

Vergütungsbericht 2010

DekaBank-Konzern



Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2010

1. Vorbemerkungen	4
2. Allgemeine Informationen zu den Vergütungssystemen im DekaBank-Konzern	4
2.1 Vergütungsphilosophie	4
2.2 Generelle Vergütungsstruktur	5
2.3 Allgemeine Vergütungsprinzipien	5
2.4 Ausgestaltung der variablen Vergütungselemente und maßgebliche Vergütungsparameter	6
3. Konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2010	6
3.1 DekaBank Deutsche Girozentrale	6
3.1.1 Ermittlung risikorelevanter Mitarbeiter	6
3.1.2 Unterscheidung nach Mitarbeitergruppen	6
3.1.3 Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder	7
3.1.4 Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter	7
3.1.5 Vergütungssystem für die anderen Mitarbeiter der DekaBank	8
3.2 DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.	8
3.3 Konzernangehörige KAGen mit Sitz in Luxemburg	9
4. Vergütungsausschuss – Management Committee Vergütung	9
5. Offenlegung gemäß §§ 7, 8 der InstitutsVergV	10
5.1 Offenlegung gemäß § 7 der InstitutsVergV	10
5.2 Offenlegung gemäß § 8 der InstitutsVergV	10

1. Vorbemerkungen

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2010 setzt die Offenlegungspflichten folgender Konzerngesellschaften im Hinblick auf die Gestaltung ihrer Vergütungssysteme um:

- DekaBank Deutsche Girozentrale (nachfolgend „**DekaBank**“) einschließlich ihrer Niederlassung in Luxemburg nach Maßgabe der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-VergV) 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., International Fund Management S.A., Deka-WestLB Asset Management Luxembourg S.A. und Deka Immobilien Luxembourg S.A. nach Maßgabe des Rundschreibens 10/437 der CSSF vom 01.02.2010

Weitere Offenlegungspflichten im Rahmen dieses Vergütungsberichts bestehen für Gesellschaften des DekaBank-Konzerns nicht. Soweit nach Maßgabe der jeweiligen nationalen Vorschriften erforderlich, erfolgen Offenlegungen im Rahmen der Jahresberichterstattung oder auf der Internetseite der betreffenden Gesellschaft.

Der DekaBank-Konzern wird künftig für jedes Geschäftsjahr einen Vergütungsbericht erstellen. Dieser wird nach der Festsetzung und Auszahlung der variablen Vergütung jeweils im 2. Quartal des Folgejahres auf der Internetseite der DekaBank veröffentlicht.

2. Allgemeine Informationen zu den Vergütungssystemen im DekaBank-Konzern

2.1 Vergütungsphilosophie

Die Gestaltung der Vergütungssysteme im DekaBank-Konzern beruht auf einer konzernweit einheitlich umgesetzten Vergütungsphilosophie. Bestandteil dieser Vergütungsphilosophie ist es, durch Vergütungsentscheidungen die Erreichung der strategischen Geschäftsziele des DekaBank-Konzerns zu unterstützen, Anreize für ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Geschäftsverhalten der Mitarbeiter¹⁾ zu setzen und die Generierung von Werten für die Anteilseigner zu fördern. Damit wird eine ergebnisorientierte Unternehmenskultur geschaffen, die die persönliche Leistung und individuellen Stärken der Mitarbeiter honoriert und so die Mitarbeiter motiviert, ihr persönliches Leistungspotenzial im Interesse des DekaBank-Konzerns voll auszuschöpfen. Auf diese Weise werden die Interessen der Führungskräfte und Mitarbeiter des DekaBank-Konzerns und die Interessen der Anteilseigner in Einklang gebracht.

Zur Umsetzung der Vergütungsphilosophie hat die DekaBank die nachfolgenden Grundprinzipien zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme definiert, die konzernweit Anwendung finden. Die Vergütungssysteme innerhalb des DekaBank-Konzerns sollen

- 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,
- langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter fördern,
- Anreize für Mitarbeiter zur Eingehung exzessiver Risikopositionen vermeiden,

1) Im Folgenden wird der Begriff „Mitarbeiter“ synonym für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet.

- sicherstellen, dass der DekaBank-Konzern auch künftig hochqualifizierte und talentierte Mitarbeiter rekrutieren und halten kann,
- bei der Bemessung der Vergütung angemessen über Bereiche und Verantwortung differenzieren sowie
- nachvollziehbar und transparent gestaltet sein und unnötige Komplexität vermeiden.

2.2 Generelle Vergütungsstruktur

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 geltenden Tarifvertrag für das Bankgewerbe. 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 und sonstige Sonderzahlungen (z.B. Projektprämien). Die variablen Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als „**variable Vergütung**“ bezeichnet. Für bestimmte Mitarbeiter wird die variable Vergütung zum Teil verzögert ausgezahlt (vgl. hierzu Abschnitt 3.1).
- Die **Nebenleistungen** umfassen alle sonstigen Leistungen wie z.B. Gesundheitsmanagement, Verpflegungs-/ Kantinenzuschüsse, Schulungen 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.

Die DekaBank hat nach Maßgabe von § 3 Abs. 5 der InstitutsVergV angemessene Obergrenzen für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festgelegt. Dabei wurde nach Funktionsbereichen differenziert und es gelten Obergrenzen sowohl für den Anteil des Ziel-/ Orientierungsbonus an der Gesamtvergütung als auch für das Verhältnis zwischen dem Gesamtbetrag der variablen Vergütung und dem Ziel-/ Orientierungsbonus.

Um den Mitarbeitern des DekaBank-Konzerns alle Vergütungsbestandteile und Arbeitgeberaufwendungen transparent zu machen und auszuweisen, erhalten die Mitarbeiter in Deutschland für jedes Geschäftsjahr ein persönliches Total Compensation Statement. Dieses weist die Summe aller dem Mitarbeiter gezahlten fixen und variablen Vergütungsbestandteile und Nebenleistungen aus. Ergänzend erhält der Mitarbeiter eine Übersicht über die von der jeweiligen Konzerngesellschaft abgeführten Sozialversicherungsbeiträge sowie über Gehaltsbestandteile, die der Mitarbeiter im Rahmen einer Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung aufgewandt hat. Für Mitarbeiter in Luxemburg und der Schweiz gibt es bislang keine Total Compensation Statements.

2.3 Allgemeine Vergütungsprinzipien

Die Vergütungssysteme im DekaBank-Konzern für das Geschäftsjahr 2010 stehen im Einklang mit folgenden allgemeinen Vergütungsprinzipien:

- Fixe und variable Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Die fixe Vergütung ist so gestaltet, dass der Mitarbeiter zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen ist.
- Garantierte Zahlungen von variabler Vergütung (z.B. ein garantierter Jahresbonus) sind in der Regel unzulässig und allenfalls im Rahmen der Aufnahme eines Dienstverhältnisses und längstens für ein Jahr gestattet.

- Abfindungszahlungen werden ausschließlich aufgrund einer kollektivrechtlichen Regelung oder einer im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters getroffenen individualrechtlichen Vereinbarung geleistet. Insbesondere dürfen Mitarbeitern keine garantierten Zahlungen für den Fall eines späteren Ausscheidens (*Golden Parachutes*) zugesagt werden.
- Die Vergütungssysteme müssen so ausgestaltet sein, dass im Fall von unangemessen hohen variablen Vergütungsbeträgen eine Korrekturmöglichkeit für die betreffende Konzerngesellschaft besteht. Insbesondere soll sich die Gesellschaft, soweit rechtlich zulässig, die Möglichkeit vorbehalten, unangemessen hohe Vergütungsbeträge nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der im Einzelfall bestehenden Risikopositionen und der rechtlichen Vorgaben anzupassen.
- Die variable Vergütung ist auf die Erreichung der in den Strategien der jeweiligen Konzerngesellschaft niedergelegten Ziele, insbesondere auf das jeweilige Risikoprofil, auszurichten. Anreize für die Mitarbeiter zur Eingehung exzessiver oder unangemessener Risikopositionen sind zu vermeiden.
- Die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und von Mitarbeitern der von diesen kontrollierten Organisationseinheiten darf nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt werden.
- Die Vergütungssysteme werden mindestens einmal jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst.

2.4 Ausgestaltung der variablen Vergütungselemente und maßgebliche Vergütungsparameter

Leistung ist ein zentrales Element der Unternehmenskultur des DekaBank-Konzerns. Daher sind erfolgs- und leistungsabhängige variable Vergütungselemente ein wesentlicher Bestandteil der Vergütungssysteme aller Gesellschaften des DekaBank-Konzerns. Dabei ist die variable Vergütung marktorientiert ausgestaltet und wird in regelmäßigen Abständen mit den Wettbewerbern verglichen.

Bei der Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr (insbesondere des Jahresbonus) wird grundsätzlich sowohl der risikoadjustierte Erfolg des DekaBank-Konzerns und einzelner Geschäftsfelder als auch die individuelle Leistung des Mitarbeiters berücksichtigt. Die Festlegung der Kriterien zur Messung des Konzern- und des Geschäftsfelderfolgs wird durch den Vorstand der DekaBank koordiniert und gesteuert. Dabei werden die relevanten Kenngrößen für die einzelnen Geschäftsfelder fachspezifisch unter Berücksichtigung der jeweiligen Strategien, Ziele, Risiken und notwendigen Aktivitäten entwickelt. Individuelle Ziele und Ziel- bzw. Orientierungsboni werden im Rahmen der internen Vorgaben im jeweiligen Geschäftsfeld durch Zusammenwirken von Führungskräften und Mitarbeitern vereinbart bzw. festgelegt.

3. Konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2010

3.1 DekaBank Deutsche Girozentrale

3.1.1 Ermittlung risikorelevanter Mitarbeiter

Die DekaBank hat im Geschäftsjahr 2010 im Einklang mit § 5 der InstitutsVergV ein Risikoanalyse-Verfahren durchgeführt und diejenigen Mitarbeiter ermittelt, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DekaBank haben (nachstehend als „**risikorelevante Mitarbeiter**“ bezeichnet). Die DekaBank führt dieses Verfahren jährlich zum Jahresende unter Einbeziehung aller außertariflichen Mitarbeiter durch, um den Personenkreis für das darauf folgende Geschäftsjahr zu ermitteln. Das Verfahren wird durch den Vergütungsausschuss (Management Committee Vergütung- MCV) geprüft und durch den Vorstand abschließend genehmigt.

3.1.2 Unterscheidung nach Mitarbeitergruppen

Die DekaBank unterscheidet bei der Gestaltung der Vergütungssysteme zwischen folgenden Mitarbeitergruppen:

- **Vorstand²⁾ und risikorelevante Mitarbeiter der Führungsebene M1:** Für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder und der Mitarbeiter, die unmittelbar an den Vorstand berichten (Führungsebene M1), gelten besondere rechtliche Vorgaben gemäß § 5 der InstitutsVergV. Insbesondere wird zwingend mindestens ein Anteil von 60 Prozent der variablen

Vergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben. Dieser ist während dieses Zeitraums risikoabhängig nach Maßgabe der InstitutsVergV. Zudem sind mindestens 50 Prozent sowohl der aufgeschobenen als auch der nicht aufgeschobenen variablen Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung der DekaBank abhängig.

- **Risikorelevante Mitarbeiter unterhalb der Führungsebene M1:** Für die variable Vergütung dieser Mitarbeiter gelten besondere rechtliche Vorgaben gemäß § 5 der InstitutsVergV. Insbesondere wird zwingend mindestens ein Anteil von 40 Prozent der variablen Vergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben. Dieser ist während dieses Zeitraums risikoabhängig nach Maßgabe der InstitutsVergV. Zudem sind mindestens 50 Prozent sowohl der aufgeschobenen als auch der nicht aufgeschobenen variablen Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung der DekaBank abhängig.

- **Nicht risikorelevante AT-Mitarbeiter:** Diese Mitarbeiter werden außertariflich vergütet. Sie erhalten unter anderem eine in bar zahlbare und nicht aufgeschobene erfolgsabhängige variable Vergütung. Die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV gelten für diese Mitarbeiter nicht.

- **Tarif-Mitarbeiter:** Diese Mitarbeiter werden nach Maßgabe des Tarifvertrags vergütet. Sie erhalten unter anderem eine in bar zahlbare und nicht aufgeschobene erfolgsabhängige variable Vergütung. Die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV gelten für diese Mitarbeiter nicht.

Im Überblick gestaltet sich die Auszahlung der variablen Vergütung für die genannten Mitarbeitergruppen damit wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die Einzelheiten der Ausgestaltung von Barbonus, Deferral Bar, kurzfristigen Performance Units und langfristigen Performance Units werden nachfolgend erläutert.

	Barbonus	Kurzfristige Performance Units	Deferral Bar	Langfristige Performance Units
Risikorelevante Mitarbeiter M1	20%	20%	30%	30%
Risikorelevante Mitarbeiter unterhalb M1	30%	30%	20%	20%
Nicht risikorelevante AT-Mitarbeiter	100%	./.	./.	./.
Tarif-Mitarbeiter	100%	./.	./.	./.

3.1.3 Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der DekaBank Deutsche Girozentrale entspricht grundsätzlich dem im nachfolgenden Abschnitt dargestellten Vergütungssystem für die risikorelevanten Mitarbeiter der DekaBank und den in Abschnitt 2 dargestellten allgemeinen Prinzipien. Die konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand erfolgte nach Maßgabe der regulatorischen Anforderungen durch den Verwaltungsrat.

2) Der Verwaltungsrat genehmigt die Vergütung der Vorstandsmitglieder und überprüft sie regelmäßig. Der Präsidialausschuss des Verwaltungsrats legt das Vergütungssystem und die variable Vergütung für den Vorstand fest.

3.1.4 Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter

Die genannten variablen Vergütungskomponenten für risikorelevante Mitarbeiter sind wie folgt ausgestaltet:

- **Barbonus:** Der Barbonus wird in Form einer Barzahlung (brutto) im Mai 2011 geleistet. Ein Anspruch des Mitarbeiters auf den Barbonus entsteht mit Festsetzung des Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2010.
- **Deferral Bar:** Der Deferral Bar wird für eine Wartezeit von bis zu drei Jahren einbehalten. Der Mitarbeiter darf während der Wartezeit nicht über den Deferral Bar verfügen. Während der Wartezeit verringern negative Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters, seiner Organisationseinheit oder ein negativer Gesamterfolg des Instituts bzw. des DekaBank-Konzerns die Höhe des Deferral Bar („**Malus-Regelung**“). An jedem Jahrestag des Ausgabtags wird ein Drittel des Deferral Bar unverfallbar, so dass nach Ablauf von drei Jahren der Deferral Bar zu 100 Prozent unverfallbar ist. Mit Eintritt der Unverfallbarkeit endet die Wartezeit und die unverfallbar gewordenen Deferral Bar-Beträge unterliegen nicht mehr der Malus-Regelung. Sie werden nach Eintritt der Unverfallbarkeit zum Auszahlungsdatum ausgezahlt.
- **Langfristige Performance Units:** Performance Units mit langfristigem Auszahlungshorizont („**langfristige Performance Units**“) werden für eine Wartezeit von bis zu drei Jahren einbehalten. Während der Wartezeit darf der Mitarbeiter nicht über die langfristigen Performance Units verfügen und diese unterliegen der Malus-Regelung. An jedem Jahrestag des Ausgabtags wird ein Drittel der langfristigen Performance Units unverfallbar, so dass nach Ablauf von drei Jahren die langfristigen Performance Units zu 100 Prozent unverfallbar geworden sind. Mit Eintritt der Unverfallbarkeit endet die Wartezeit und die unverfallbar gewordenen langfristigen Performance Units unterliegen nicht mehr der Malus-Regelung. Sie werden jedoch erst nach Ablauf einer Sperrfrist von einem Jahr ab dem Tag des Eintritts der Unverfallbarkeit zum am jeweiligen Auszahlungsdatum maßgeblichen Wert ausgezahlt. Während der Sperrfrist darf der Mitarbeiter nicht über die langfristigen Performance Units verfügen.
- **Kurzfristige Performance Units:** Anders als bei den langfristigen Performance Units gibt es für Performance Units mit kurzfristigem Auszahlungshorizont („**kurzfristige Performance Units**“) keine Wartezeit. Kurzfristige Performance Units unterliegen auch nicht der Malus-Regelung. Sie werden jedoch erst nach Ablauf einer Sperrfrist von einem Jahr ab dem Ausgabtag zum am jeweiligen Auszahlungsdatum maßgeblichen Wert ausgezahlt. Während der Sperrfrist darf der Mitarbeiter nicht über die kurzfristigen Performance Units verfügen. Im Übrigen gelten für die kurzfristigen Performance Units die gleichen Bedingungen wie für die langfristigen Performance Units.

Performance Units (d.h. langfristige Performance Units und kurzfristige Performance Units) gewähren keinen Anspruch auf Teilhabe an etwaigen Ausschüttungen durch die DekaBank, aber einen aufschiebend bedingten Anspruch auf Zahlung eines Geldbetrages in Höhe des Wertes der Performance Unit am dritten Jahrestag des Ausgabtags. Die Wertentwicklung der Performance Unit und damit die Höhe der Performance-Zahlung hängt von der Entwicklung des nachhaltigen Unternehmensergebnisses des DekaBank-Konzerns ab. Das nachhaltige Unternehmensergebnis weist eine hohe Korrelation mit der Entwicklung des Unternehmenswertes auf und wird auch als Grundlage für die interne Unternehmensbewertung des DekaBank-Konzerns verwendet. Die Performance Units partizipieren dabei nicht an einer Steigerung des Unternehmenswertes, verlieren jedoch an Wert, sobald ein vom Vorstand gesetzter Mindestwert des nachhaltigen Unternehmensergebnisses unterschritten wird. Die Ermittlung des anzusetzenden Wertes der Performance Units erfolgt einmal jährlich zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

Risikorelevante Mitarbeiter unterhalb der Führungsebene M1, deren variable Gesamtvergütung für das Jahr 2010 weniger als EUR 75.000 beträgt, erhalten die variable Vergütung vollständig in Form eines Barbonus ausgezahlt.

3.1.5 Vergütungssystem für die anderen Mitarbeiter der DekaBank

Das Vergütungssystem für die anderen Mitarbeiter der DekaBank weicht von den oben in Abschnitt 2 dargestellten allgemeinen Prinzipien nicht ab. Insbesondere wird die nach Maßgabe der allgemeinen Vorgaben der InstitutsVergV und der in Abschnitt 2 genannten Kriterien ermittelte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2010 als Barbonus ohne aufgeschobenen Anteil ausbezahlt.

3.2 DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.

Das Vergütungssystem für die Mitarbeiter der DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A. entspricht weitgehend dem in Abschnitt 3.1 dargestellten Vergütungssystem für die DekaBank und weicht im Übrigen von den oben in Abschnitt 2 dargestellten allgemeinen Prinzipien nicht ab.

Das Vergütungssystem für die Mitarbeiter der DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A. entspricht auch den Anforderungen der Rundschreiben 10/496 und 11/505 der CSSF.

3.3 Konzernangehörige KAGen mit Sitz in Luxemburg

Das Vergütungssystem der Deka International S.A., der International Fund Management S.A., der Deka-WestLB Asset Management Luxembourg S.A. und der Deka Immobilien Luxembourg S.A. weicht von den oben in Abschnitt 2 dargestellten allgemeinen Prinzipien nicht ab.

Damit wurden die Regelungen betreffend der Vergütungssysteme des Rundschreibens 10/437 der CSSF weitgehend bereits für das Geschäftsjahr 2010 umgesetzt.

Die Regelungen des CSSF-Rundschreibens 10/437 zur variablen Vergütung von Geschäftsleitern und solchen Mitarbeitern, deren Aktivitäten aufgrund der Kompetenzordnung das Risikoprofil der Gesellschaft bzw. der verwalteten Investmentvermögen und Individualportfolios wesentlich beeinflussen können, sind jedoch (wie alle die Vergütungssysteme betreffenden Regelungen des CSSF-Rundschreibens 10/437) erst auf variable Vergütungselemente, die für das Geschäftsjahr 2011 gezahlt werden, anzuwenden. Somit wird die nach Maßgabe der in Abschnitt 2 genannten Kriterien ermittelte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2010 für die Mitarbeiter der konzernangehörigen KAGen mit Sitz in Luxemburg als Barbonus ohne aufgeschobenen Anteil ausbezahlt.

4. Vergütungsausschuss – Management Committee Vergütung

Die DekaBank hat im Zuge der Umsetzung der regulatorischen Vorgaben im Februar 2010 einen bankinternen konzernweit zuständigen Vergütungsausschuss eingerichtet, das *Management Committee Vergütung* (MCV). Das MCV überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme innerhalb des DekaBank-Konzerns und berät den Vorstand und die Geschäftsleiter der Konzerngesellschaften im Hinblick auf deren Ausgestaltung und Weiterentwicklung. Das MCV nimmt die Funktionen eines konzernweiten Vergütungsausschusses im Sinne der §§ 6, 9 der InstitutsVergV, der Abschnitte 7.1.8 und 7.1.10 der InvMaRisk sowie der Rundschreiben 10/496 und 10/437 der CSSF wahr.

Das MCV erstattet dem Vorstand und dem Verwaltungsrat der DekaBank mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der DekaBank sowie einen Vergütungsbericht für den DekaBank-Konzern. Soweit nach den rechtlichen Vorgaben erforderlich, erstellt das MCV darüber hinaus Vergütungsberichte für weitere Konzerngesellschaften. Soweit erforderlich, erstattet das MCV auch anlassbezogenen Bericht an den Vorstand, den Verwaltungsrat der DekaBank oder die Organe von Konzerngesellschaften. Bei bedeutsamen Veränderungen der Vergütungssysteme oder sonstigen für die Vergütungssysteme relevanten bedeutsamen Ereignissen hat das MCV einen anlassbezogenen Bericht zu erstatten.

Zu den Aufgaben des MCV gehören:

- Die Ausgestaltung, Überwachung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme; dazu zählen die fixe Vergütung, die variable Vergütung sowie die Nebenleistungen.
- Die frühzeitige Identifizierung von etwaigen Defiziten der Vergütungssysteme.

- Das MCV befasst sich darüber hinaus mit Aspekten, die sich aus der Anwendung und Umsetzung des Vergütungssystems ergeben. Hierzu gehören z.B. Veränderungen in den Bonus- und Gehaltspools, eine angemessene Ausgestaltung von Unternehmenszielen und bereichsbezogenen Zielen sowie die Konsistenz der Zielvereinbarungen.

Seit dem 02.11.2010 setzte sich das MCV aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Vorsitz: Leiter Personal
- Vertreter der Kontrolleinheiten: Leiter Konzernrisiko, Leiter Finanzen, Leiter Marktfolge Kredit, Leiter Konzern COO
- Vertreter der geschäftsinitiierenden Bereiche: Leiter COO C&M, Leiter COO AMK, Leiter COO AMI, Leiter Vertrieb Sparkassen Marketing und Vertriebsmanagement
- Vertreter von Bereichen in beratender Funktion: Leiter Recht, Leiter Konzernrevision, Leiter Compliance, Leiter IT/Org

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 offenkundigspflichtigen Gesellschaften des DekaBank-Konzerns für das Geschäftsjahr 2010 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2010 zum Stand 31.12.2010 sowie die Summe aller variablen Vergütungsbestandteile (inklusive der zurückbehaltenen Beträge).

€	CC	Vertrieb Sparkassen	AM Immobilien	AM Kapitalmarkt	Corporates & Markets	Vorstand	gesamt
Gesamtvergütung	112.669.268	26.572.262	7.210.770	45.140.114	42.101.522	8.918.432	242.612.368
davon fixe Vergütung	90.931.547	19.925.146	4.196.000	36.086.617	24.917.240	2.785.432	178.841.981
davon variable Vergütung	21.737.721	6.647.115	3.014.770	9.053.497	17.184.282	6.133.000	63.770.386
Anzahl Mitarbeiter mit variabler Vergütung	1.360	313	49	678	263	6	2.669

5.2 Offenlegung gemäß § 8 der InstitutsVergV

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Gesamtvergütung der risikorelevanten Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder des DekaBank-Konzerns für das Geschäftsjahr 2010. Die dargestellte Gesamtvergütung beinhaltet die fixe Vergütung sowie der Summe der in Aussicht gestellten variablen Vergütung (100 Prozent inklusive aller zurückbehaltenen Beträge). Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden die Corporate Center und Vertrieb Sparkassen sowie die Geschäftsfelder AMI und AMK im Einklang mit § 7 Abs. 1 Satz 1 der InstitutsVergV zusammengefasst dargestellt.

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung in 2010:

€	CC / Vertrieb Sparkassen	AMK / AMI	Corporates & Markets	Vorstand	gesamt
Gesamtvergütung 2010	2.833.123	2.329.911	10.231.934	8.918.432	24.313.400
davon fixe Vergütung	1.245.835	818.521	4.405.256	2.785.432	9.255.044
davon variable Vergütung	1.587.288	1.511.390	5.826.678	6.133.000	15.058.356
Anzahl Mitarbeiter mit variabler Vergütung	7	4	28	6	45
Bonus 2010	1.552.289	1.175.000	5.379.211	6.133.000	14.239.500
davon Barbonus	357.477	250.000	2.367.153	4.753.000	7.727.630
davon Deferral Bar	442.089	337.500	906.309	517.500	2.203.398
davon kurzfristige Performance Unit	310.634	250.000	1.199.440	345.000	2.105.074
davon langfristige Performance Unit	442.089	337.500	906.309	517.500	2.203.398
davon der Malus-Regelung unterliegend	884.178	675.000	1.812.618	1.035.000	4.406.796

Ausweis der im Geschäftsjahr 2010 einzelvertraglich vereinbarten (i) Bonusgarantien im Rahmen der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne von § 3 Abs. 7 der InstitutsVergV („**Bonusgarantien**“) und (ii) geleisteten Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit im Sinne von § 8 Abs. 3 Nr. 5 der InstitutsVergV („**Abfindungen**“):

€	CC / Vertrieb Sparkassen	AMK / AMI	Corporates & Markets	Vorstand	gesamt
Bonusgarantien in 2010	./.	./.	437.500	./.	437.500
Anzahl Mitarbeiter	./.	./.	2	./.	2
Abfindungen in 2010	./.	./.	./.	./.	./.
Anzahl Mitarbeiter	./.	./.	./.	./.	./.
Höchste geleistete Abfindungszahlung	./.	./.	./.	./.	./.

DekaBank
Deutsche Girozentrale

Franz S. Waas, Ph.D.

Oliver Behrens

Dr. Matthias Danne

Walter Groll

Hans-Jürgen Gutenberger

Dr. h.c. Friedrich Oelrich

Frankfurt am Main, 14. Juni 2011

„DekaBank

DekaBank
Deutsche Girozentrale

Mainzer Landstraße 16
60325 Frankfurt
Postfach 11 05 23
60040 Frankfurt

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

 **Finanzgruppe**