Anteil von mindestens 60 Prozent der variablen Vergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben. Bei risikorelevanten Mitarbeitern unterhalb der Führungsebene M1 beträgt der aufgeschobene Anteil mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung.

Darüber hinaus wird ein Anteil von mindestens 50 Prozent sowohl der aufgeschobenen als auch der nicht aufgeschobenen variablen Vergütung in Form von Instrumenten (Performance Units) gewährt, die von der nachhaltigen Wertentwicklung des DekaBank-Konzerns abhängig sind. Der nicht aufgeschobene Anteil der Performance Units unterliegt einer Sperrfrist von einem Jahr.

Der aufgeschobene Anteil der Vergütung ist während dieses Zeitraums risikoabhängig, d.h. er kann im Fall von negativen Erfolgsbeiträgen des Mitarbeiters, des Geschäftsbereichs oder des DekaBank-Konzerns insgesamt gekürzt werden oder gänzlich entfallen (Malus Regelung). Der aufgeschobene Anteil wird zeitanteilig unverfallbar. Unverfallbar gewordene Tranchen unterliegen nicht mehr der Malus Regelung. Der Baranteil der aufgeschobenen Vergütung (Deferral Bar) wird nach Eintritt der Unverfallbarkeit ausgezahlt. Der in Form von Performance Units gewährte Anteil der aufgeschobenen Vergütung unterliegt nach Eintritt der Unverfallbarkeit einer weiteren Sperrfrist von einem Jahr.

Der Anteil der nicht aufgeschobenen Vergütung (20% bei risikorelevanten Mitarbeitern der Führungsebene M1 bzw. 30% bei risikorelevanten Mitarbeitern unterhalb dieser Führungsebene) wird bei Fälligkeit als Barleistung ausgezahlt.

Risikorelevante Mitarbeiter, deren variable Gesamtvergütung für das Jahr 2011 weniger als EUR 75.000 beträgt, erhalten die variable Vergütung vollständig in Form eines Barbonus ausgezahlt.

#### **4.2.4. Vorstand**

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der DekaBank entspricht den Vergütungsprinzipien der DekaBank und berücksichtigt die vorstehend dargestellten Besonderheiten für die risikorelevanten Mitarbeiter. Die konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand erfolgte durch den Verwaltungsrat der DekaBank nach Maßgabe der regulatorischen Anforderungen.

### **4.3. DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.**

Das Vergütungssystem für die Mitarbeiter der DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A. entspricht weitgehend dem in Abschnitt 4.2 dargestellten Vergütungssystem für die risikorelevanten Mitarbeiter der DekaBank sowie den in Abschnitt 2 dargestellten allgemeinen Vergütungsprinzipien.

#### 4.4. Deka International S.A.

Das Vergütungssystem der Deka International S.A. entspricht ebenfalls den in Abschnitt 2 dargestellten allgemeinen Vergütungsprinzipien. Das Vergütungssystem für Geschäftsleiter und solche Mitarbeiter, deren Aktivitäten aufgrund der Kompetenzordnung das Risikoprofil der Gesellschaft bzw. der verwalteten Investmentvermögen und Individualportfolios wesentlich beeinflussen können, entspricht weitgehend dem in Abschnitt 4.2 dargestellten Vergütungssystem für die risikorelevanten Mitarbeiter der DekaBank.

Bei risikorelevanten Mitarbeitern in der Deka International S.A. kommt folgende Auszahlungsstruktur der variablen Vergütung zur Anwendung:

	<b>Barbonus</b>	<b>Deferral Bonus</b>
Geschäftsleiter / Risikorelevante Mitarbeiter	60%	40%
Nicht risikorelevante AT-Mitarbeiter	100%	./.
Tarif-Mitarbeiter	100%	./.

Diese Struktur wird analog bei den deutschen Kapitalanlagegesellschaften angewandt, die nicht Teil dieses Vergütungsberichts sind.

Risikorelevante Mitarbeiter, deren variable Gesamtvergütung für das Jahr 2011 weniger als EUR 75.000 beträgt, erhalten die variable Vergütung vollständig in Form eines Barbonus ausgezahlt.

## 5. Offenlegung gemäß §§ 7, 8 der InstitutsVergV

### 5.1. Offenlegung gemäß § 7 der InstitutsVergV

Die nachfolgend dargestellte Gesamtvergütung der Mitarbeiter und Organmitglieder der in Abschnitt 1 genannten offlegungspflichtigen Gesellschaften des DekaBank-Konzerns für das Geschäftsjahr 2011 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2011 zum Stand 31.12.2011 sowie die Summe aller variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2011 (inklusive der zurückbehaltenen Beträge).

In EUR	<b>Corporate Center</b>	<b>Vertrieb Sparkassen</b>	<b>AM Immobilien</b>	<b>AM Kapitalmarkt</b>	<b>Corporates &amp; Markets</b>	<b>Vorstand</b>	<b>Gesamt</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>117.407.458</b>	<b>24.998.240</b>	<b>6.857.069</b>	<b>53.624.487</b>	<b>33.357.768</b>	<b>4.663.283</b>	<b>240.908.305</b>
davon fixe Vergütung	103.331.081	21.312.808	4.267.131	44.288.608	23.697.569	2.480.492	199.377.688
davon variable Vergütung	14.076.376	3.685.432	2.589.938	9.335.880	9.660.200	2.182.791	41.530.617
Anzahl Mitarbeiter mit variabler Vergütung	1.486	324	49	777	243	5	2.884

### 5.2. Offenlegung gemäß § 8 der InstitutsVergV

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Gesamtvergütung der risikorelevanten Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder des DekaBank-Konzerns für das Geschäftsjahr 2011. Die dargestellte Gesamtvergütung beinhaltet die fixe Vergütung zum Stand 31.12.2011 sowie die Summe der in Aussicht gestellten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2011 (100 Prozent inklusive aller zurückbehaltenen Beträge). Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden die Corporate Center und Vertrieb Sparkassen sowie die Geschäftsfelder Asset Management Immobilien und Asset Management Kapitalmarkt im Einklang mit § 7 Abs. 1 Satz 1 der InstitutsVergV zusammengefasst dargestellt.

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung in 2011:

In EUR	CC / Vertrieb Sparkassen	AM Kapitmarkt / AM Immobilien	Corporates & Markets	Vorstand	Gesamt
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.298.822</b>	<b>1.848.777</b>	<b>8.795.044</b>	<b>4.663.283</b>	<b>17.605.926</b>
davon fixe Vergütung	1.555.422	856.148	5.032.044	2.480.492	9.924.106
davon variable Vergütung	743.400	992.629	3.763.000	2.182.791	7.681.820
Anzahl Mitarbeiter mit variabler Vergütung	7	5	27	5	44
<b>Bonus 2011</b>	<b>743.400</b>	<b>708.537</b>	<b>3.763.000</b>	<b>2.182.791</b>	<b>7.397.728</b>
davon Barbonus	305.418	188.207	1.669.485	436.558	2.599.668
davon Deferral Bar	159.282	188.562	651.015	654.837	1.653.696
davon kurzfristige Perf. Unit	119.418	143.206	791.485	436.558	1.490.667
davon langfristige Perf. Unit	159.282	188.562	651.015	654.837	1.653.696
nachrichtlich: der Malus Regelung unterliegende Teil	318.564	377.124	1.302.030	1.309.675	3.307.393

Ausweis der im Geschäftsjahr 2011 einzelvertraglich vereinbarten (i) Bonusgarantien im Rahmen der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne von § 3 Abs. 7 der InstitutsVergV ("**Bonusgarantien**"), die in den Folgejahren zahlungswirksam werden, und (ii) geleisteten Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit im Sinne von § 8 Abs. 3 Nr. 5 der InstitutsVergV ("**Abfindungen**"):

In EUR	CC / Vertrieb Sparkassen	AMK / AMI	Corporates & Markets	Vorstand	Gesamt
<b>Bonusgarantien in 2011</b>	./.	./.	320.000	./.	320.000
Anzahl Mitarbeiter	./.	./.	1	./.	1
<b>Abfindungen in 2011</b>	./.	./.	./.	./.	./.
Anzahl Mitarbeiter	./.	./.	./.	./.	./.
Höchste geleistete Abfindungszahlung					

DekaBank  
Deutsche Girozentrale

Oliver Behrens

Dr. Matthias Danne

Dr. h. c. Friedrich Oelrich

Dr. Georg Stocker

Frankfurt am Main, 14. August 2012



# „DekaBank

DekaBank  
Deutsche Girozentrale  
Mainzer Landstraße 16  
60325 Frankfurt  
Postfach 1105 23  
60040 Frankfurt

Telefon: (069) 7147-0  
Telefax: (069) 7147-13 76  
[www.dekabank.de](http://www.dekabank.de)

 Finanzgruppe