

Vergütungsbericht 2012
DekaBank-Konzern
Veröffentlichung gemäß InstitutsVergV

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2012

1. Einleitung	3
2. Vergütungsphilosophie und Vergütungsgrundsätze	3
3. Compensation Governance	4
4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme	5
4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur im DekaBank-Konzern	5
4.2. Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter	6
4.2.1. Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter	6
4.2.2. Modelle der aufgeschobenen Auszahlung	6
4.3. Vergütungssystem des Vorstands	7
4.4. Vergütungssysteme in ausländischen Tochtergesellschaften	7
4.4.1. Luxemburg	7
4.4.2. Schweiz	8
4.4.3. Weiteres Ausland	8
5. Offenlegung gemäß §§ 7, 8 der InstitutsVergV	8
5.1. Offenlegung gemäß § 7 der InstitutsVergV	8
5.2. Offenlegung gemäß § 8 der InstitutsVergV	9

1. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht 2012 für die DekaBank Deutsche Girozentrale und ihre Tochtergesellschaften mit Personalbestand wurde nach Maßgabe des § 7 Absatz 1 Instituts-Vergütungsverordnung (Instituts-VergV) erstellt und erfüllt die nationalen und europäischen Offenlegungspflichten des DekaBank-Konzerns.

Zu den im Vergütungsbericht erfassten Gesellschaften (nachfolgend zusammenfassend „**DekaBank-Konzern**“ genannt) zählen:

- DekaBank Deutsche Girozentrale (nachfolgend „**DekaBank**“ genannt)
- Deka Investment GmbH
- Deka Immobilien Investment GmbH
- WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH
- Deka Immobilien GmbH
- ETFlab Investment 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)

Da der DekaBank-Konzern die aufsichtsrechtlichen Vorschriften für Vergütungssysteme bereits in den Jahren 2010 und 2011 erfolgreich umgesetzt hat, waren umfangreichen Neuerungen im Jahr 2012 nicht notwendig. Die Vergütungsmodelle wurden im Rahmen der bestehenden Compensation Governance-Prozesse kontinuierlich überprüft und, falls erforderlich, weiterentwickelt.

2. Vergütungsphilosophie und Vergütungsgrundsätze

Es entspricht der Vergütungsphilosophie des DekaBank-Konzerns, durch Vergütung die Erreichung der strategischen Geschäftsziele des DekaBank-Konzerns zu unterstützen und dabei Anreize für ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Geschäftsverhalten unserer Mitarbeiter¹ zu setzen. Gleichzeitig soll eine Wertsteigerung für unsere Anteilseigner gefördert werden. Dabei wird eine ergebnisorientierte Unternehmenskultur geschaffen, welche die persönliche Leistung und die individuellen Stärken unserer Mitarbeiter durch attraktive Vergütung honoriert. Dies soll die Mitarbeiter dazu motivieren, ihr persönliches Potential voll auszuschöpfen. Auf diese Weise werden die Interessen der Führungskräfte und Mitarbeiter sowie der Anteilseigner unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen in Einklang gebracht.

Wichtige Schlüsselfaktoren der Vergütungsphilosophie des DekaBank-Konzerns sind die Nachhaltigkeit und Risikoorientierung unserer Vergütungssysteme. Diese Aspekte haben in den letzten Jahren, nicht zuletzt aufgrund der Entwicklung des aufsichtsrechtlichen Umfelds, an Bedeutung gewonnen.

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

Daraus abgeleitet galten bzw. gelten bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme des DekaBank-Konzerns nachfolgende Grundprinzipien. Die Vergütungssysteme werden grundsätzlich:

- die Profitabilität sowie die Risiko- und Kapitalkosten des DekaBank-Konzerns berücksichtigen,
- die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Ertragskraft des DekaBank-Konzerns nachhaltig sichern,
- langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter fördern,
- den Mitarbeitern 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 sowie
- an den Strategien des DekaBank-Konzerns ausgerichtet sein.

3. Compensation Governance

Im DekaBank-Konzern übernimmt das Management Committee Vergütung (MCV) als konzernweiter Vergütungsausschuss im Sinne von §§ 6, 9 InstitutsVergV aufsichtsrechtlich vorgesehene Verpflichtungen und weitere ihm zugewiesene Aufgaben.

Zu den Aufgaben des MCV im DekaBank-Konzern zählen:

- Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme,
- Kontrolle der Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen und der Vergütungsgrundsätze,
- Beratung der Leitungsorgane bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme sowie der Einführung, Änderung oder Abschaffung von Vergütungsinstrumenten,
- Beratung des Vorstands der DekaBank und der Leitungsorgane 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),
- Erstellung des externen Vergütungsberichts für den DekaBank-Konzern und Vorlage an die zuständigen Organe.

Das MCV war im Berichtszeitraum mit folgenden Mitgliedern besetzt:

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

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

4. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

4.1. Allgemeine Vergütungsstruktur im DekaBank-Konzern

Die Vergütungsstruktur gilt grundsätzlich für den gesamten DekaBank-Konzern, soweit nachstehend nicht anders beschrieben.

Als Vergütung gelten sämtliche finanzielle Leistungen, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit im DekaBank-Konzern erhält. Die Vergütung der Mitarbeiter umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente. Ergänzend erhalten die Mitarbeiter monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen.

- Die **fixe Vergütung** umfasst das monatliche Grundgehalt inklusive Zulagen des Mitarbeiters. Das monatliche Gehalt der Tarifmitarbeiter bemisst sich nach dem aktuell geltenden Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Mit Mitarbeitern im außertariflichen Bereich wird das monatliche Gehalt individuell vereinbart.
- **Variable Vergütung** ist jede nicht-fixe Vergütung, deren Gewährung oder Höhe im Ermessen des DekaBank-Konzerns steht oder die vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt. Bei dieser kann es sich beispielsweise um den Jahresbonus für ein Geschäftsjahr und sonstige Sonderzahlungen (z.B. Projektpremien) handeln. Im Rahmen eines leistungsorientierten Bonussystems wird mit den Mitarbeitern ein sogenannter „Orientierungsbonus“ als variabler Zielwert für jeweils ein Geschäftsjahr vereinbart. Dieser stellt eine wichtige Basis bei der Ermittlung des Jahresbonus dar.
- Die **Nebenleistungen** umfassen alle weiteren 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.

Durch die Festlegung von Richtwerten für die Gesamtvergütung im Ziel (fixe Vergütung zzgl. Orientierungsbonus) gewährleistet der DekaBank-Konzern, dass keine signifikante Abhängigkeit des Mitarbeiters von der variablen Vergütung besteht und dass im Einklang mit § 3 Abs. 5 InstitutsVergV angemessene Obergrenzen für das Verhältnis von variabler und fixer Vergütung eingehalten werden. Die geltenden Richtwerte variieren in Abhängigkeit von der Vergütungshöhe und werden regelmäßig auf ihre Marktüblichkeit und Angemessenheit überprüft.

Darüber hinaus gilt für alle Mitarbeiter eine konzernweit einheitliche maximale Obergrenze der variablen Vergütung.

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

- Vorstand²
- Risikorelevante Mitarbeiter
- Übrige Mitarbeiter (nicht risikorelevante Mitarbeiter)

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

² 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.

4.2. Vergütungssystem für risikorelevante Mitarbeiter

Gemäß § 5 Abs. 1 InstitutsVergV gelten für Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des DekaBank-Konzerns haben („**risikorelevante Mitarbeiter**“), besondere Anforderungen an die Ausgestaltung des Vergütungssystems.

4.2.1. Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter

Der DekaBank-Konzern führt jährlich zum Jahresende unter Einbeziehung aller außertariflichen Mitarbeiter eine Risikoanalyse im Einklang mit § 5 Abs. 1 InstitutsVergV durch, um die risikorelevanten Mitarbeiter für das Folgejahr zu identifizieren. Das Verfahren wird jährlich durch das MCV geprüft und bei Anpassungen durch die Geschäftsleitung genehmigt.

Die risikorelevanten Mitarbeiter wurden für das Geschäftsjahr 2012 nach einem dreistufigen Verfahren ermittelt, in dessen Rahmen quantitative Kennzahlen einbezogen sind sowie eine qualitative Risikoanalyse unter Berücksichtigung relevanter Kriterien durchgeführt wird. Hierbei wird insbesondere berücksichtigt, inwieweit der einzelne Mitarbeiter aufgrund seiner konkreten Funktion und Entscheidungskompetenz in der Lage ist, Risikopositionen für den Konzern zu begründen. Die Ergebnisse der Analyse werden unter Einsatz eines Scorecard-Verfahrens qualitativ überprüft (qualitative Validierung).

Der Prozess zur Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter wurde im Berichtszeitraum auf seine Geeignetheit überprüft und weiterentwickelt, indem das Corporate Center Konzernrisiko stärker in den operativen Ermittlungsprozess eingebunden wurde. Das erweiterte Verfahren kam im 4. Quartal 2012 bei der Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2013 zur Anwendung.

Auf Basis der beschriebenen Methode wurden für das Geschäftsjahr 2012 im DekaBank-Konzern 51 risikorelevante Mitarbeiter (ohne Vorstand) ermittelt.

4.2.2. Modelle der aufgeschobenen Auszahlung

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 des DekaBank-Konzerns ermittelt.

Für risikorelevante Mitarbeiter der DekaBank, 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.

Der aufgeschobene Anteil der Vergütung ist während des zurückbehaltenen 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.

Darüber hinaus wird ein Anteil von mindestens 50 Prozent sowohl der aufgeschobenen als auch der nicht aufgeschobenen variablen Vergütung in Form von nachhaltigen Instrumenten, welche die Wertentwicklung des DekaBank-Konzerns abbilden, (Performance Units; PU) gewährt.

Der Baranteil der aufgeschobenen Vergütung („Deferral Bar“) wird nach Eintritt der Unverfallbarkeit ausgezahlt. Der in Form von Performance Units gewährte Anteil der aufgeschobenen Vergütung („Langfristige PU“) unterliegt nach Eintritt der Unverfallbarkeit einer Sperrfrist von einem Jahr.

Der Anteil der nicht aufgeschobenen Vergütung, der in Form von Performance Units gewährt wird („Kurzfristige PU“), unterliegt ebenfalls einer Sperrfrist von einem Jahr. Der nicht aufgeschobene Vergütungsanteil (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 Vergütung für das Geschäftsjahr 2012 einen Schwellenwert von 75 TEUR unterschreitet, erhalten die variable Vergütung vollständig in Form einer Barleistung ausgezahlt.

Die variable Vergütung wird je nach Mitarbeitergruppe wie folgt aufgeteilt:

	Barbonus	Kurzfristige PU	Deferral Bar	Langfristige PU
Risikorelevante Mitarbeiter der M1-Ebene (Basisbetrag \geq 75 TEUR)	20%	20%	30%	30%
Risikorelevante Mitarbeiter (Basisbetrag \geq 75 TEUR)	30%	30%	20%	20%
Nicht risikorelevante AT-Mitarbeiter	100%	./.	./.	./.
Tarifmitarbeiter	100%	./.	./.	./.

Abweichend zu dem Modell der DekaBank wird für risikorelevante Mitarbeiter in Kapitalanlagegesellschaften und nicht regulierten Tochtergesellschaften die variable Vergütung 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. Bei Mitarbeitern dieser Gesellschaften kommt folgende Auszahlungsstruktur der variablen Vergütung zur Anwendung:

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

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% als Barleistung zur Auszahlung und wird nicht aufgeschoben.

4.3. Vergütungssystem des Vorstands

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

4.4. Vergütungssysteme in 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 2012 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 2012 nicht als risikorelevante Mitarbeiter eingestuft wurden, muss 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 gemäß §§ 7, 8 der InstitutsVergV

5.1. Offenlegung gemäß § 7 der InstitutsVergV

Die nachfolgend dargestellte Gesamtvergütung der Mitarbeiter und Organmitglieder³ des DekaBank-Konzerns für das Geschäftsjahr 2012 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2012 zum Stand 31.12.2012⁴ sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2012 (inklusive der zurückbehaltenen Beträge).

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2012 (alle Mitarbeiter/Vorstand mit variabler Vergütung):

In EUR	Corporate Center	Vertrieb Sparkassen	AM Immobilien	AM Kapitalmarkt	Corporates & Markets	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	124.832.030	27.934.180	45.460.140	94.512.141	37.164.259	5.449.936	335.352.686
davon fixe Vergütung	107.865.495	22.873.920	35.817.174	75.297.327	24.336.706	2.787.072	268.977.694
davon variable Vergütung	16.966.535	5.060.260	9.642.966	19.214.813	12.827.554	2.662.864	66.374.992
Anzahl Personen mit variabler Vergütung	1.507	339	489	1.149	259	5	3.748

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

³ Geschäftsführer von Tochtergesellschaften werden nicht separat ausgewiesen und sind je Geschäftsfeld subsummiert.

⁴ Aus auswertungstechnischen Gründen wurden unterjährige Veränderungen durch eine Hochrechnung der fixen Vergütung auf Jahresbasis berücksichtigt.

5.2. Offenlegung gemäß § 8 der InstitutsVergV

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung der risikorelevanten Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder des DekaBank-Konzerns für das Geschäftsjahr 2012. Die dargestellte Gesamtvergütung beinhaltet die fixe Vergütung zum Stand 31.12.2012 sowie die Summe der in Aussicht gestellten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2012 (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 InstitutsVergV zusammengefasst dargestellt.

Ausweis Zusammensetzung der Vergütung für 2012 (risikorelevante Personen mit variabler Vergütung):

In EUR	CC / Vertrieb Sparkassen	AM Kapital- markt / AM Immobilien	Corporates & Markets	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	2.499.346	6.652.990	10.066.964	5.449.936	24.669.236
davon fixe Vergütung	1.647.346	3.343.990	4.945.380	2.787.072	12.723.788
davon variable Vergütung	852.000	3.309.000	5.121.584	2.662.864	11.945.448
Anzahl risikorelevanter Personen mit variabler Vergütung	7	16	26	5	54
Bonus 2012⁵	852.000	3.309.000	5.071.584	2.662.864	11.895.448
davon nicht zurück- behaltene Vergütung	414.798	1.826.187	2.862.903	1.065.146	6.169.034
davon in Abhängigkeit von der Wertentwicklung des Unternehmens	162.399	216.999	1.321.717	532.573	2.233.688
davon zurückbehaltene Vergütung	437.202	1.482.813	2.208.681	1.597.719	5.726.415
davon in Abhängigkeit von der Wertentwicklung des Unternehmens	218.601	293.001	1.031.183	798.858	2.341.643
davon in Abhängigkeit von einer Malus Regelung	437.202	1.482.813	2.208.681	1.597.719	5.726.415

Rundungsbedingte Abweichungen sind möglich.

5 Abweichung zwischen dem Bonus 2012 und der variablen Vergütung in C&M ist einzelvertraglich bedingt.

Ausweis der im Geschäftsjahr 2012 einzelvertraglich vereinbarten (i) Bonusgarantien im Rahmen der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses gem. § 8 Abs. 3 Nr. 2 InstitutsVergV („**Bonusgarantien**“) und (ii) geleisteten Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit gem. § 8 Abs. 3 Nr. 5 InstitutsVergV („**Abfindungen**“):

In EUR	CC / Vertrieb Sparkassen	AM Kapital- markt / AM Immobilien	Corporates & Markets	Vorstand	Gesamt
Bonusgarantien in 2012	/.	/.	/.	/.	/.
Anzahl der Begünstigten	/.	/.	/.	/.	/.
Abfindungen in 2012	/.	/.	585.008	/.	585.008
Anzahl der Begünstigten	/.	/.	2	/.	2
Höchste geleistete Abfindungszahlung	/.	/.	500.008	/.	500.008

Es gab im Geschäftsjahr 2012 keine Reduzierungen im Sinne von § 8 Abs. 3 Nr. 3 InstitutsVergV.

DekaBank
Deutsche Girozentrale

Michael Rüdiger

Oliver Behrens

Dr. Matthias Danne

Dr. h. c. Friedrich Oelrich

Martin K. Müller

Dr. Georg Stocker

Frankfurt am Main, 06. August 2013

„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**