

Vergütungsbericht 2009

DekaBank-Konzern

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2009

Der Vergütungsbericht beschreibt die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ des DekaBank-Konzerns (nachfolgend Bank) für das Geschäftsjahr 2009. Er erläutert zudem weitere Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung nach Maßgabe des Rundschreibens 22/2009 der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht vom 21.12.2009. Die Vergütung des Vorstands der Bank ist separat im Geschäftsbericht 2009 ausgewiesen. Die DekaBank setzt damit die im Dezember 2009 eingeführten neuen aufsichtsrechtlichen Offenlegungspflichten bereits für das Geschäftsjahr 2009 weitgehend um.

Vergütungsphilosophie

Die Bank berücksichtigt im Rahmen ihrer Vergütungsphilosophie und der konkreten Ausgestaltung der Vergütungspolitik sowohl die Interessen ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter als auch die der Anteilseigner. Die Vergütungsphilosophie der Bank unterstützt die strategischen Geschäftsziele, setzt Anreize für ein angemessenes und risikobewusstes Geschäftsverhalten der Mitarbeiter und fördert die Wertgenerierung für die Anteilseigner. Sie steht im Einklang mit gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen. Die Vergütungspolitik unterstützt im Sinne des strategischen Zielbildes eine Ergebniskultur, die gleichermaßen die Leistung, Stärken und Ideen der Mitarbeiter fördert und honoriert.

Zur Umsetzung der Vergütungsphilosophie hat die Bank folgende Kernaussagen zur Vergütung definiert, die konzernweit Anwendung finden. Die Vergütungspolitik der Bank soll:

- die Profitabilität sowie Risiko- und Kapitalkosten berücksichtigen,
- der Steigerung der Leistung von Konzern und Mitarbeitern dienen,
- langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter fördern,
- Anreize zur Eingehung exzessiver Risikopositionen vermeiden,
- genutzt werden, um die besten Mitarbeiter zu rekrutieren und zu halten,
- angemessen über Bereiche und Verantwortung differenzieren,
- unnötige Komplexität vermeiden sowie nachvollziehbar und transparent gestaltet sein.

Diese Grundprinzipien bilden die Ausgangsbasis, die an regulatorische Anforderungen und individuelle Vereinbarungen angepasst werden kann. Sie dienen dazu sowohl die Interessen von Mitarbeitern, Führungskräften und Anteilseignern zu verknüpfen als auch die Mitarbeiter zu motivieren, im besten Interesse der Bank zu handeln und ihr persönliches Potenzial auszuschöpfen. Die Grundprinzipien stehen im Einklang mit dem strategischen Zielbild der Bank.

Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur der Bank umfasst die Gesamtbarvergütung und Nebenleistungen. Zur Gesamtbarvergütung zählen alle direkten Barvergütungen wie Grundgehalt und Bonus. Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen wie Altersvorsorge, Dienstwagen, etc.

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

Um die Vergütungsbestandteile für die Mitarbeiter transparenter zu gestalten, wurden für das Geschäftsjahr 2009 erstmalig Total Compensation Statements (TC-Statements) erstellt und im April 2010 gegenüber den Mitarbeitern veröffentlicht. Im TC-Statement wird die jeweilige Summe der Vergütungsbestandteile, bestehend aus Gesamtbarvergütung und Nebenleistungen, ausgewiesen. Ergänzend erhält der Mitarbeiter eine Übersicht über die von der Bank abgeführten Sozialversicherungsbeiträge sowie die Leistungen, die gegebenenfalls durch Entgeltumwandlungen durch den Mitarbeiter selbst finanziert wurden.

Leistungsorientierte Vergütung

Leistung ist ein zentrales Element der Unternehmenskultur der Bank. Leistung wird innerhalb der Bank anhand von spezifischen Kenngrößen ermittelt, die sowohl die Ergebnisse auf der Konzern- und Geschäftsfeldebene als auch die persönliche Leistung unserer Mitarbeiter abbilden. Zur Bewertung der individuellen Leistung von Mitarbeitern werden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden verwendet.

Die Ebene der Konzern- und Geschäftsfeldergebnismessung wird durch den Vorstand koordiniert und gesteuert. Die Kenngrößen und Methoden einzelner Geschäftsfelder werden fachspezifisch entwickelt, so dass eine Abdeckung der jeweiligen Strategien, Ziele und notwendigen Aktivitäten sichergestellt ist. Individuelle Ziele werden im jeweiligen Geschäftsfeld direkt zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter vereinbart. Die leistungsorientierte Vergütung richtet sich darüber hinaus am strategischen Zielbild der Bank aus. Sie ist marktorientiert ausgestaltet und wird in regelmäßigen Abständen je Geschäftsfeld mit den Wettbewerbern verglichen.

Offenlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2009

Die hier dargestellte Gesamtbarvergütung für das Geschäftsjahr 2009 berücksichtigt bereits den im April 2010 ausgezahlten Bonus für das Geschäftsjahr 2009.

Die Gesamtbarvergütung aller Mitarbeiter des DekaBank Konzerns für das Geschäftsjahr 2009 betrug insgesamt 282,2 Mio. Euro. Das entspricht einer Veränderung von +9,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die durchschnittliche Gesamtbarvergütung pro Mitarbeiter betrug 84,5 TEUR, das entspricht einer Veränderung von +8,6 Prozent gegenüber Vorjahr. Die Gesamtbarvergütung teilt sich auf in rund 220 Mio. Euro (ca. 78 Prozent) Festgehälter und 62 Mio. Euro (ca. 22 Prozent) variable Vergütung.

Die Vergütung des Vorstands der Bank ist separat im Geschäftsbericht 2009 ausgewiesen.

Auf die einzelnen Geschäftsfelder (GF) verteilt sich die Gesamtbarvergütung wie folgt: GF Asset Management Immobilien (AMI) 38,3 Mio. Euro; GF Asset Management Kapitalmarkt (AMK) 76,5 Mio. Euro; GF Corporates & Markets (C&M) 40,4 Mio. Euro; die Corporate Center 101,7 Mio. Euro und Vertrieb Sparkassen 25,3 Mio. Euro.

Im Vergleich zum Vorjahr stieg der fixe Anteil der Gesamtbarvergütung um 1,7 Prozent an. Für die einzelnen Geschäftsfelder bedeutet dies: Ein Anstieg um 2,6 Prozent in Vertrieb Sparkassen, ein Anstieg um 8,7 Prozent in den Corporate Centern und ein Anstieg um 17,4 Prozent im GF C&M. Der fixe Anteil der Gesamtbarvergütung sank im GF AMI um 2,3 Prozent und im GF AMK um 12,7 Prozent. Hierbei ist zu beachten, dass die Veränderungen des fixen Anteils der Gesamtbarvergütung in den Geschäftsfeldern parallel zu den jeweiligen Veränderungen der Mitarbeiteranzahl verlaufen.

Vergütungen im Rahmen der Aufnahme von Arbeits- oder Dienstverhältnissen (z.B. Sign-on Boni) wurden im Geschäftsjahr 2009 in Höhe von 3,8 Mio. Euro gezahlt.

Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen begründen können (sog. Risk Taker)

Nach den am 21. Dezember 2009 erlassenen neuen regulatorischen Vorgaben ist die Bank verpflichtet, Mitarbeiter zu identifizieren, die hohe Risikopositionen begründen können. Die Entwicklung eines solchen Analyseverfahrens war im Jahr 2009 noch nicht abgeschlossen. Die Bank wird im Geschäftsjahr 2010 alle entsprechenden regulatorischen Anforderungen anwenden und die Ergebnisse im Vergütungsbericht 2010 veröffentlichen.

Vergütungsausschuss

Nach den am 21. Dezember 2009 erlassenen neuen regulatorischen Vorgaben ist die Bank verpflichtet, einen Vergütungsausschuss einzurichten. Ein solcher Vergütungsausschuss war im Jahr 2009 in der Bank noch nicht etabliert. Die Bank wird im Geschäftsjahr 2010 einen Vergütungsausschuss implementieren und die entsprechenden Details im Vergütungsbericht 2010 veröffentlichen.

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, 23. November 2010

„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

 Finanzgruppe