

## Hauptversammlung 2014

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder –  
Heraufsetzung der Grenze für variable Vergütungskomponenten

*Leistung aus Leidenschaft*



# Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder - Heraufsetzung der Grenze für variable Vergütungskomponenten

## Zusammenfassender Überblick

Im vergangenen Jahr hat die Hauptversammlung der Deutsche Bank AG (im Folgenden auch „DB“ oder „Bank“) mit großer Mehrheit ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gebilligt. Dieses beruht in weiten Teilen auf den Empfehlungen der „Unabhängigen Vergütungskommission“ und setzt sich aus den folgenden drei Komponenten zusammen:

- einer monatlich zu zahlenden festen Grundvergütung
- einer nach jährlich vereinbarten quantitativen und qualitativen Zielen ausgerichteten variablen Komponente (Annual Performance Award) und
- einer langfristig orientierten variablen Vergütungskomponente (Long Term Performance Award), die sich einerseits nach dem relativen TSR (Total Shareholder Return) und andererseits dem sogenannten Client & Culture-Faktor richtet.

Diese Gestaltung stellt sicher, dass nicht nur das 'Was', sondern auch das 'Wie' der Zielerreichung adäquat in der Vergütung der Vorstände berücksichtigt wird. Darüber hinaus sieht das System vor, dass der gesamte Long Term Performance Award (in 2013 ca. 65% der variablen Vergütung) erst nach fünf Jahren unter Beachtung von strikten Malus- und Verfallsregelungen zugeteilt wird. Die entsprechenden Zielhöhen der Vergütung wurden ebenso wie die maximal möglichen Vergütungshöhen veröffentlicht. Im Vergütungsbericht 2013 sind das System selbst sowie die konkreten, vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2013 festgelegten Vergütungen eingehend und transparent dargestellt.

Am 1. Januar 2014 traten auf Basis der Vorgaben der europäischen Capital Requirements Directive IV (CRD IV) gesetzliche Änderungen in Kraft, welche das Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung von Mitarbeitern und Führungskräften in einer Bank auf 1:1 beschränkt. Die dahinterstehende Überlegung ist, dass zu hohe variable Vergütungen erhöhte Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken darstellen können. Unter Beibehaltung des gebilligten Systems ergäbe sich aus den gesetzlichen Vorgaben die Notwendigkeit, die festen Gehälter und damit die kurzfristig auszuzahlende Barkomponente signifikant zu erhöhen. Der Gesetzgeber sieht jedoch vor, dass die Aktionäre insoweit eine Erleichterung beschließen können, indem das Verhältnis der festen zur variablen Vergütung auf 1:2 fixiert wird.

Um weiterhin eine wettbewerbsfähige Vergütung sicherstellen zu können, schlägt der Aufsichtsrat der Bank der Hauptversammlung vor, diese gesetzliche Möglichkeit zu nutzen. Hierdurch wird der Anstieg der Fixkosten minimiert und eine größere Flexibilität bezüglich der Gestaltung der Gesamtvergütung innerhalb des bestehenden Systems gewahrt. Ergänzend werden die Beiträge zur Betrieblichen Altersversorgung modifiziert, um diese in die Kalkulation des Verhältnisses von 1:2 einbeziehen zu können (wodurch die Notwendigkeit zur Erhöhung der Festvergütung zusätzlich abgemildert werden kann) und um unerwünschte Kostensteigerungen bei den Pensionsleistungen zu vermeiden.

Wir sind davon überzeugt, dass eine derartige Entscheidung dem Interesse der Aktionäre an relativ niedrigen Fixkosten entspricht und bitten daher um die Zustimmung zum Antrag unter TOP 8. Weitere Details des Vorschlags können Sie den nachfolgenden Ausführungen entnehmen.

## Neue regulatorische und gesetzliche Vorgaben

Die Capital Requirements Directive IV (CRD IV) stellt neue Anforderungen an die Gestaltung von Vergütungssystemen. Diese werden auf nationaler Ebene durch entsprechende Änderungen des Kreditwesengesetzes (KWG) sowie die Neufassung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV, im BGBl. verkündet am 16. Dezember 2013) umgesetzt. Die Änderungen traten zum 1. Januar 2014 in Kraft. Am 2. Januar 2014 hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zudem eine Auslegungshilfe zur neuen InstitutsVergV auf ihrer Website veröffentlicht.

Die Regelungsinhalte müssen von der Bank global, d.h. auch außerhalb der EU im Wettbewerb mit lokalen, nicht an die CRD IV gebundenen Banken, umgesetzt werden. Die Anforderungen gelten erstmalig für die Vergütungen des Vorstands, die für das Geschäftsjahr 2014 festgesetzt werden.

Wesentliches Element der Regulierungsvorschriften der Art. 92-96 CRD IV ist die Begrenzung des Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung auf 1:1 (Cap-Regelung), d.h. die Höhe der variablen Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht überschreiten.

Gemäß § 25a (5) KWG in Verbindung mit der Referenzregelung in § 6 (1) InstitutsVergV darf die variable Vergütung maximal das Doppelte der fixen Vergütung erreichen, wenn die Hauptversammlung des Instituts dies durch Beschluss billigt (1:2-Cap). Der Beschluss bedarf einer Mehrheit von 66 Prozent der abgegebenen Stimmen, sofern mindestens 50 Prozent der Stimmrechte bei der Beschlussfassung vertreten sind. Anderenfalls sind 75 Prozent der abgegebenen Stimmen erforderlich. Ohne diese Billigung darf die variable Vergütung maximal der Höhe der fixen Vergütung entsprechen (1:1-Cap). In Bezug auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist allein der Aufsichtsrat für den Vorschlag zur Beschlussfassung zuständig.

### Herausforderungen bei der Umsetzung der neuen Regulierungsvorschriften

Die Definition des Vergütungs-Caps wie oben beschrieben stellt die Bank vor neue Herausforderungen im Vergütungsmanagement. Die wesentlichen Aspekte, die hierbei eine Rolle spielen, sind zum Einen die Erhaltung der Möglichkeit, eine wettbewerbsfähige Vergütung insbesondere in den Regionen und Märkten zu gewähren, die einer derartigen Begrenzungsregelung von Seiten der dort zuständigen Regulierungsbehörden nicht ausgesetzt sind. Die Vorgaben der CRD IV gelten für in der EU ansässige Banken und für in der EU ansässige Einheiten außereuropäischer Banken, aber nicht für Auslandsbanken ohne europäische Muttergesellschaft.

Zum Anderen ist die Erhaltung einer gewissen Flexibilität in den Vergütungsstrukturen und -elementen und den damit einhergehenden Kostenstrukturen und -auswirkungen wichtig, um auf mögliche Gewinn- und Ertragschwankungen sowie andere relevante Entwicklungen, die für die Steuerung der Gesamtkosten-, Risiko-, Liquiditäts- und Kapitalbasis des Unternehmens wichtig sind, adäquat reagieren zu können.

### Umsetzung für die Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass den Vorstandsmitgliedern eine angemessene Gesamtvergütung gezahlt werden muss, die sich aus fixen und variablen Komponenten mit Anreizcharakter zusammensetzt. Die strukturellen Möglichkeiten, auf die Regulierungsvorgaben zu reagieren, sind limitiert. Nach eingehender Analyse der Vorgaben sind die Maßnahmen vorrangig auf Veränderungen der fixen Vergütungsbestandteile bei gleichzeitig größtmöglichem Erhalt der Kostenflexibilität fokussiert. Wesentlicher Aspekt hierbei ist, innerhalb der Regulierungsvorgaben weiterhin marktübliche und damit wettbewerbsfähige Gesamtvergütungspakete anbieten zu können. Flankiert wird dies durch geeignete Maßnahmen, die unerwünschte und zusätzliche Kostenbelastungen durch Ausweitung von Leistungen, die direkt oder indirekt von der Höhe der Fixvergütung abhängig sind, vermeiden. Unter Berücksichtigung der

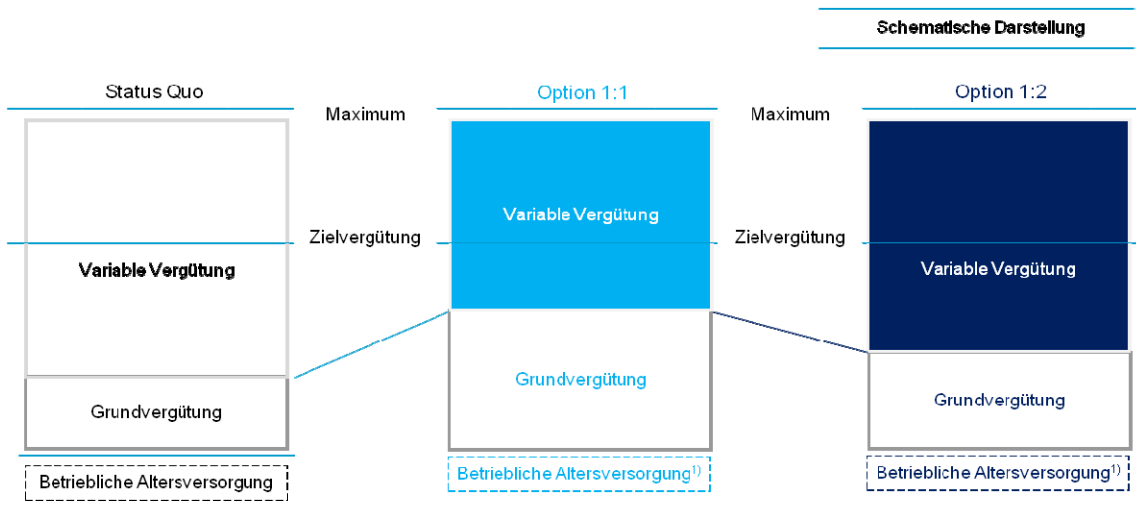
- bisherigen Vergütungspraxis für Vorstandsmitglieder in der Bank,
- Vergütungspraxis anderer global aufgestellter Unternehmen und DAX-Unternehmen
- Zielsetzungen der regulatorischen Vorgaben und des Deutschen Corporate Governance Kodex und
- angestrebten Erfolgsorientierung und langfristigen Anreizwirkung der Vorstandsvergütung

hält es der Aufsichtsrat für sachgerecht, eine möglichst große Flexibilität für die variable Komponente der Vorstandsvergütung aufrechtzuerhalten. Bereits durch die Parameter für die Festlegung der konkreten Höhe der variablen Vergütungen hat der Aufsichtsrat bei der Neufassung des Vergütungssystems im vergangenen Jahr dafür Sorge getragen, dass eine angemessene Balance zwischen einer positiven Anreizsetzung und einer Vermeidung von Fehlanreizen, insbesondere zur Eingehung unangemessen hoher Risiken, vorhanden ist. Die Möglichkeit einer höheren variablen Komponente (bis zum maximal Zweifachen der Festvergütung) entspricht auch der regulatorischen Intention einer stärker langfristig und damit nachhaltig ausgerichteten Vergütungsstruktur. Diese Teile der Vergütung können wie bisher schon üblich mit bestimmten Bedingungen wie Fristen und Vorbehalten versehen werden, die einerseits zu einer zeitlich hinausgeschobenen Zuteilung führen und andererseits bei Vorliegen bestimmter Bedingungen innerhalb dieser Zeiträume auch wieder zum Verfall der Vergütungsbestandteile führen können. Diese Einschränkungen sind bei fixen Vergütungskomponenten gemäß den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung nicht möglich, da sie unzulässige Bedingungen im Sinne der Regulierungsvorschriften darstellen würden.

Eine Beschränkung der Möglichkeit zur Gewährung variabler Vergütungskomponenten auf das Verhältnis 1:1 würde in entsprechend größerem Umfang mit einer Erhöhung der fixen Komponenten einhergehen.

Die konkreten Umsetzungsansätze je nach Votum der Hauptversammlung sind nachfolgend detailliert dargestellt und basieren auf der von der Hauptversammlung im vergangenen Jahr gebilligten Vergütungsstruktur und den in diesem Zusammenhang beschlossenen Vergütungshöhen (Ziel- und Maximalwerte). Diese werden grundsätzlich beibehalten und lediglich aus Gründen der Glättung und besseren Rechenbarkeit modifiziert. Der Aufsichtsrat hat sich hier von dem Ansatz leiten lassen, dass eine regulatorisch indizierte Erhöhung der Fixvergütung weitgehend zu Lasten der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente Annual Performance Award (APA) erfolgen soll und der Wert der nachhaltigen und aktienbasierten Komponente des Long Term Performance Awards (LTPA) weiterhin einen signifikanten Teil der variablen Vergütung darstellen soll.

Im Rahmen der rechtlichen und regulatorischen Möglichkeiten der InstitutsVergV werden auch die Beiträge zur Betrieblichen Altersversorgung neu definiert und auf dieser Grundlage gemäß § 2 (1) Nr.1 InstitutsVergV als fester Vergütungsbestandteil in die Kalkulationsgrundlage des Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung einbezogen, um so die Notwendigkeit der Erhöhung der Festvergütung abzumildern. Die Auswirkungen der Umsetzung der 1:1 bzw. 1:2 Option stellen sich schematisch wie folgt dar:



1) Bestandteil der fixen Vergütung

Konkret würde die Umsetzung der dargestellten Strukturen im bestehenden System der Vorstandsvergütung je nach Votum der Hauptversammlung zu folgenden Anpassungen führen.

#### Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

Die fixe Vergütung wird erfolgsunabhängig gewährt. Die InstitutsVergV eröffnet gem. § 2 (1) Nr.1, (5) die Möglichkeit, Beiträge zur Betrieblichen Altersversorgung als fixe Vergütung zu definieren und so in die Bemessungsgrundlage zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen mit einzubeziehen. Die jeweiligen neuen Grundgebhaltsbeträge sind daher in beiden dargestellten Optionen unter Berücksichtigung der Bemessungsgrundlage inklusive der Beiträge zur Betrieblichen Altersversorgung in Höhe von € 650.000 (Option 1:2) bzw. € 700.000 (Option 1:1) für die beiden Co-Vorsitzenden und € 400.000 (Option 1:2) bzw. € 450.000 (Option 1:1) für die ordentlichen Vorstandsmitglieder festgelegt worden. Diese erweiterte Bemessungsgrundlage dient dann zur Ermittlung des 1:1 bzw. des 1:2-Verhältnisses und den damit verbundenen Maximalwerten der variablen Vergütungskomponente.

in €	Grundgehalt	Grundgehalt neu	Grundgehalt neu
	Status Quo	Option 1:1	Option 1:2
Co-Vorsitzende	2.300.000	5.900.000	3.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder	1.150.000	3.750.000	2.400.000

Sonstige Leistungen in Zusammenhang mit Sachbezügen oder Aufwandserstattungen werden bei der Ermittlung der Kalkulation des Verhältnisses zwischen fixer und variabler Vergütung nicht berücksichtigt.

## Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

Die variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt und besteht wie dargestellt aus den beiden Komponenten Annual Performance Award (APA) und Long-Term Performance Award (LTPA).

### Annual Performance Award (APA)

in €	Minimum	Zielwert	Maximum
<b>Co-Vorsitzende</b>			
APA gesamt Status Quo	0	2.300.000	4.600.000
APA gesamt neu Option 1:1	0	1.000.000	2.000.000
APA gesamt neu Option 1:2	0	1.500.000	3.000.000
<b>Ordentliche Vorstandsmitglieder</b>			
APA gesamt Status Quo	0	1.500.000	3.000.000
APA gesamt Option 1:1	0	500.000	1.000.000
APA gesamt Option 1:2	0	1.000.000	2.000.000

### Long Term Performance Award (LTPA)

in €	Minimum	Zielwert	Maximum
<b>Co-Vorsitzende</b>			
LTPA gesamt Status Quo	0	4.600.000	5.750.000
LTPA gesamt neu Option 1:1	0	2.300.000	4.600.000
LTPA gesamt neu Option 1:2	0	3.800.000	5.700.000
<b>Ordentliche Vorstandsmitglieder</b>			
LTPA gesamt Status Quo	0	3.000.000	3.750.000
LTPA gesamt Option 1:1	0	1.600.000	3.200.000
LTPA gesamt Option 1:2	0	2.400.000	3.600.000

### Maximale Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds für 2014 soll auch nach Umsetzung der regulatorischen Vorgaben 9,85 Mio. Euro (Cap) nicht überschreiten, so dass das rechnerische Maximum der Gesamtvergütung in allen dargestellten Varianten für die Co-Vorsitzenden nicht zum Tragen kommt.

in €	Grundgehalt <sup>1)</sup>	APA	LTPA	Gesamtvergütung
<b>Co-Vorsitzende</b>				
Zielwerte Status Quo	2.300.000	2.300.000	4.600.000	9.200.000
Maximum Status Quo	2.300.000	4.600.000	5.750.000	12.650.000 <sup>2)</sup>
Zielwerte neu Option 1:1	5.900.000	1.000.000	2.300.000	9.200.000
Maximum neu Option 1:1	5.900.000	2.000.000	4.600.000	12.500.000 <sup>2)</sup>
Zielwerte neu Option 1:2	3.800.000	1.500.000	3.800.000	9.100.000
Maximum neu Option 1:2	3.800.000	3.000.000	5.700.000	12.500.000 <sup>2)</sup>
<b>Ordentliche Vorstandsmitglieder</b>				
Zielwerte Status Quo	1.150.000	1.500.000	3.000.000	5.650.000
Maximum Status Quo	1.150.000	3.000.000	3.750.000	7.900.000
Zielwerte neu Option 1:1	3.750.000	500.000	1.600.000	5.850.000
Maximum neu Option 1:1	3.750.000	1.000.000	3.200.000	7.950.000
Zielwerte neu Option 1:2	2.400.000	1.000.000	2.400.000	5.800.000
Maximum neu Option 1:2	2.400.000	2.000.000	3.600.000	8.000.000

<sup>1)</sup> in Optionen 1:1 und 1:2 jeweils unter kalkulatorischer Berücksichtigung der Beiträge zur Betrieblichen Altersversorgung

<sup>2)</sup> Rechnerisches Maximum: Gesamtvergütung 2014 begrenzt auf 9.850.000 € (unverändert gegenüber 2013).

Anmerkung: die unter der Bezeichnung Zielwerte bzw. Maximum ausgewiesenen Beträge der variablen Vergütung sind nur bei voller Zielerreichung bzw. bei entsprechender Zielübererfüllung erreichbar.

### Auszahlungsmodalitäten der variablen Vergütung

Die variable Vergütung wird grundsätzlich nach den jeweils gültigen regulatorischen und bankspezifischen Vorgaben in aufgeschobener Form gewährt und über mehrere Jahre gestreckt. Auf diese Weise ist eine langfristige Anreizwirkung für einen mehrjährigen Zeitraum sichergestellt.

Der APA wurde bisher in Teilen als sofort fällige variable Komponente gewährt. Mit der Neustrukturierung und der damit verbundenen Erhöhung der Festbezüge wird dieser Bestandteil nur noch in aufgeschobener Form gewährt, wobei der APA grundsätzlich in Form aufgeschobener Cash-Zahlungen mit einer Streckung von mindestens vier Jahren vergeben wird.

Der Long-Term Performance Award wird unverändert zu 100 % aufgeschoben und ausschließlich in Form von aktienbasierten Vergütungselementen („Restricted Equity“) gewährt. Dies bedeutet in Übereinstimmung mit den derzeitigen Regelungen, dass das Vorstandsmitglied die entsprechenden Aktien erst nach Ablauf von 5 Jahren erhält, sofern die Anwartschaft in diesem Zeitraum nicht aufgrund von Verstößen gegen die Planregelungen verfallen ist. Auf diese Weise sind eine langfristige Anreizwirkung und ein Bezug zur Wertentwicklung der Deutschen Bank-Aktie gegeben.

### Shareholding Guidelines

Die Anpassung der fixen Vergütung und die damit einhergehende Absenkung der variablen Vergütungskomponenten erfordern auch eine Adjustierung der im vergangenen Jahr neu eingeführten Aktienhalterichtlinien für die Mitglieder des Vorstands. Ausgehend von den neuen Grundgehaltsgrößen hält der Aufsichtsrat eine Anpassung der Verpflichtung auf folgende Bezugsgrößen für geboten.

	Halteverpflichtung als Vielfaches des Grundgehalts Status Quo	Halteverpflichtung als Vielfaches des Grundgehalts Option 1:1	Halteverpflichtung als Vielfaches des Grundgehalts Option 1:2
Co-Vorsitzende	3x	1x	2x
Ordentliche Vorstandsmitglieder	2x	0,5x	1x

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Deutsche Bank-Aktien oder Aktienanwartschaften in entsprechendem Gegenwert vorzuhalten, wobei die Anwartschaften zu 75 % auf diese Verpflichtung angerechnet werden. Es gilt eine Karenzfrist von 36 (Co-Vorsitzende) bzw. 24 Monaten (ordentliche Vorstandsmitglieder), bis zu der die Vorgaben erfüllt sein müssen. Die Einhaltung der Vorgaben wird halbjährlich zum 30.06. bzw. 31.12. eines Jahres überprüft. Bei festgestellten Differenzen haben die Vorstandsmitglieder bis zur nächsten Prüfung Zeit zur Korrektur.

### Schlussbemerkung

Die neuen Regulierungsvorgaben zum Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungsbestandteilen werden auf Basis des Aktionärsvotums von der Bank regelungskonform in einem geordneten Prozess umgesetzt. Die Gesamtvergütungshöhen werden hierbei nur, wie oben ausgeführt geringfügig angepasst und die Vergütungselemente untereinander neu kalibriert, um den europäischen und nationalen Vorgaben zu entsprechen.

