

Vergütungsbericht 2013
Deka-Gruppe
Veröffentlichung gemäß InstitutsVergV

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2013

1.	Einleitung und Überblick	3
2.	Vergütungsphilosophie und Vergütungsgrundsätze	3
3.	Compensation Governance	4
4.	Ausgestaltung der Vergütungssysteme	5
4.1.	Allgemeine Vergütungsstruktur in der Deka-Gruppe	5
4.2.	Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter	6
4.2.1.	Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter	6
4.2.2.	Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung	6
4.3.	Vergütungssystem des Vorstands	8
4.4.	Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften	8
4.4.1.	Luxemburg	8
4.4.2.	Schweiz	8
4.4.3.	Weiteres Ausland	8
5.	Offenlegung	9
5.1.	Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen	9
5.2.	Zusammengefasste Angaben für risikorelevante Mitarbeiter	10
5.3.	Offenlegung zu „High Earners“	11

1. Einleitung und Überblick

Der vorliegende Vergütungsbericht 2013 für die DekaBank Deutsche Girozentrale und ihre Tochtergesellschaften mit Personalbestand wurde nach Maßgabe des § 16 Absatz 1 Instituts-Vergütungsverordnung (Instituts-VergV) sowie Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erstellt und erfüllt die nationalen und europäischen Offenlegungspflichten der Deka-Gruppe. Die Berichterstattung entspricht somit den erweiterten Anforderungen der zum 01.01.2014 in Kraft getretenen Neufassung der InstitutsVergV. Die in dem Berichtszeitraum gültige Fassung vom 6. Oktober 2010 wurde entsprechend berücksichtigt.¹

Zu den im Vergütungsbericht erfassten Gesellschaften (nachfolgend zusammenfassend **„Deka-Gruppe“** genannt) für das Geschäftsjahr 2013 zählen:

- DekaBank Deutsche Girozentrale (nachfolgend **„DekaBank“** genannt)
- Deka Investment GmbH
- Deka Immobilien Investment GmbH
- WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH
- Deka Immobilien GmbH
- DKC Deka Kommunal Consult GmbH
- Gesellschaft für Mittelstandskreditfonds der Sparkassenfinanzgruppe mbH
- DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.
- Deka(Swiss) Privatbank AG
- Deka International S.A. (Luxemburg)
- Roturo S.A. (Luxemburg)
- Deka Real Estate Lending k.k. (Tokio)

Im Verlauf des Geschäftsjahres 2013 wurden die Vergütungssysteme der Deka-Gruppe im Rahmen der bestehenden Compensation Governance-Prozesse kontinuierlich auf ihre Angemessenheit überprüft. Zudem wurde eine Sonderprüfung nach § 44 KWG durch die Bundesbank durchgeführt. Die sich daraus ergebenden Anpassungsbedarfe an den bestehenden Vergütungssystemen wurden teilweise bereits im Berichtszeitraum umgesetzt bzw. wird an deren Umsetzung in 2014 gearbeitet.

2. Vergütungsphilosophie und Vergütungsgrundsätze

Es entspricht der Vergütungsphilosophie der Deka-Gruppe, durch attraktive und anreizorientierte Vergütungssysteme die Erreichung der strategischen Geschäftsziele der Deka-Gruppe zu unterstützen und dabei Anreize für ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Geschäftsverhalten unserer Mitarbeiter² zu setzen. Gleichzeitig soll eine Wertsteigerung für unsere Anteilseigner erreicht werden. Dadurch wird eine ergebnisorientierte Unternehmenskultur geschaffen, die die persönliche Leistung und die individuellen Stärken unserer Mitarbeiter durch attraktive Vergütung honoriert. Dies soll unsere Mitarbeiter dazu motivieren, ihr persönliches Potential voll auszuschöpfen. Auf diese Weise werden die Interessen der Führungskräfte und Mitarbeiter sowie der Anteilseigner unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen in Einklang gebracht.

¹ Paragraphen der für das Geschäftsjahr 2013 geltenden Fassung der InstitutsVergV vom 6. Oktober 2010 sind nachstehend mit der Abkürzung „a.F.“ (= alte Fassung) gekennzeichnet.

² Soweit nachstehend aus Gründen der besseren sprachlichen Verständlichkeit nur die männliche Form verwendet wird, sind damit weibliche und männliche Personen gleichermaßen gemeint.

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

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

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

3. Compensation Governance

In der Deka-Gruppe übernimmt das Managementkomitee Vergütung (MKV) als konzernweiter Vergütungsausschuss im Sinne von § 6 InstitutsVergV a.F. die aufsichtsrechtlich definierten und weitere ihm innerhalb der Deka-Gruppe zugewiesene Aufgaben. Das MKV kommt turnusmäßig mindestens zweimal pro Geschäftsjahr zu einer Sitzung zusammen. Darüber hinaus können nach Bedarf zusätzliche Sitzungen anberaumt werden.

Zu den Aufgaben des MKV zählen:

- Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme,
- Kontrolle der Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen und der Vergütungsgrundsätze der Deka-Gruppe,
- Beratung der Leitungs- und Überwachungsorgane bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme sowie der Einführung, Änderung oder Abschaffung von Vergütungsinstrumenten,
- Beratung des Vorstands der DekaBank und der Leitungs- und Überwachungsorgane der in- und ausländischen Tochtergesellschaften in sämtlichen Fragen zu vergütungssystemrelevanten Themen,
- mindestens einmal jährliche Berichterstattung über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme sowie anlassbezogene Berichterstattung im Einzelfall (Angemessenheitsbericht, zukünftig: Vergütungskontrollbericht),
- Erstellung des externen Vergütungsberichts für die Deka-Gruppe und Vorlage an die zuständigen Organe.

Das MKV war im Berichtszeitraum mit folgenden Mitgliedern besetzt:

- Vorsitz: Leiter Personal
- Vertreter der Kontrolleinheiten: Leiter Risikocontrolling, Leiter Marktfolge Kredit

- Vertreter der geschäftsinitiiierenden Bereiche: Leiter Interne Dienste Wertpapierfonds, Leiter Interne Dienste Kapitalmarktgeschäft
- Vertreter von anderen Bereichen (in beratender Funktion): Leiterin Recht, Leiter Konzernrevision, Leiter Compliance, Leiterin Finanzen

Das MKV hat sich als zentrales Element der Compensation Governance der Deka-Gruppe seit dem Jahr 2010 bewährt. Es wird auch zukünftig eine wichtige Funktion zur Gewährleistung der Compliance im Vergütungsbe- reich und bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der Deka-Gruppe wahrnehmen.

Im Geschäftsjahr 2014 wird die Deka-Gruppe im Bereich der Compensation Governance aufgrund geänderter regulatorischer Vorgaben wesentliche Neuerungen vornehmen. So hat der Verwaltungsrat der DekaBank einen Vergütungskontrollausschuss gemäß § 15 InstitutsVergV, § 25d Abs. 12 KWG eingerichtet und die DekaBank einen Vergütungsbeauftragten gemäß § 23ff. InstitutsVergV bestellt. Der Vergütungsbeauftragte wird bei der Durchführung seiner Aufgaben vom MKV unterstützt, beraten und durch enge Zusammenarbeit begleitet.

4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur in der Deka-Gruppe

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

Als Vergütung gelten sämtliche finanzielle Leistungen, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätig- keit in der Deka-Gruppe erhält. Die Vergütung der Mitarbeiter umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergü- tungselemente. Ergänzend erhalten die Mitarbeiter monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen.

- Die **fixe Vergütung** umfasst das monatliche Grundgehalt inklusive Zulagen des Mitarbeiters. Das monat- liche Gehalt der Tarifmitarbeiter bemisst sich nach dem aktuell geltenden Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (zurzeit 13 Monatsgehälter). Mit Mitarbeitern im außertarifli- chen Bereich wird das monatliche Gehalt individuell vereinbart.
- **Variable Vergütung** ist jede nicht-fixe Vergütung, deren Gewährung oder Höhe im Ermessen der Deka- Gruppe steht oder die vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt. Bei dieser kann es sich beispiels- weise um den Jahresbonus für ein Geschäftsjahr und sonstige Sonderzahlungen (z. B. Projektprämien) handeln. Im Rahmen eines leistungsorientierten Bonussystems wird mit dem Mitarbeiter für das jeweilige Geschäftsjahr ein sogenannter „Orientierungsbonus“ als Zielwert der variablen Vergütung für das jewei- lige Geschäftsjahr vereinbart. Dieser stellt die Basis für die Ermittlung des von der Erreichung von Erfolgs- beiträgen abhängigen Jahresbonus dar.
- Die **Nebenleistungen** umfassen alle weiteren marktüblichen Leistungen, wie z. B. Verpflegungs-/Kantinen- zuschüsse, 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.

Durch die Festlegung von Richtwerten für das Verhältnis von Orientierungsbonus zu fixer Vergütung gewährleis- tet die Deka-Gruppe, dass keine signifikante Abhängigkeit des Mitarbeiters von der variablen Vergütung besteht und, dass im Einklang mit § 3 Abs. 5 InstitutsVergV a.F. angemessene Obergrenzen für das Verhältnis von varia- bler und fixer Vergütung eingehalten werden. Die geltenden Richtwerte variieren in Abhängigkeit von der Vergü- tungshöhe und werden regelmäßig auf ihre Marktüblichkeit und Angemessenheit überprüft.

Darüber hinaus gilt für alle Mitarbeiter eine konzernweit einheitliche maximale prozentuale Obergrenze für den Gesamtbetrag der variablen Vergütung. Diese Obergrenze wird ab dem Geschäftsjahr 2014 gemäß § 25a Abs. 5 KWG angepasst.

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

- Vorstand³
- Risikorelevante Mitarbeiter
- Übrige Mitarbeiter (nicht risikorelevante Mitarbeiter)

Die Besonderheiten der Vergütungssysteme für die risikorelevanten Mitarbeiter und den Vorstand sind nachfolgend näher beschrieben.

4.2. Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter

Gemäß § 5 InstitutsVergV a. F. bzw. Art. 13 Abs. 1 AIFM-Richtlinie gelten für Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der DekaBank bzw. einer der Kapitalverwaltungsgesellschaften in der Deka-Gruppe oder der von dieser verwalteten Fonds haben („**risikorelevante Mitarbeiter**“), besondere Anforderungen an die Ausgestaltung des Vergütungssystems.

4.2.1. Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter

Im Einklang mit den jeweiligen regulatorischen Vorgaben identifiziert die DekaBank in jedem Geschäftsjahr die risikorelevanten Mitarbeiter der Deka-Gruppe. Das Analyseverfahren wird jährlich zum Jahresende unter Einbeziehung aller außertariflichen Mitarbeiter durchgeführt, um die risikorelevanten Mitarbeiter für das Folgejahr zu identifizieren. Das Verfahren wird jährlich durch das MKV geprüft. Änderungen und Anpassungen müssen durch den Vorstand der DekaBank genehmigt werden.

Die Identifizierung der risikorelevanten Mitarbeiter 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 die Deka-Gruppe zu begründen. Die Ergebnisse der Analyse werden unter Einsatz eines Scorecard-Verfahrens qualitativ überprüft (qualitative Validierung).

Für das Geschäftsjahr 2013 wurden in der Deka-Gruppe 59 risikorelevante Mitarbeiter (ohne Vorstand) ermittelt.

Im Geschäftsjahr 2014 wird das Verfahren zur Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter an die neuen regulatorischen Anforderungen angepasst.

4.2.2. Nachhaltige und erfolgsabhängige Gestaltung der Vergütung

Die variable Vergütung der risikorelevanten Mitarbeiter ist grundsätzlich erfolgsabhängig, d. h. ihre Höhe wird nach Maßgabe von individuellen Erfolgsbeiträgen des Mitarbeiters sowie den Erfolgsbeiträgen des Geschäftsbereichs und der Deka-Gruppe ermittelt.

Für risikorelevante Mitarbeiter der DekaBank, die unmittelbar an den Vorstand berichten (Bereichsleitung), wird zwingend ein Anteil von 60 Prozent der variablen Vergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben. Bei risikorelevanten Mitarbeitern unterhalb der Bereichsleiter-Ebene bzw. Geschäftsführern und Mitarbeitern der Kapitalverwaltungsgesellschaften oder nicht regulierten Tochtergesellschaften beträgt der aufgeschobene Anteil 40 Prozent der variablen Vergütung.

Der aufgeschobene Anteil der Vergütung ist während des Zurückbehaltungszeitraums risikoabhängig, d. h. er kann im Fall von negativen Erfolgsbeiträgen des Mitarbeiters, des Geschäftsbereichs oder der Deka-Gruppe insgesamt gekürzt werden oder gänzlich entfallen (Malus Regelung). Der aufgeschobene Anteil wird zeitanteilig unverfallbar. Unverfallbar gewordene Tranchen unterliegen nicht mehr der Malus Regelung.

³ 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.

Darüber hinaus wird ein Anteil von 50 Prozent sowohl der aufgeschobenen als auch der nicht aufgeschobenen variablen Vergütung in Form von nachhaltigen Instrumenten, welche die Wertentwicklung der Deka-Gruppe abbilden, (*Performance Units*) gewährt.

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

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

Risikorelevante Mitarbeiter, deren variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2013 einen Schwellenwert von 75 TEUR unterschreitet, erhalten die variable Vergütung vollständig in Form einer Barleistung ausgezahlt. Ab dem Geschäftsjahr 2014 wird dieser Schwellenwert angepasst.

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

	Barbonus	Kurzfristige PU	Deferral Bar	Langfristige PU
Risikorelevante Mitarbeiter der Bereichsleiter-Ebene (Basisbetrag ⁴ ≥ 75 TEUR)	20 %	20 %	30 %	30 %
Risikorelevante Mitarbeiter (Basisbetrag ≥ 75 TEUR)	30 %	30 %	20 %	20 %
Nicht risikorelevante AT-Mitarbeiter	100 %	./.	./.	./.
Tarifmitarbeiter	100 %	./.	./.	./.

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2014 wird die Deka-Gruppe das Vergütungssystem für Mitarbeiter und Geschäftsleiter der Kapitalverwaltungsgesellschaften an geänderte regulatorische Vorgaben anpassen. Insbesondere wird das Deferral-Modell der Kapitalverwaltungsgesellschaften betroffen sein.

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

4 Der Basisbetrag ist der vorläufige Gesamtbetrag aller für das Jahr 2013 in Aussicht gestellten variablen Vergütungselemente.

4.3. Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der DekaBank entspricht grundsätzlich den Vergütungsprinzipien der DekaBank und berücksichtigt die Besonderheiten für die risikorelevanten Mitarbeiter gemäß InstitutsVergV. Die konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand erfolgt durch den Präsidialausschuss des Verwaltungsrates der DekaBank nach Maßgabe der regulatorischen Anforderungen.

4.4. Vergütungssysteme der ausländischen Tochtergesellschaften

4.4.1. Luxemburg

Das Vergütungssystem für Mitarbeiter der Tochtergesellschaften in Luxemburg entspricht dem konzernweiten Vergütungssystem. Dieses steht in Einklang mit den Rundschreiben 10/496 vom 22.12.2010 bzw. 11/505 vom 11.03.2011 und 10/437 der CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier) vom 01.02.2010.

Da in den luxemburgischen Tochtergesellschaften risikorelevante Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2013 ermittelt wurden, kommen die in Abschnitt 4.2.2. dargestellten Modelle der aufgeschobenen Auszahlung für risikorelevante Mitarbeiter zur Anwendung.

4.4.2. Schweiz

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

Da die Geschäftsleiter der Deka(Swiss) im Geschäftsjahr 2013 nicht als risikorelevante Mitarbeiter eingestuft wurden, musste das Modell der aufgeschobenen Auszahlung nicht angewendet werden.

4.4.3. Weiteres Ausland

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

Bei der Deka Real Estate Lending k.k. (Tokio) wird grundsätzlich das konzernweite Vergütungssystem angewendet und dabei die Marktgegebenheiten in Japan beachtet.

5. Offenlegung

5.1. Zusammengefasste Angaben nach Geschäftsbereichen

Die nachfolgend gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. g) Verordnung (EU) 575/2013 dargestellte Gesamtvergütung der Mitarbeiter und Organmitglieder ⁵ der Deka-Gruppe für das Geschäftsjahr 2013 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2013 zum Stand 31.12.2013 ⁶ sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2013 (inklusive der zurückbehaltenen Beträge).

Ausweis der Zusammensetzung der Vergütung für 2013 (alle Mitarbeiter/Vorstand mit variabler Vergütung):

In EUR	Zentral- bereiche	Sparkassen- vertrieb & Marketing	Immobilien	Wertpapiere	Kapital- markt	Finanzie- rungen	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	133.200.217	34.655.389	49.512.895	93.998.010	23.045.787	6.127.288	7.017.072	347.556.658
davon fixe Vergütung	113.056.177	28.570.796	38.582.173	74.400.264	14.366.641	4.630.061	3.337.072	276.943.184
davon variable Vergütung	20.144.040	6.084.593	10.930.722	19.597.747	8.679.146	1.497.227	3.680.000	70.613.475
Anzahl Personen mit variabler Vergütung	1.529	408	521	1.119	142	55	6	3.780

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

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

⁶ Aus auswertungstechnischen Gründen wurden unterjährige Veränderungen durch eine Hochrechnung der fixen Vergütung auf Jahresbasis berücksichtigt.

5.2. Zusammengefasste Angaben für risikorelevante Mitarbeiter

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß Art. 450 Abs. 1 lit. h) Verordnung (EU) 575/2013 die Gesamtvergütung der risikorelevanten Mitarbeiter der Deka-Gruppe einschließlich der Vorstandsmitglieder der DekaBank für das Geschäftsjahr 2013. Die dargestellte Gesamtvergütung beinhaltet die fixe Vergütung zum Stand 31.12.2013 sowie die Summe der in Aussicht gestellten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2013 (100 Prozent inklusive aller zurückbehaltenen Beträge). Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden die Zentralbereiche und Sparkassenvertrieb & Marketing sowie die Geschäftsfelder im Einklang mit § 7 Abs. 1 Satz 1 InstitutsVergV a.F. zusammengefasst dargestellt.

Ausweis der Zusammensetzung der Vergütung für 2013 (risikorelevante Personen mit variabler Vergütung):

In EUR	Zentralbereiche	Sparkassenvertrieb & Marketing ⁷	Immobilien	Wertpapiere	Kapitalmarkt / Finanzierungen ⁸	Vorstand ⁹	Gesamt
Gesamtvergütung	5.027.435	0	2.685.258	5.473.023	9.176.246	7.017.072	29.379.034
davon fixe Vergütung	2.931.810	0	1.413.258	2.775.574	4.482.400	3.337.072	14.940.114
davon variable Vergütung	2.095.625	0	1.272.000	2.697.449	4.693.846	3.680.000	14.438.920
Anzahl risikorelevanter Personen mit variabler Vergütung	14	0	7	13	25	6	65
Variable Vergütung 2013¹⁰	1.934.151	0	1.272.000	2.697.449	4.693.846	3.680.000	14.277.446
davon nicht zurückbehaltene Vergütung	1.049.877	0	843.198	1.541.966	2.726.668	1.544.000	7.705.709
Barbonus	607.938	0	783.198	1.400.480	1.411.334	832.000	5.034.950
Kurzfristige Performance Units	441.938	0	60.000	141.487	1.315.334	712.000	2.670.759
davon zurückbehaltene Vergütung	884.274	0	428.802	1.155.483	1.967.178	2.136.000	6.571.737
Deferral Bar	442.137	0	338.802	980.745	983.589	1.068.000	3.813.273
Langfristige Performance Units	442.137	0	90.000	174.738	983.589	1.068.000	2.758.464
davon in Abhängigkeit von einer Malus Regelung	884.274	0	428.802	1.155.483	1.967.178	2.136.000	6.571.737
Aufgeschobene Vergütung	2.924.334	0	1.346.009	3.760.546	5.137.445	5.183.797	18.352.131
davon unverfallbar per 31.12.2013	961.616	0	386.069	1.026.222	1.371.582	577.849	4.323.338
davon verfallbar per 31.12.2013	1.578.738	0	796.473	2.276.657	3.367.692	4.267.266	12.286.826
davon ausgezahlt in 2013	383.980	0	163.467	457.667	398.171	338.682	1.741.967
davon gekürzt in 2013	0	0	0	0	0	0	0

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

7 Im Geschäftsjahr 2013 wurden im Geschäftsfeld Sparkassenvertrieb & Marketing keine risikorelevanten Mitarbeiter identifiziert.

8 Im Geschäftsfeld Finanzierungen wurde im betrachteten Geschäftsjahr nur ein Mitarbeiter als risikorelevant eingestuft. Um einen adäquaten datenrechtlichen Schutz zu gewährleisten, wird die Vergütung der Geschäftsfelder Kapitalmarkt und Finanzierungen für 2013 gesamthaft ausgewiesen.

9 Vorstandsmitglieder, die zum 01.01.2013 aus der DekaBank ausgetreten waren, wurden nicht berücksichtigt.

10 Abweichung zwischen der variablen Vergütung 2013 und der variablen Vergütung der Zentralbereiche ist einzelvertraglich bedingt.

Ausweis der im Geschäftsjahr 2013 einzelvertraglich vereinbarten (i) Bonusgarantien im Rahmen der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses gem. § 8 Abs. 3 Nr. 2 InstitutsVergV a. F. („**Bonusgarantien**“) und (ii) geleisteten Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit gem. § 8 Abs. 3 Nr. 5 InstitutsVergV a. F. („**Abfindungen**“):

In EUR	Zentral- bereiche/ Sparkassen- vertrieb & Marketing	Wertpapiere/ Immobilien	Kapitalmarkt/ Finanzierungen	Vorstand	Gesamt
Bonusgarantien in 2013	./.	./.	./.	120.000	120.000
Anzahl der Begünstigten	./.	./.	./.	1	1
Abfindungen in 2013	./.	425.000	./.	./.	425.000
Anzahl der Begünstigten	./.	1	./.	./.	1
Höchste geleistete Abfindungszahlung	./.	425.000	./.	./.	425.000

5.3. Offenlegung zu „High Earners“

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

DekaBank
Deutsche Girozentrale

Michael Rüdiger

Oliver Behrens

Dr. Matthias Danne

Martin K. Müller

Dr. Georg Stocker

Frankfurt am Main, 11. September 2014

„DekaBank

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

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

 **Finanzgruppe**