

Vergütungsbericht 2010

Information und Veröffentlichung gemäß deutscher Regulierungsvorschriften
Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Leistung aus Leidenschaft



Vergütungsphilosophie

Im Jahr 2010 hat die Deutsche Bank ("die Bank") die in 2009 erzielten Fortschritte und gemachten Zusagen hinsichtlich Vergütungsgestaltung und Vergütungspraktiken weiter ausgebaut. Das aufsichtsrechtliche Umfeld im Bereich Vergütung hat im Laufe des Jahres eine rasante Entwicklung durchlaufen, die im Erlass neuer verbindlicher, europaweit geltender Vorschriften und Vorgaben (CRD3 und CEBS) gipfelte. Die nationalen Aufsichtsbehörden haben seitdem eigene Vorschriften erlassen, die im Wesentlichen den europäischen Richtlinien entsprechen. Die Bank ist zur Einhaltung der von ihrer nationalen Aufsichtsbehörde, der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), erlassenen Verordnung verpflichtet. Die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) trat am 13. Oktober 2010 in Kraft und gilt auf globaler Ebene für die Geschäftsaktivitäten der Bank.

Die Neugestaltung der Vergütung und ihre Orientierung an der strategischen Ausrichtung der wesentlichen Geschäftsaktivitäten der Bank erfolgen in einem kontinuierlichen Prozess. Die Bank prüft, kontrolliert und aktualisiert ständig ihre Vergütungsmodalitäten und -verfahren und richtet diese an den Geschäftszielen (sowohl auf Konzernebene - wie in der Management-Agenda der Bank beschrieben - als auch auf Bereichsebene) und den Vorgaben der Aufsichtsbehörden aus.

Dabei sieht die Bank ihre Vergütungsstrategie und die Vergütungsentscheidungen immer im weiteren Kontext der strategischen Ausrichtung des Unternehmens und der Kerngeschäftsbereiche; hierzu gehören auch Entscheidungen wie die Übernahme von ABN AMRO und Sal. Oppenheim. Die nächste Herausforderung für die Bank wird in der Integration der Postbank liegen. Bei all diesen wesentlichen Geschäftsaktivitäten sind die Vergütungsmodalitäten und -strukturen Schlüsselfaktoren, zu denen wichtige Elemente wie die Sicherung des Geschäftsplattform, das Halten wichtiger Mitarbeiter oder strategische (Vergütungs-) Investitionen in neue Geschäftsaktivitäten in verschiedenen Geschäftsfeldern oder Regionen (z. B. im asiatischen Markt) gehören. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die weltweite Investition in die besten Mitarbeiterpotenziale, die ganz klar durch die allgemeine Vergütungsstruktur und -verteilung unterstützt wird. All diese Maßnahmen sind an der Management-Agenda der Bank ausgerichtet, die die Stärkung der Leistungskultur und den Abbau der Komplexität innerhalb der Organisation zum Ziel hat.

Zur Vergütungsphilosophie der Bank gehört ferner die Beachtung von Risiken, die der ständigen Kontrolle durch unsere Geschäftsbereiche und die Kontrollfunktionen unterliegen. Unsere Kontrollfunktionen sind unabhängig und spielen bei der allgemeinen Ausgestaltung der Vergütung und der Governance im Rahmen der zweistufigen Führungsstruktur eine wichtige Rolle. Die Bank unterhält eine stabile Governance-Struktur, die dafür sorgt, dass die Ausgestaltung, Umsetzung und Kontrolle der variablen Vergütungsmodalitäten potenziellen Risiken und deren möglichen Auswirkungen Rechnung trägt.

Die Zielsetzungen der Vergütungsstrukturen und -praktiken der Deutschen Bank werden auf globaler Ebene festgelegt und basieren auf den folgenden Vergütungsprinzipien:

- Ausrichtung der Vergütung an Ertragskraft, Risiken und Eigenkapital
- Maximierung der Leistung der Mitarbeiter und des Unternehmens
- Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeiterpotenziale
- Anpassung an die verschiedenen Divisionen und Verantwortungsebenen
- einfaches und transparentes Vergütungsdesign
- Erfüllung regulatorischer Anforderungen

Diese Kernprinzipien sind ebenfalls Bestandteil der Konzern-Vergütungsrichtlinie der Deutschen Bank. Die Bank verfolgt diese Prinzipien, um die Interessen der Mitarbeiter, des Managements und der Aktionäre in Einklang zu bringen und um ihre Mitarbeiter dazu zu motivieren, stets im Interesse der Bank zu handeln und ihr Bestes zu geben.

Wir freuen uns, dass es uns gelungen ist, aufgrund der in den Jahren 2009 und 2010 fortlaufend durchgeführten Überprüfung und der proaktiven in die Wege geleiteten Maßnahmen die neuen aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu erfüllen, obwohl die endgültigen Vorschriften erst gegen Ende 2010 in Kraft getreten sind.

Gesamtvergütung

Im Jahr 2010 lag das Hauptaugenmerk der Bank auf der Anwendung und Kommunikation eines Gesamtvergütungsansatzes. Dies wird auch weiterhin so bleiben. Der Gesamtvergütungsansatz baut auf der Zielsetzung des Anfang 2010 durchgeführten "Pay Mix" Review, fixe und variable Vergütung für Mitarbeiter in höheren Positionen in ein angemessenes Verhältnis zu bringen, auf und unterstützt diese. Unter der Annahme gleicher Voraussetzungen erhielten in die Überprüfung einbezogene Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2010 eine geringere variable Vergütung. Ebenso wurden die Auswirkungen der Vergütungsneuausrichtung bei der Festlegung des Pools für die variable Vergütung für das Jahr 2010 und bei dessen Verteilung auf die einzelnen Geschäfts- und Infrastrukturbereiche in vollem Umfang berücksichtigt.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen (Grundgehalt plus sonstige Leistungen) und einer variablen (diskretionärer Bonus) Komponente zusammen und gilt konzernweit. Dadurch soll erreicht werden, dass die Mitarbeiter sich in erster Linie an der Gesamtvergütung orientieren und sich nicht vornehmlich auf die variable Vergütung konzentrieren.

Generelle Struktur der Gesamtvergütung

Die Bank legt Wert darauf, dass für alle Mitarbeiterkategorien und -gruppen das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung angemessen ist und die variable Vergütung nur als Anreiz und Belohnung für gute Leistung genutzt wird.

Die individuelle variable Vergütung wird grundsätzlich diskretionär und in Abhängigkeit vom Ergebnis der Bank und des jeweiligen Geschäftsbereichs und der Leistung des einzelnen Mitarbeiters gewährt.

Die Bank geht nach einem definierten Prozess vor, um für jeden Mitarbeiter die angemessene variable Vergütung auf Grundlage der Gesamtvergütung zu ermitteln. Nach Festlegung der variablen Vergütung eines Mitarbeiters wird eine Matrix auf den entsprechenden Betrag angewandt, um das Verhältnis zwischen dem diskretionärem Cash-Bonus und langfristigen Incentive Awards zu bestimmen. Für alle Mitarbeiter gilt dieselbe Matrix, die dem Prinzip folgt, dass bei einem Anstieg der gesamten variablen Vergütung der Anteil des langfristigen Incentive Award signifikant steigt.

Nach der Matrix für 2010 erhalten Mitarbeiter, denen für das Jahr 2010 ein Annual Incentive Award von € 75.000 oder mehr gewährt wird, einen Teil dieser Vergütung in Form langfristiger Incentive Awards unter dem DB Equity Plan (Restricted Equity Award) und dem DB Restricted Incentive Plan (Restricted Incentive Award). Die aufgeschobenen Awards werden auf diese zwei Instrumente verteilt, wobei 50% des Awards als Restricted Equity Award und 50% als Restricted Incentive Award gewährt werden (Einzelheiten zu den für die verschiedenen Mitarbeitergruppen geltenden Regelungen siehe unten). Für Awards über € 75.000 wurde ein Mindestanteil von 20% der gesamten variablen Vergütung aufgeschoben. Dieser Anteil stieg für die am höchsten vergüteten Mitarbeiter auf bis zu 90%.

Die variable Vergütung wird somit mit den Interessen der Aktionäre dadurch in Einklang gebracht, dass ein wesentlicher Teil der jährlichen Gesamtvergütung in Form aufgeschobener aktienbasierter Vergütung gewährt wird. Dieser Gleichklang zwischen Mitarbeiter- und Aktionärsinteressen ist seit Jahren elementarer Bestandteil der Vergütungsphilosophie der Bank. Unsere aktienbasierten Vergütungselemente erlauben den Mitarbeitern eine direkte Partizipation an der Wertentwicklung der Deutsche Bank Aktie.

Der Baranteil des jährlichen diskretionären Incentive Award wird dem Mitarbeiter im Februar für seine Leistung im vorangegangenen Geschäftsjahr gewährt, d. h. zum Beispiel, dass die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2010 im Februar 2011 gewährt wurde.

In Einklang mit bestehenden Vorschriften wird eine garantierte variable Vergütung nur für die Dauer eines Jahres und bei Neueinstellung von Mitarbeitern vereinbart. Ferner ist es Mitarbeitern ausdrücklich untersagt, Sicherungsgeschäfte abzuschließen, um das Risiko einer geringeren oder einer auf null reduzierten variablen Vergütung auszuschließen.

Methodik der Risikoanpassung (ex-ante)

Der Gesamtpool für variable Vergütung im Konzern wird auf Grundlage der Empfehlung des Senior Executive Compensation Committee (SECC) in erster Linie auf Basis risikoangepasster Auszahlungsquoten zurückliegender Zeiträume sowie des laufenden Geschäftsjahrs festgelegt und vom Vorstand abschließend genehmigt (ex-ante Methodik der Risikoanpassung). Darüber hinaus berücksichtigt das SECC im Rahmen seiner Empfehlung für die Verteilung divisionaler Pools für die variable Vergütung weitere Faktoren wie das Konzernergebnis, die geschätzte Vergütungshöhe und das Aufwand-Ertrag-Verhältnis, die strategische Bedeutung des Geschäftsbereichs für den Konzern sowie das Marktniveau der variablen und der Gesamtvergütung.

Der Mechanismus und das Verfahren für die Kalkulation der konzernweiten Vergütung sind zentralisiert, um sicherzustellen, dass die Gesamtgröße des Pools ausreichend überwacht und genehmigt wird. Auf Konzern-ebene werden Risiken durch Einbeziehung der risikoadjustierten Gewinn- und Verlustrechnungen („G&Vs“) berücksichtigt. Das divisionale Net Income Before Bonus and Tax (NIBBT) wird durch eine Belastung für die Nutzung des Ökonomischen Kapitals angepasst. Das verwendete Kapitalmodell erfasst Informationen aus unseren vier primären Risikobereichen Kredit, Markt, operationelles Risiko und allgemeines Geschäftsrisiko. Diese Risiken werden unabhängig voneinander und unter Berücksichtigung der verschiedenen Komponenten, die den jeweiligen Risikobereich kennzeichnen, berechnet.

Die Kalkulation des Ökonomischen Kapitals erfolgt im Wege des Bottoms-up Ansatzes, der in angepasste Portfoliomodelle integrierte Verlustverteilungsansätze nutzt. Das errechnete Ökonomische Kapital auf Konzernebene wird dann kohärent nach unten den jeweiligen Ebenen (d. h., Transaktionsebene für Kreditrisiken, Desk Level für Marktrisiko) zugewiesen. Somit kann der Aufwand für das Ökonomische Kapital in der G & V der jeweiligen Geschäftseinheit ausgewiesen werden. Finance berichtet monatlich über die Belastungen für das Ökonomische Kapital. Dieses Modell wurde von unserer Risiko-Management-Funktion entwickelt und ist die von uns primär genutzte Methode zur Kalkulierung der Größe des zukünftigen potenziellen Risikos, dem die Bank möglicherweise ausgesetzt sein wird. Unser Modell für die Berechnung des Ökonomischen Kapitals wird kontinuierlich überprüft.

Infolge der Anwendung der oben beschriebenen Methodik erhöht sich die Belastung für das Ökonomische Kapital, wenn das Risikoprofil des Unternehmens wächst, wodurch die ökonomische Profitabilität der Bank insgesamt sinkt und mit ihr die gewährte variable Vergütung. Nach Abzug der Belastung für das Ökonomische Kapital lag das für Vergütungszwecke risikoadjustierte NIBBT um über 25% unter dem berichteten NIBBT. Die Bank ist davon überzeugt, dass die Verwendung risikoadjustierter G&Vs eine extrem effektive und stabile ex-ante Anpassungsmethodik darstellt und als Abschreckung gegen das Eingehen substanzieller Risiken dient, da dieses Modell variable Vergütungsbeträge unmittelbar in Korrelation zur Höhe der eingegangenen Risiken setzt.

Vergütungsstrukturen und Ermittlung von der Regulierung unterliegenden Mitarbeitern gemäß InstitutsVergV

In Übereinstimmung mit der InstitutsVergV hat die Bank eine Reihe von Mitarbeitern ermittelt, bei denen davon ausgegangen wird, dass ihre Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (im Folgenden als „Regulated Employees“ bezeichnet).

Die Regulated Employees wurden anhand einer umfassenden Methodik unter Verwendung quantitativer Kennzahlen und einer qualitativen Risikoanalyse ermittelt. Anhand der Verteilung des Ökonomischen Kapitals auf die einzelnen Geschäftseinheiten wurden die Geschäftsbereiche ermittelt, in denen eine größere Anzahl von Risikoträgern tätig ist. Auf Grundlage dieser Daten wurde eine qualitative Analyse der wichtigsten Mitarbeitergruppen durchgeführt, um Mitarbeiter mit hoher Nutzung von Value at Risk (VaR) und von Ökonomischem Kapital zu ermitteln. Diese Mitarbeiter wurden zu dem Ergebnis der qualitativen Analyse, die zur Ermittlung anderer wichtiger Entscheidungsträger in den Geschäftsbereichen durchgeführt wurde, hinzugerechnet.

Zum Zwecke der Ermittlung des in aufgeschobener Form zu gewährenden Teils des Incentive Awards gilt für Regulated Employees dieselbe, wie eine Steuertabelle funktionierende, Matrix wie für alle anderen Mitarbeitergruppen. Die in der Matrix enthaltenen Prozentwerte sind ausreichend hoch, um sicherzustellen, dass die variable Vergütung für Regulated Employees zu mindestens 40% aufgeschoben gewährt wird.

Der Anteil der aufgeschobenen Vergütung steigt jenseits von 40% signifikant an, um zu gewährleisten, dass mindestens 60% der variablen Vergütung des Senior Managements und der am höchsten vergüteten Regulated Employees aufgeschoben werden. In Einklang mit der InstitutsVergV wurden einige der Deferral Levels angehoben, damit die Anforderungen selbst dann noch erfüllt werden, wenn der aufgrund der anwendbaren Matrix berechnete Anteil der Deferred Awards niedriger wäre.

Aktienbasierte Vergütungsbestandteile für Regulated Employees

In Einklang mit § 5 InstitutsVergV erhalten alle Regulated Employees 50% ihrer variablen Vergütung in Form von Aktien. Der als Deferred Award gewährte Teil der Aktien wird über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren, während dessen die Clawback-Regelungen gelten, aufgeschoben. Nach Eintritt der Unverfallbarkeit dürfen die Aktien erst nach Ablauf einer weiteren Retention Period (mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten) von den Mitarbeitern veräußert werden.

Die übrigen gewährten Aktien stellen die Hälfte des diskretionären Upfront Award der Regulated Employees dar. Sie unterliegen ebenfalls einer Retention Period, d. h., sie dürfen nicht vor Ablauf von mindestens 6 Monaten veräußert werden.

Als ein Ergebnis der Tatsache, dass die Aktien zu gleichen Teilen als Upfront bzw. als Deferred Awards gewährt werden, erhielten Regulated Employees maximal 30% ihrer gesamten variablen Vergütung in Form eines uneingeschränkten Upfront Cash Bonus. Tatsächlich wurden jedoch bei der Mehrzahl der Regulated Employees aufgrund der Anwendung der Deferral Matrix weit mehr als 40% des Total Award aufgeschoben, wodurch die Upfront Cash Boni weniger als 30% des gesamten Award dieser Mitarbeiter ausmachen.

Malus- und Clawback-Regelungen für Regulated Employees (ex-post Risikoanpassung)

Die Bank hat bereits vor einigen Jahren Malus- und Clawback-Regelungen für aufgeschobene Vergütung eingeführt und wendet diese auch an. Die folgenden, vollständig an die aufsichtsrechtlichen Anforderungen angepassten Clawback-Regelungen gelten für die an Regulated Employees für das Jahr 2010 gewährte Awards:

— Konzern-Clawback.

Dieser Einbehalt legt das Konzern NIBT (Net Income Before Income Taxes) als Kennziffer für den Eintritt der 100%igen Unverfallbarkeit des in 2011 gewährten Restricted Equity Award zugrunde. Diese Leistungsbedingung ist nur erfüllt, wenn das Konzern NIBT nicht negativ ist. Ist das Konzern NIBT während des dreijährigen Unverfallbarkeitszeitraums in einem Jahr negativ, verfällt die anstehende Tranche für alle Mitarbeiter zu 100%.

— Divisionaler Clawback

Dieser Einbehalt legt ein Divisionales NIBT als Bedingung für den Eintritt der 100%igen Unverfallbarkeit des in 2011 gewährten Restricted Incentive Award zugrunde. Diese Leistungsbedingung ist im Hinblick auf den einzelnen Mitarbeiter nur erfüllt, wenn das jeweilige Divisionale NIBT nicht negativ ist. Ist das NIBT eines Bereichs während des dreijährigen Unverfallbarkeitszeitraums in einem Jahr negativ, verfällt die anstehende Tranche für alle Mitarbeiter dieses Bereichs zu 100%.

Für Regulated Employees, die nicht in Geschäftsbereichen tätig sind, wird anstelle des Divisionalen NIBT das Konzern NIBT zugrunde gelegt.

— Clawback wegen eines Verstoßes gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien

Alle langfristigen Vergütungspläne der Bank sehen die Möglichkeit des verhaltensabhängigen Einhalts vor, einschließlich Regelungen bezüglich des Verfalls der gesamten noch nicht unverfallbar gewordenen und nicht gezahlten Vergütung für den Fall, der Kündigung eines Mitarbeiters wegen Fehlverhaltens, einschließlich Untreue, Betrug, Täuschung oder Vertrauensbruch. Ein Award kann wegen Verstoßes gegen interne Richtlinien oder Verfahren oder wegen Verstoßes gegen anwendbares Recht oder Vorschriften, die nicht von der Bank erlassen wurden, einbehalten werden.

— Clawback wegen Wegfall der Leistungsgrundlage

Dieser Einbehalt setzt die Restricted Incentive Awards des Mitarbeiters einem zukünftigen Risiko aus und erlaubt der Bank festzustellen, ob Anpassungen auf Grundlage tatsächlicher Ergebnisse notwendig sind. Bis zu 100% der noch nicht unverfallbar gewordenen ausstehenden Awards können einbehalten werden, falls die Bank feststellt, dass der ursprünglich gewährte Award nicht angemessen war, weil eine Erfolgskennzahl sich nachträglich als substantiell falsch herausstellt oder weil ein Geschäft, Handelsgeschäft oder eine Transaktion, die dem Mitarbeiter zugerechnet werden kann, sich erheblich nachteilig auf eine DB Gesellschaft, einen Geschäftsbereich oder den Deutsche Bank Konzern auswirkt.

Abgesehen von den oben beschriebenen besonderen Bestimmungen sehen die einschlägigen Planbedingungen zusätzlich einen (automatischen) Verfall ausstehender Awards¹ in folgenden Fällen vor:

- freiwillige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- verhaltensbedingte Kündigung durch die Bank
- Abwerben von Kunden, Auftraggebern oder Mitarbeitern des Deutsche Bank Konzerns
- Offenlegung oder Nutzung geheimer Informationen
- Erbringen von Dienstleistungen an andere Unternehmen, die den in der Eigenschaft als Mitarbeiter der DB erbrachten Dienstleistungen ähneln, nach Eintritt in den Ruhestand, dem Ausscheiden wegen Career Retirement oder dem Ausscheiden mit dem Ziel der Aufnahme einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst oder einer gemeinnützigen Einrichtung.

¹ Die Aufzählung der zusätzlichen Verfallsbestimmungen ist nicht abschließend und hat nur beschreibende Funktion; es gelten die besonderen Planbestimmungen.

Für alle übrigen Mitarbeiter geltende Vergütungsstrukturen (nicht der Regulierung unterliegende Mitarbeiter)

Obwohl die Regulierung dies nicht verlangt, setzt die Bank die Prinzipien und die langjährige Tradition, Teile der variablen Vergütung aufzuschieben, auch im Hinblick auf alle anderen Mitarbeiter, die den oben genannten Grenzwert der variablen Vergütung erreichen, fort. Die angewandten Instrumente sind dieselben wie für die Regulated Employees (mit Ausnahme der Equity Upfront Awards), um die Ausrichtung der Mitarbeitervergütung an der Unternehmensstrategie, den Unternehmenszielen und den Interessen der Aktionäre zu unterstreichen.

Die globale Anwendung einer einheitlichen Deferral Matrix gewährleistet, dass alle Mitarbeiter im gleichen Umfang wie Regulated Employees Deferred Awards und Unverfallbarkeitszeiträumen unterliegen, auch wenn sie nicht als solche definiert sind. Ferner werden die Clawback-Regelungen wegen Verstoßes gegen regulatorische Auflagen bzw. interne Richtlinien ebenso auf diese Mitarbeitergruppe angewandt, um zu zeigen, dass die Bank ein Fehlverhalten ihrer Mitarbeiter nicht toleriert, unabhängig davon, welcher Verantwortungsebene die Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens angehören.

Ausstehende Awards² für Mitarbeiter, die nicht der Regulierung unterliegen, können ebenfalls in folgenden Fällen (automatisch) verfallen:

- freiwillige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- verhaltensbedingte Kündigung durch die Bank
- Abwerben von Kunden, Auftraggebern oder Mitarbeitern des Deutsche Bank Konzerns
- Offenlegung oder Nutzung geheimer Informationen
- Erbringen von Dienstleistungen an andere Unternehmen, die den in der Eigenschaft als Mitarbeiter der DB erbrachten Dienstleistungen ähneln, nach Eintritt in den Ruhestand, dem Ausscheiden wegen Career Retirement oder dem Ausscheiden mit dem Ziel der Aufnahme einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst oder einer gemeinnützigen Einrichtung.

Zusammensetzung und Aufgaben der Vergütungsausschüsse

In Einklang mit dem deutschen Aktiengesetz hat die Deutsche Bank eine zweistufige Führungsstruktur, bestehend aus dem Aufsichtsrat³ als unabhängigem Aufsichtsgremium und dem Vorstand. Die Mitglieder des Vorstands bilden das Exekutivorgan der Bank. Der Vorstand verantwortet das Tagesgeschäft der Bank. Dabei vertritt er die Bank im Verhältnis zu Dritten, genehmigt die Vergütungsstrukturen der Bank und ratifiziert Höhe und Verteilung der Vergütung.

Die Bank hat eine globale Vergütungs-Governance-Struktur, die die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen der BaFin als der für sie zuständigen Aufsichtsbehörde sowie der anderen wichtigen Aufsichtsbehörden in den weltweiten Finanzzentren überwacht.

² Die Aufzählung der zusätzlichen Verfallsbestimmungen ist nicht abschließend und hat nur beschreibende Funktion; es gelten die besonderen Planbestimmungen.

³ Die Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Satzung der Bank geregelt, die bei Bedarf durch die Hauptversammlung angepasst werden kann. Der Aufsichtsrat genehmigt die Vergütungsvereinbarungen aller Vorstandsmitglieder, einschließlich der wesentlichen Vertragsselemente, und überprüft sie regelmäßig. Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats legt das Design und die Höhe der variablen Vergütung für den Vorstand fest. Externe Berater unterstützen den Aufsichtsrat auf Ersuchen des Aufsichtsratsvorsitzenden.

Teil dieser Governance-Struktur ist das Senior Executive Compensation Committee („SECC“). Das SECC ist hauptsächlich dafür verantwortlich, quantitative und qualitative Faktoren zur Leistungsbewertung als Basis für Vergütungsentscheidungen festzulegen, dem Vorstand angemessene Empfehlungen für den jährlichen Bonus-Pool und dessen Verteilung auf die Bereiche zu unterbreiten und sicherzustellen, dass die Pool-Verantwortlichen ein Vergütungskomitee sowie adäquate Prozesse und Kontrollen einrichten, die unter anderem das Risiko bei der Festlegung von Pools auf den weiteren Ebenen und der Festlegung der individuellen Vergütung berücksichtigen. Die Schaffung einer unternehmensweiten Governance-Struktur ist eine weitere Aufgabe des SECC, die von zwei bevollmächtigten Gremien, dem Global Compensation Review Committee („GCRC“) und dem Global Compensation Oversight Committee („GCOC“), wahrgenommen wird. Die derzeitigen Mitglieder des SECC sind: der Group COO, der Group CFO, der Global Head of HR und der Group Head of Finance. Das SECC wird unterjährig von unabhängigen Beratern unterstützt.

Das GCOC überprüft die bereichsspezifischen Vergütungsrahmenwerke und stellt sicher, dass diese sowie die bereichsspezifischen Vergütungspraktiken mit den Vergütungsgrundsätzen und maßgeblichen Richtlinien der Bank übereinstimmen. Dies umfasst auch die Berücksichtigung solider Messgrößen und Kennzahlen: zum einen hinsichtlich der finanziellen Performance der Bank und des jeweiligen Bereichs (d. h., den operationellen und aufsichtsrechtlichen Risiken sowie den Markt-, Liquiditäts-, Reputations- und Kreditrisiken) sowie der Einhaltung von Compliance-Richtlinien. Eine Zusammenfassung der Feststellungen und Empfehlungen des GCOC wird dem SECC zur Verfügung gestellt.

Die Hauptaufgaben des GCRC bestehen darin, ein effektives Rahmenwerk aus Vergütungskomponenten und –regelungen zu schaffen, neue Pläne zu genehmigen und bestehende Pläne anzupassen sowie bestehende und künftige Verbindlichkeiten der Bank im Zusammenhang mit Vergütungsplänen, insbesondere bezüglich Aktien oder aktienbasierten Vergütungskomponenten, zu überprüfen.

Zusätzlich haben alle Bereiche jeweils ein sog. Divisional Compensation Committee („DCC“) etabliert. Die DCCs sind zuständig für die Entwicklung und Ausgestaltung eines bereichsspezifischen Vergütungsrahmenwerks und operativer Grundsätze gemäß den Verfahren und Standards der Bank. Ferner setzen sie im Einklang mit diesem Rahmenwerk bereichsspezifische Vergütungsprozesse auf, die auf globaler Ebene in die Jahresendprozesse eingebettet sind. Bei der Verteilung der variablen Vergütung berücksichtigen die DCCs eine Vielzahl von Erfolgsparametern.

In Einklang mit der InstitutsVergV und angesichts der globalen Reichweite, Größe, des Umfangs und der Komplexität der Geschäftsaktivitäten sowie des allgemeinen Risikoprofils der Bank gilt die vorstehende Reward Governance Struktur auf Konzern- und Bereichsebene. Das bedeutet, dass rechtliche Einheiten gemäß den entsprechenden konzernweiten und bereichsspezifischen Vergütungsrahmenwerken global gesteuert und kontrolliert werden und auf Ebene der rechtlichen Einheit keine separaten Vergütungskomitees geschaffen werden müssen. Auf diese Weise wird bereichs- und regionsübergreifend eine transparente und komplette Überwachung und Kontrolle sowie die Konsistenz aller vergütungsbezogenen Angelegenheiten und Pläne sichergestellt. Die Governance-Struktur der Bank entspricht den aufsichtsrechtlichen Leitlinien.

Offenlegung von Vergütungskennziffern⁴

Der Personalaufwand (C&B) des Gesamtkonzerns erhöhte sich von 11,3 Mrd € im Jahr 2009 um 12,0 % auf 12,7 Mrd € im Jahr 2010. Diese Steigerung ergab sich in erster Linie aus dem Anstieg der Aufwandskosten für Deferred Awards aus den Vorjahren, den gestiegenen Gehaltskosten aufgrund des Personalanstiegs und den Auswirkungen der Vergütungsneuausrichtung.

Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 7 InstitutsVergV

Die 2010 vom DB-Konzern gewährten Incentive Awards (ausschließlich der Aufwendungen für in den Vorjahren gewährte aufgeschobene Vergütung, aber einschließlich der in diesem Jahr gewährten, in Zukunft unverfallbar werdenden Awards) beliefen sich auf insgesamt 4,3 Mrd €. Hinsichtlich der zugrunde liegenden Award-Strukturen verweisen wir auf die in diesem Bericht enthaltene detaillierte Beschreibung. Die konzernweite Quote der aufgeschobenen Vergütung beträgt 49%.

Tabelle zu § 7 InstitutsVergV, Offenlegung

in Mio €				2010
	CIB	PCAM	Sonstige	Konzern Insgesamt
Gesamtvergütung	6.780,8	3.179,3	222,7	10.182,8
davon Fixe Vergütung	3.257,3	2.578,2	78,5	5.914,0
davon Variable Vergütung	3.523,5	601,1	144,2	4.268,8
Anzahl der Angestellten	38.883	41.864	955	81.702

Die dargestellten Zahlen beinhalten die Zuordnung der Vergütung und der Mitarbeiterzahlen der Infrastruktureinheiten gemäß unserer bewährten Kostenallokationsschlüssel.

⁴ Sämtliche in diesem Bericht im Abschnitt Offenlegung enthaltene Zahlen beinhalten auch den Vorstand und das GEC. Weitere Informationen zur Vergütung des Vorstands sind im Finanzbericht 2010 enthalten. Auswirkungen oder Zahlen zur Postbank sind grundsätzlich in diesem Abschnitt nicht enthalten.

Offenlegung von Vergütungskennziffern für Regulated Employees gemäß § 8 InstitutsVergV

Zur Ermittlung der Regulated Employees hat die Bank in Einklang mit der Verordnung eine strukturierte Vorgehensweise entwickelt, die in diesem Bericht im Abschnitt „Vergütungsstrukturen und Ermittlung von Ermittlung von der Regulierung unterliegenden Mitarbeitern gemäß InstitutsVergV“ näher beschrieben ist. Auf Grundlage dieser Vorgehensweise wurden im Geschäftsjahr 2010 konzernweit in allen Geschäftsbereichen insgesamt 168 Mitarbeiter ermittelt, die der Regulierung unterliegen. Die Offenlegung schließt die Mitglieder des Vorstandes und des GEC sowie die Executive Members⁵ ausgewählter DB Konzerngesellschaften, die als „bedeutende Institute“ im Sinne des § 1 der InstitutsVergV gelten, mit ein. Einzelheiten zu der für die Regulated Employees geltenden Vergütungsstruktur sind in der untenstehenden Übersicht zusammengestellt⁶.

Übersicht zu § 8 InstitutsVergV, Offenlegung

in Mio €	2010				
	CIB	PCAM	Geschäftsleiter (Signifikante Institutionen)	Sonstige	Konzern Insgesamt
Gesamtvergütung	536,2	8,9	18,2	92,4	655,7
Anzahl der Angestellten	129	4	16	19	168
davon Fixe Vergütung	41,7	1,4	5,8	14,3	63,3
davon Variable Vergütung	494,5	7,4	12,3	78,2	592,4
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	10,2	0	0	0	10,2
Anzahl der Begünstigten	2	0	0	0	2
Variable Vergütung					
davon Deferred Awards	410,6	5,3	8,0	60,7	484,7
davon Upfront Awards	83,9	2,1	4,3	17,5	107,7
Awards in Abhängigkeit einer Clawback-Regelung	452,6	6,4	10,2	69,4	538,5
Awards in Abhängigkeit einer nachhaltigen Wertentwicklung	410,6	5,3	8,0	60,7	484,7

Die dargestellten Zahlen beinhalten die Zuordnung der Vergütung und der Mitarbeiterzahlen der Infrastruktureinheiten gemäß unserer bewährten Kostenallokationsschlüssel.

Sämtliche vorstehend offengelegten Deferred Awards sind vom zukünftigen Ergebnis der Bank abhängig und sind je nach eingesetztem Instrument an die risikoadjustierten NIBT Performance-Kennzahlen des Konzerns oder des jeweiligen Geschäftsbereichs gekoppelt. So genannte Equity Upfront Awards können ebenfalls im Falle einer verhaltensbedingten Kündigung innerhalb der einschlägigen Retention Period verfallen, obwohl sie am Tag ihrer Gewährung bereits als unverfallbar gelten. 82% der dieser Mitarbeitergruppe gewährten variablen Vergütung ist aufgeschoben; diese ist ferner vom zukünftigen Ergebnis der Bank abhängig, unterliegt Clawback-Regelungen und entspricht damit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen der InstitutsVergV.

Frankfurt, März 2011

Deutsche Bank AG

⁵ Alle ausgewählten DB Konzerngesellschaften und damit die jeweiligen Geschäftsleiter dieser Gesellschaften sind Teil des PCAM Geschäftsfeldes.

⁶ Die Offenlegung weist keine bedeutenden vertraglichen Leistungen anlässlich der Beendigung aus, da im Jahr 2010 derartige Leistungen nicht an Regulated Employees gewährt wurden.

2011

28. April 2011

Zwischenbericht zum 31. März 2011

26. Mai 2011

Hauptversammlung in der Festhalle
Frankfurt am Main (Messegelände)

27. Mai 2011

Dividendenzahlung

26. Juli 2011

Zwischenbericht zum 30. Juni 2011

25. Oktober 2011

Zwischenbericht zum 30. September 2011

2012

02. Februar 2012

Vorläufiges Jahresergebnis für das Geschäftsjahr 2011

20. März 2012

Geschäftsbericht 2011 und Form 20-F

26. April 2012

Zwischenbericht zum 31. März 2012

31. Mai 2012

Hauptversammlung in der Festhalle
Frankfurt am Main (Messegelände)

01. Juni 2012

Dividendenzahlung

31. Juli 2012

Zwischenbericht zum 30. Juni 2012

30. Oktober 2012

Zwischenbericht zum 30. September 2012