

Hauptversammlung 2014

Vergütung für Mitarbeiter und Organmitglieder von Tochtergesellschaften –
Heraufsetzung der Grenze für variable Vergütungskomponenten

Leistung aus Leidenschaft



Vergütung für Mitarbeiter und Organmitglieder von Tochtergesellschaften – Heraufsetzung der Grenze für variable Vergütungskomponenten

Zusammenfassung

Gemäß § 25a Absatz 5 Satz 2 der seit 1. Januar 2014 gültigen Fassung des Kreditwesengesetzes (KWG) darf die variable Vergütung der Mitarbeiter von Kreditinstituten grundsätzlich 100 % der fixen Vergütung (d. h. ein Verhältnis von 1:1) nicht übersteigen. Laut § 25a Absatz 5 Satz 5 KWG kann die Hauptversammlung eine höhere variable Vergütung billigen, die jedoch 200 % der fixen Vergütung (d. h. ein Verhältnis von 1:2) für den jeweiligen Mitarbeiter nicht übersteigen darf.

Vorstand und Aufsichtsrat befürworten die Beibehaltung einer hinreichend großen diskretionären variablen Vergütungskomponente, um Leistungs- und Erfolgsschwankungen zu berücksichtigen sowie die Kostenflexibilität zu gewährleisten und gleichzeitig die Fixkostenerhöhung zu minimieren. Banken mit Hauptsitz außerhalb der EU müssen die Vergütungsrichtlinien der Capital Requirements Directive IV (CRD IV) nur innerhalb der EU einhalten. Schon aus diesem Grund wird die weltweite und nicht nur auf Europa bezogene Anwendbarkeit dieses Verhältnisses für die Deutsche Bank einen wichtigen Einfluss auf ihre Fähigkeit haben, an den Märkten inner- und außerhalb von Europa im Wettbewerb um Mitarbeiter zu bestehen.

Während für Banken aus anderen EU-Ländern und Institute mit Hauptsitz außerhalb der EU das 1:1-Verhältnis gemäß der Definition in den Regulatory Technical Standards der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) nur für Risikoträger gilt, geht das KWG über die CRD IV-Anforderungen hinaus und legt fest, dass das 1:1-Verhältnis für alle Mitarbeiter auf allen Verantwortungsebenen anzuwenden ist. Lediglich gemäß Tarifvertrag vergütete Mitarbeiter, wie die deutschen Tarifangestellten der Bank, sind von der Anwendung dieser Regulierung ausgenommen.

Vorstand und Aufsichtsrat bitten um Zustimmung, dass für Mitarbeiter der Deutschen Bank AG und ihrer Tochtergesellschaften einschließlich der Organmitglieder von Tochtergesellschaften, die unter § 25a Absatz 5 Satz 2 KWG fallen, unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Funktion ein Verhältnis von 1:2 angewendet werden darf, wenn dies angemessen ist.

Dies stellt sicher, dass die Deutsche Bank mehrere wichtige Ziele erreichen kann:

- bei der Gewinnung und Bindung von Talenten wettbewerbsfähig zu bleiben
- die Erhöhung der fixen Vergütungskosten zu minimieren
- eine angemessene diskretionäre variable Vergütungskomponente beizubehalten, um Leistungsschwankungen berücksichtigen sowie die Kostenflexibilität gewährleisten zu können
- sicherzustellen, dass beim Senior Management und bei Mitarbeitern mit hoher Vergütung weiterhin der größtmögliche Anteil der Gesamtvergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben gewährt und den Verfalls- und Einbehaltungsregelungen unterworfen wird

Die Bank ist überzeugt, dass diese Entscheidung im Interesse der Aktionäre an einer möglichst geringen Auswirkung der Regulierung auf die fixen Kosten ist. Daher bittet sie um Zustimmung zu dem Vorschlag unter Tagesordnungspunkt 9. Weitere Informationen zu dem Vorschlag werden im Folgenden bereitgestellt.

Vergütungsstruktur

Die Bank verfolgt einen Gesamtvergütungsansatz, der fixe und variable Vergütungskomponenten umfasst. Die fixe Vergütung dient dazu, die Mitarbeiter entsprechend ihren Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen sowie der Bedeutung und dem Umfang ihrer Funktion zu vergüten. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung für die jeweilige Funktion wird unter Berücksichtigung ihres Marktwerts zum jeweiligen Zeitpunkt bestimmt und durch die regulatorischen Anforderungen zur Gesamtvergütung beeinflusst.

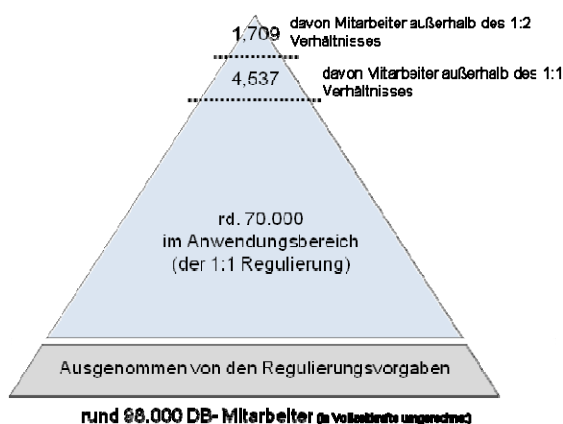
Die fixe Vergütung kann das Grundgehalt, zusätzliche Gehaltskomponenten oder Gehaltszulagen und gegebenenfalls spezifische lokale Zulagen beinhalten. Sie wird vertraglich vereinbart und ist in vielen Ländern nicht rückforderbar. Für die Mehrheit der Deutsche Bank-Mitarbeiter ist die fixe Vergütung die Hauptvergütungskomponente und liegt die diskretionäre variable Vergütung deutlich unter dem Verhältnis von 1:1. Dies ist für viele Geschäftsbereiche angemessen und wird auch künftig ein wesentliches Merkmal der Gesamtvergütung sein.

Die diskretionäre variable Vergütung ist auf die Zielsetzung der Finanzindustrie einer Beibehaltung von Kostenflexibilität bei gleichzeitiger Gewinnung und Bindung der richtigen Talente ausgerichtet. Sie ermöglicht darüber hinaus, erzielte Leistungen zu differenzieren und Verhaltensweisen durch geeignete Anreizsysteme zu fördern, was wiederum Einfluss auf die Unternehmenskultur hat. Daher ist die variable Vergütung weltweit in vielen Geschäftsfeldern der Bankenbranche ein Hauptmerkmal marktüblicher Vergütung. In Kombination mit der fixen Vergütung führt dies zu einer Gesamtvergütung, die sowohl kosteneffizient als auch flexibel ist.

Auswirkungen auf die Mitarbeiter

Die Bank beschäftigt insgesamt rund 98.000 Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet) in unterschiedlichen Hierarchiestufen, einschließlich der Geschäftsleitungen von Tochtergesellschaften. Davon fallen rund 70.000 Mitarbeiter unter diese Regulierung. Der Großteil dieser Mitarbeiter wird bereits gemäß dem durch das KWG vorgegebenen Verhältnis von 1:1 vergütet. Bei zahlreichen Mitarbeitern werden jedoch eine Überprüfung und möglicherweise eine Anpassung der Vergütungsstruktur (d. h. eine Umverteilung von variabler auf fixe Vergütung) erforderlich sein. Diese Anpassung dürfte bei der Deutschen Bank im Vergleich zu ihren Mitbewerbern umfangreicher sein, da die Bank aufgrund der strengeren aufsichtsrechtlichen Anforderungen in Deutschland das Verhältnis 1:1 für alle Mitarbeiter, außer auf gemäß Tarifvertrag vergütete Mitarbeiter, anwenden muss.

Abbildung 1 – Belegschaft des DB-Konzerns am 31. Dezember 2013



Hinweis: Bei allen Statistiken – außer der gesamten Belegschaft des DB-Konzerns – wurden die Postbank und die BHF-Bank nicht berücksichtigt

Abbildung 2 – Mitarbeiter, die zum 31. Dezember 2013 nicht gemäß einem Verhältnis von 1:1 oder 1:2 vergütet wurden, (nach Unternehmensbereich) auf Basis der Vergütung für 2013

	CB&S	GTB	DeAWM	PBC	NCOU	Insgesamt
1:1	3.284	160	817	199	77	4.537
1:2	1.218	36	400	32	23	1.709

Abbildung 3 – Mitarbeiter, die zum 31. Dezember 2013 nicht gemäß einem Verhältnis von 1:1 oder 1:2 vergütet wurden, (nach Region) auf Basis der Vergütung für 2013

	Deutschland	Großbritannien	Rest der EU	Nord- und Südamerika	Asien-Pazifik	Rest der Welt	Insgesamt
1:1	382	1.255	152	1.737	887	124	4.537
1:2	116	459	41	863	191	39	1.709

Wie in Abbildung 1 dargestellt, überstieg zum 31. Dezember 2013 bei 4.537 Mitarbeitern bzw. rund 5 % der globalen Belegschaft der Bank die Vergütung das Verhältnis von 1:1. Die Mitarbeiterzahl ist deutlich geringer, wenn ein Verhältnis von 1:2 zugrunde gelegt wird. Auf dieser Grundlage überstieg die Vergütung zum 31. Dezember 2013 bei 1.709 Mitarbeitern bzw. rund 2 % der globalen Belegschaft der Bank das Verhältnis von 1:2. In den Abbildungen 2 und 3 sind die Mitarbeiter, bei denen die Vergütung das Verhältnis von 1:1 bzw. 1:2 überschritt, nach Unternehmensbereich und Region aufgeteilt. Die oben genannten Zahlen basieren auf der Gesamtvergütung für 2013. Alle Zahlen der Abbildungen 1 und 2 beinhalten die Allokation von Mitarbeitern der Infrastrukturfunktionen gemäß dem festgelegten Allokationsschlüssel der Bank. Die Zahlen der Abbildungen 1

bis 3 berücksichtigen 379 DeAWM- und PBC-Mitarbeiter außerhalb Deutschlands, die vorwiegend auf Basis ihrer Leistung vergütet werden und keine oder nur eine geringe fixe Vergütung erhalten.

Unabhängig davon, ob ein Verhältnis von 1:1 oder 1:2 gilt, wird die Bank eine breitere Gruppe von Mitarbeitern überprüfen, um die Auswirkungen der Obergrenze angemessen und umfassend zu adressieren sowie festzustellen, ob eine Anpassung der fixen Vergütung angemessen oder erforderlich ist. Ziel dieser umfangreicheren Überprüfung ist es,

- bei der diskretionären variablen Vergütung eine angemessene Flexibilität sicherzustellen, um Veränderungen der marktüblichen Gesamtvergütung berücksichtigen zu können
- bei individuellen Entscheidungen zur Gesamtvergütung einiger Mitarbeiter eine ausreichende Flexibilität zu gewährleisten, um deren Leistung und Karriereentwicklung widerspiegeln zu können
- die Vergütung bei einer über- oder unterdurchschnittlichen Leistung entsprechend anpassen zu können.

Die Bank geht davon aus, dass bei einem Verhältnis von 1:1 der Anteil der zu überprüfenden Belegschaft größer sein wird als die Zahl von 4.537 Mitarbeitern, bei denen das Verhältnis von 1:1 unmittelbar nach Einführung der Regelungen überschritten wurde. Eine Überprüfung von rund 4.000 weiteren Mitarbeitern dürfte erforderlich sein, von denen mehr als die Hälfte außerhalb der EU tätig ist. Sollte die Hauptversammlung einem Verhältnis von 1:2 zustimmen, wird die Anzahl der Mitarbeiter, bei denen eine Überprüfung der fixen Vergütung erforderlich ist, neben den oben genannten 1.709 Mitarbeitern (bei denen das Verhältnis von 1:2 unmittelbar nach Einführung der Regelungen überschritten wurde) rund weitere 2.000 Mitarbeiter umfassen.

Wir weisen darauf hin, dass die Anzahl der Mitarbeiter, bei denen eine Überprüfung erforderlich sein dürfte, deutlich höher ist als die Anzahl der Risikoträger der Bank (1.295 zum Jahresende 2013). Dies ist darauf zurückzuführen, dass das KWG über die CRD IV-Anforderungen hinausgeht und festlegt, dass das 1:1-Verhältnis für alle Mitarbeiter auf allen Verantwortungsebenen (außer für gemäß Tarifvertrag vergütete Mitarbeiter) anzuwenden ist. Die genaue Mitarbeiterzahl und die daraus resultierenden Auswirkungen auf die fixe Vergütung sind aufgrund von Veränderungen der Mitarbeiterzahl infolge von Einstellungen, Abwanderung und Restrukturierungsaktivitäten nicht statisch.

Seit vielen Jahren ist der Anteil der aufgeschobenen Vergütung bei der Deutschen Bank signifikant und liegt im Durchschnitt deutlich über den aufsichtsrechtlichen Anforderungen. Die Belegschaft, die bei einem Verhältnis von 1:1 oder 1:2 zu überprüfen ist, beinhaltet viele Mitarbeiter, die eine aufgeschobene Vergütungskomponente erhalten. Die Bank will ihren Ansatz in Bezug auf die aufgeschobene Vergütung beibehalten. Ihr Ziel ist es sicherzustellen, dass jegliche diskretionäre variable Vergütung von der langfristigen Entwicklung und Leistung abhängig ist und sowohl bei einem Verhältnis von 1:1 als auch bei dem vorgeschlagenen Verhältnis von 1:2 Einbehaltungs- und Verfallsbedingungen unterliegt.

In Übereinstimmung mit § 25a Absatz 5 Satz 2 KWG und den zusätzlichen Anforderungen gemäß § 2 (9) und § 9 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV), wonach für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegen soll, wird der Vorstand ein angemessenes Verhältnis der fixen zur variablen Vergütung sicherstellen.

Darüber hinaus werden länderspezifische Vorschriften, die eine restriktivere Umsetzung der CRD IV vorschreiben, berücksichtigt.

Kostenauswirkungen

Da die Bank einen Gesamtvergütungsansatz verfolgt, führt die Umsetzung der regulatorischen Vorgaben in Form eines Verhältnisses von 1:1 oder 1:2 für sich genommen nicht zu einer Erhöhung der individuellen Gesamtvergütung. Die Gesamtvergütung wird sich auch künftig am Erfolg und am Markt orientieren. Um jedoch sicherstellen, dass die Bank im Hinblick auf die Höhe der Gesamtvergütung weiterhin im Wettbewerb bestehen kann, wird die Anwendung eines 1:1- oder 1:2-Verhältnisses für einige Mitarbeiter zu einer Umverteilung ihrer Vergütung (von variabler auf fixe Vergütung) und damit einem Rückgang der „flexiblen“ GuV-Kosten (variable Vergütung) beziehungsweise einem Anstieg der „fixen“ GuV-Kosten (fixe Vergütung) führen.

Als Ausgangsbasis wird in Abbildung 4 jeweils die Höhe der fixen und variablen Vergütung aus den Vorjahren dargestellt.

Abbildung 4 – Gesamtvergütung 2013/2012 nach Unternehmensbereich

in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹						2013	2012
	CB&S	GTB	DeAWM	PBC	NCOU	Konzern insgesamt	Konzern insgesamt
Gesamtvergütung	4.505	956	1.366	2.782	263	9.871	10.191
davon:							
Fixe Vergütung	2.373	721	937	2.472	205	6.707	7.025
Variable Vergütung	2.132	235	429	310	58	3.164	3.166
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet) am Jahresende	25.608	11.502	11.465	46.800	2.879	98.254	98.219

¹ Beinhaltet die Anzahl der Mitarbeiter sowie die diskretionären Anteile der variablen Vergütung der Postbank.
Quelle: Deutsche Bank, Geschäftsbericht 2013 vom 20. März 2014

Wie oben erwähnt, geht die Bank nicht davon aus, dass die Anwendung eines Verhältnisses von 1:1 oder 1:2 für sich genommen zu einer Erhöhung der individuellen Gesamtvergütung führt, da die gestiegene fixe Vergütung durch eine gesunkene variable Vergütung ausgeglichen wird. Wenngleich die diskretionäre variable Vergütung erst im Jahresverlauf ermittelt wird, enthalten die Abbildungen 5 und 6 Beispiele für eine mögliche Gesamtvergütung in 2014 (unterteilt nach Unternehmensbereichen). Grundlage sind Modellrechnungen für eine Erhöhung der fixen Vergütung bei einem Verhältnis von 1:1 beziehungsweise 1:2. Diese Beispiele dienen lediglich der Veranschaulichung.

Abbildung 5 – Indikator für die individuelle Gesamtvergütung (2014) nach Unternehmensbereich bei Anwendung eines 1:1-Verhältnisses (auf Basis der Werte von 2013)

in Mio € (sofern nicht anders angegeben)						2014	2013
	CB&S	GTB	DeAWM	PBC	NCOU	Konzern insgesamt	Konzern insgesamt
Gesamtvergütung	4.505	956	1.366	2.782	263	9.871	9.871
davon:							
Fixe Vergütung	3.256	773	1.057	2.521	221	7.829	6.707
Variable Vergütung	1.248	182	309	261	43	2.043	3.164

Abbildung 6 – Indikator für die individuelle Gesamtvergütung (2014) nach Unternehmensbereich bei Anwendung eines 1:2-Verhältnisses (auf Basis der Werte von 2013)

in Mio € (sofern nicht anders angegeben)						2014	2013
	CB&S	GTB	DeAWM	PBC	NCOU	Konzern insgesamt	Konzern insgesamt
Gesamtvergütung	4.505	956	1.366	2.782	263	9.871	9.871
davon:							
Fixe Vergütung	2.765	735	970	2.487	212	7.169	6.707
Variable Vergütung	1.740	220	396	295	52	2.703	3.164

Vorstand und Aufsichtsrat halten mit Blick auf die bisherige Vergütungspraxis in der Bank und bei den wichtigsten global aufgestellten Wettbewerbern (insbesondere die angestrebte Erfolgsorientierung und langfristige Anreizwirkung der Vergütung, vor allem mit Blick auf den nachhaltigen geschäftlichen Erfolg der Bank) die Erhaltung möglichst großer Flexibilität für die variable Komponente der Vergütung und die Minimierung der Auswirkungen auf die Fixkosten für sachgerecht.

Die Bank möchte diese Auswirkungen so gering wie möglich halten und eine angemessene diskretionäre variable Vergütungskomponente beibehalten, die Einbehaltungs- und Verfallsbedingungen unterliegt, Leistungsschwankungen berücksichtigt sowie die Kostenflexibilität gewährleistet. Daher bittet sie ihre Aktionäre um Zustimmung zur Anwendung eines Verhältnisses von 1:2. Die Bank rechnet derzeit mit einer Erhöhung der GuV-Belastung durch die erhöhten Fixvergütungen für 2014 um rund 651 Mio €¹ bei Umsetzung eines 1:1-Verhältnisses. Diese Entwicklung findet im Finanzplan Berücksichtigung. Bei einem 1:2-Verhältnis dürfte die Erhöhung der GuV-Belastung in 2014 um 360 Mio €¹ auf rund 291 Mio €¹ zurückgehen und damit um 55 % niedriger ausfallen als bei einem 1:1-Verhältnis. Dies ist in einer deutlich geringeren Anzahl von Mitarbeitern begründet, bei denen die fixe Vergütung angepasst werden muss. In beiden Szenarien wurde der GuV-Effekt teilweise durch eine angenommene Reduzierung der variablen Barvergütung ausgeglichen, die dazu dient, einen Teil der Fixkostenerhöhung zu kompensieren.

Der Personalaufwand der Bank in 2013 belief sich auf insgesamt 12.329 Mio €. Der GuV-Effekt bei Anwendung eines Verhältnisses von 1:1 oder 1:2 macht dank der vorgenannten Maßnahmen lediglich einen relativ geringen Teil dieses Aufwands aus. Bei einem Verhältnis von 1:1 beläuft er sich auf 5 % des Personalaufwands für 2013, während er sich bei einem 1:2-Verhältnis auf 2 % beläuft.

¹ Schätzungen auf Basis von Modellrechnungen. Tatsächliches Ergebnis ist noch zu ermitteln. Beinhaltet Auswirkungen auf die Sozialversicherungskosten

Abbildung 7 – Personalaufwand

	2013	2012
in Mio € (sofern nicht anders angegeben)	Konzern insgesamt	Konzern insgesamt
Personalaufwand	12.329	13.490

Quelle: Deutsche Bank, Geschäftsbericht 2013 vom 20. März 2014

Alle oben genannten Analysen und Modellrechnungen basieren auf den Belegschaftsdaten am 31. Dezember 2013 und ziehen die Vergütungszahlen von 2013 als Vergleichsbasis für 2014 heran. Die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung für 2014 ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht bekannt. Sie wird anhand zahlreicher Faktoren berechnet, unter anderem des Konzern- und Bereichsergebnisses, des Leistungsbeitrags des einzelnen Mitarbeiters, der Tragfähigkeit für den Konzern und der Marktbedingungen.

Schlussbemerkung

Die Deutsche Bank ist entschlossen, ihren Mitarbeitern eine angemessene Vergütung zu zahlen und die aufsichtsrechtlichen Anforderungen einzuhalten. Die Zustimmung zu einem Verhältnis von 1:2 würde die Auswirkungen auf die Fixkosten erheblich reduzieren und erscheint uns als sachgerechterer Ansatz.

Die vorgeschlagene Anhebung des Verhältnisses auf 1:2 wird keinen Einfluss auf die Fähigkeit der Bank haben, eine angemessene Eigenmittelausstattung vorzuhalten, und wird eine größere Flexibilität hinsichtlich ihrer Möglichkeiten sicherstellen, auf Ergebnisschwankungen zu reagieren.

Die Zustimmung zur Anwendung eines 1:2-Verhältnisses wird

- die Erhöhung der fixen GuV-Kosten der Bank begrenzen und eine höhere Flexibilität bei der Angleichung von Vergütung und Leistung ermöglichen
- möglicherweise die Mitarbeiterfluktuation in Zeiten schlechter Unternehmensergebnisse senken
- einen engeren Zusammenhang zwischen dem Eingehen unangemessen hoher Risiken und der positiven Anreizsetzung herstellen, indem ein größerer Anteil der Gesamtvergütung Verfalls- und Einbehaltungsbedingungen unterliegt
- die Fähigkeit der Bank unterstützen, um Toptalente zu konkurrieren, da die wesentlichen Mitbewerber außerhalb Europas nicht den Anforderungen der CRD IV unterliegen

Um die Auswirkungen auf die Fixkosten zu minimieren und eine angemessene diskretionäre variable Vergütungskomponente beizubehalten, die Einbehaltungs- und Verfallsbedingungen unterliegt, Leistungsschwankungen berücksichtigt sowie die Kostenflexibilität gewährleistet, bitten Vorstand und Aufsichtsrat der Deutschen Bank um Zustimmung, für die oben genannten Mitarbeiter der Deutschen Bank Aktiengesellschaft, ihrer Tochter- und Beteiligungsgesellschaften, soweit angemessen, ein Verhältnis von 1:2 anzuwenden.

