

Vergütungssystem der Vorstands- mitglieder – Strukturänderungen ab Januar 2016

Leistung aus Leidenschaft



TOP 8

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder – Strukturänderungen ab Januar 2016

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der Deutsche Bank AG wurde zuletzt durch die die Hauptversammlung am 23. Mai 2013 gebilligt. Der Aufsichtsrat hat im Oktober 2015 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2016 Strukturänderungen im System der Vorstandsvergütung beschlossen. Wie bisher setzt sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder dabei aus erfolgsunabhängigen Komponenten (fixe Vergütung) und erfolgsabhängigen Komponenten (variable Vergütung) zusammen.

Die geänderte Struktur des Vergütungssystems orientiert sich insbesondere am neuen Zuschnitt der Konzernsparten und damit einhergehend an der Neuordnung der Führungsstruktur der Bank. Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2016 sind alle vier Unternehmensbereiche (Front Offices) direkt durch Mitglieder im Vorstand vertreten. Mit der Änderung der Struktur für das Vergütungssystem soll erreicht werden, dass die Zielsetzungen der neuen Führungsstruktur auch in der Zusammensetzung und Gewichtung der variablen Vergütungskomponenten reflektiert werden. Für die Mitglieder des Vorstands mit der Vorstandsverantwortlichkeit für einen Unternehmensbereich werden die beiden bisherigen Komponenten der variablen Vergütung (der „Annual Performance Award“ und der „Long-Term Performance Award“) daher durch die neu eingeführte Komponente „Division Performance Award“ ergänzt. Durch die Einführung des Division Performance Award sollen Markterfordernisse angemessen berücksichtigt werden und ein wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau für Vorstandsmitglieder mit Unternehmensbereichsverantwortung erreicht werden kann, wobei die Festlegung der individuellen Höhe nach leistungsorientierten Kriterien erfolgt und weiterhin auch konzernbezogene Kennziffern von entscheidender Bedeutung sind.

Um die Vorstandsmitglieder auch in Zukunft unter Berücksichtigung unternehmensbereichsspezifischer Besonderheiten marktorientiert vergüten zu können, bitten wir um die Zustimmung zum Antrag unter TOP 8.

Im Folgenden werden die bisherige Struktur kurz (insoweit verweisen wir auf die detaillierte Darstellung im Geschäftsbericht 2015 (Vergütungsbericht) auf den Seiten 223 bis 232) und die wesentlichen Änderungen und weitere Details zur neuen Vergütungskomponente Division Performance Award dargestellt:

Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

Die fixe Vergütung wird erfolgsunabhängig gewährt und besteht weiterhin aus dem Grundgehalt, den Beiträgen zur Altersversorgung sowie den „Sonstigen Leistungen“, die den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie Firmenwagen und Fahrergestellung, Versicherungsprämien, geschäftsbezogenen Repräsentationsaufwendungen und Sicherheitsmaßnahmen einschließlich der gegebenenfalls hierauf übernommenen Steuern sowie steuerpflichtigen Aufwandserstattungen umfassen.

Das Grundgehalt bleibt der Höhe nach unverändert und beträgt:

in €	2016
Grundgehalt	
Co-Vorsitzende	3.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder	2.400.000

Die jährlichen Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung können nach den Vorgaben der InstitutsVergV als fixe Vergütung definiert werden und so in die Bemessungsgrundlage zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen mit einbezogen werden. Die Hauptversammlung vom 22. Mai 2014 hat die Heraufsetzung des Höchstbetrags der variablen Vergütungskomponenten für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Bank AG auf 200 % der jeweiligen fixen Vergütung gebilligt. Zur Flexibilisierung der individuellen Vergütungsentscheidungen unter Beachtung dieser Höchstgrenze für die variable Vergütung hat der Aufsichtsrat beschlossen, die jährlichen Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung ab dem Jahr 2016 als fixen Vergütungsbestandteil auf individueller Basis festzusetzen. Die individuellen Werte betragen ab dem Geschäftsjahr 2016:

in €

2016

Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung	
John Cryan	650.000
Jürgen Fitschen	650.000
Stuart Lewis	400.000
Sylvie Matherat	400.000
Quintin Price	1.000.000
Garth Ritchie	1.000.000
Karl von Rohr	400.000
Dr. Marcus Schenck	400.000
Christian Sewing	650.000
Jeff Urwin	2.000.000

Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

Die variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt. Sie besteht für alle Mitglieder des Vorstands weiterhin aus den bisherigen beiden Komponenten

- dem **Annual Performance Award** und
- dem **Long-Term Performance Award**

sowie für die Vorstandsmitglieder mit der Verantwortlichkeit für einen Unternehmensbereich zusätzlich aus

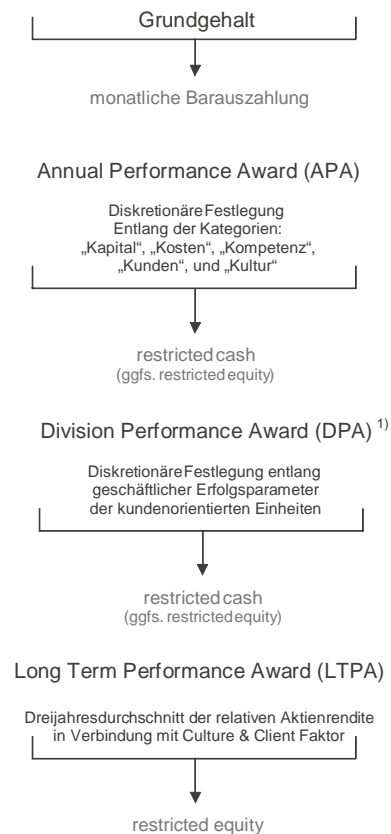
- dem **Division Performance Award**.

Das folgende Schaubild zeigt einen Vergleich der bis 31. Dezember 2015 gültigen Vergütungsstruktur mit der ab dem 1. Januar 2016 geltenden Struktur:

Bisherige Struktur



Neue Struktur ab Januar 2016



¹⁾ Betrifft nur Vorstände mit Zuständigkeit für einen Unternehmensbereich

Bezüglich der Einzelheiten und der Struktur der Komponenten APA und LTPA verweisen wir auf die detaillierte Darstellung im Geschäftsbericht 2015 (Vergütungsbericht, S. 223ff.).

Division Performance Award (DPA)

Der DPA honoriert das Erreichen der kurz- und mittelfristigen geschäftspolitischen und strategischen Ziele des jeweiligen Unternehmensbereichs, die im Rahmen der Zielvereinbarung für das jeweilige Geschäftsjahr zur Leistungsbestimmung festgelegt wurden. Die für die Bestimmung des DPA maßgeblichen Ziele sollen die geltenden geschäftspolitischen und strategischen Ziele der jeweiligen Division unterstützen und im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank sowie den individuellen Zielen, die für das Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung seines Verantwortungsbereiches bestimmt werden, stehen. Berücksichtigt werden dabei nicht nur finanzielle Erfolge, sondern auch das Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Kunden im Rahmen der Geschäftstätigkeit. Der DPA folgt damit prinzipiell der gleichen Festsetzungs- und Entscheidungslogik wie der Annual Performance Award, lässt aber eine stärkere Ausrichtung auf die geschäftlichen Erfolgsparameter der kundenorientierten Einheiten und deren spezieller Zielsetzungen zu.

Im Rahmen der jährlichen Zielvorgaben werden für alle Teilziele entsprechende Kriterien festgelegt, die vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Jahres zur Bewertung der Zielerreichung herangezogen werden. Der Grad der jeweiligen Zielerreichung sowie die letztendliche Höhe des DPA werden vom Aufsichtsrat diskretionär im Rahmen einer sachgerechten Beurteilung auf Basis der festgelegten Kriterien bestimmt. Maßgeblich für die Bestimmung des DPA sind der Zielerreichungsgrad sowie die Gewichtung der relevanten Ziele.

Wurden die Ziele im Beurteilungszeitraum verfehlt, kann der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis kommen, dass ein DPA nicht zu gewähren ist.

Minimum-, Ziel- und Maximalwerte

Unter Berücksichtigung der neuen Festsetzungen des Grundgehaltes, der Beiträge zur Altersversorgung und der Neueinführung des DPA ergeben sich für die Komponenten der variablen Vergütung für das Jahr 2016 die folgenden jährlichen Minimum-, Ziel- und Maximalwerte:

Annual Performance Award:

in €	2016		
	Minimum	Zielwert	Maximum
John Cryan	0	1.500.000	3.000.000
Jürgen Fitschen	0	1.500.000	3.000.000
Stuart Lewis	0	1.000.000	2.000.000
Sylvie Matherat	0	1.000.000	2.000.000
Quintin Price	0	1.200.000	2.400.000
Garth Ritchie	0	1.200.000	2.400.000
Karl von Rohr	0	1.000.000	2.000.000
Dr. Marcus Schenck	0	1.000.000	2.000.000
Christian Sewing	0	800.000	1.600.000
Jeff Urwin	0	1.650.000	3.300.000

Division Performance Award:

in €	2016		
	Minimum	Zielwert	Maximum
Quintin Price	0	1.200.000	2.400.000
Garth Ritchie	0	1.200.000	2.400.000
Christian Sewing	0	800.000	1.600.000
Jeff Urwin	0	1.650.000	3.300.000

Long-Term Performance Award:

in €	2016		
	Minimum	Zielwert	Maximum
John Cryan	0	3.800.000	5.700.000
Jürgen Fitschen	0	3.800.000	5.700.000
Stuart Lewis	0	2.400.000	3.600.000
Sylvie Matherat	0	2.400.000	3.600.000
Quintin Price	0	2.200.000	3.300.000
Garth Ritchie	0	2.200.000	3.300.000
Karl von Rohr	0	2.400.000	3.600.000
Dr. Marcus Schenck	0	2.400.000	3.600.000
Christian Sewing	0	1.800.000	2.700.000
Jeff Urwin	0	2.800.000	4.200.000

Daraus ergeben sich für die Vergütung der Vorstandsmitglieder die folgenden Maximalwerte:

in €	2016				
	Grundgehalt	APA	LTPA	DPA	Gesamtvergütung
John Cryan					
Zielwert	3.800.000	1.500.000	3.800.000		9.100.000
Maximum	3.800.000	3.000.000	5.700.000		12.500.000
Jürgen Fitschen					
Zielwert	3.800.000	1.500.000	3.800.000		9.100.000
Maximum	3.800.000	3.000.000	5.700.000		12.500.000
Stuart Lewis					
Zielwert	2.400.000	1.000.000	2.400.000		5.800.000
Maximum	2.400.000	2.000.000	3.600.000		8.000.000
Sylvie Matherat					
Zielwert	2.400.000	1.000.000	2.400.000		5.800.000
Maximum	2.400.000	2.000.000	3.600.000		8.000.000
Quintin Price					
Zielwert	2.400.000	1.200.000	2.200.000	1.200.000	7.000.000
Maximum	2.400.000	2.400.000	3.300.000	2.400.000	10.500.000 ¹⁾
Garth Ritchie					
Zielwert	2.400.000	1.200.000	2.200.000	1.200.000	7.000.000
Maximum	2.400.000	2.400.000	3.300.000	2.400.000	10.500.000 ¹⁾
Karl von Rohr					
Zielwert	2.400.000	1.000.000	2.400.000		5.800.000
Maximum	2.400.000	2.000.000	3.600.000		8.000.000
Dr. Marcus Schenck					
Zielwert	2.400.000	1.000.000	2.400.000		5.800.000
Maximum	2.400.000	2.000.000	3.600.000		8.000.000
Christian Sewing					
Zielwert	2.400.000	800.000	1.800.000	800.000	5.800.000
Maximum	2.400.000	1.600.000	2.700.000	1.600.000	8.300.000
Jeff Urwin					
Zielwert	2.400.000	1.650.000	2.800.000	1.650.000	8.500.000
Maximum	2.400.000	3.300.000	4.200.000	3.300.000	13.200.000

1) Maximalwert beträgt 10.200.000 € gemäß dem Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung von 1:2 nach der InstitutsVergV.

Die Zielwerte bzw. das Maximum sind nur bei voller Zielerreichung bzw. bei entsprechender Übererfüllung erreichbar. Es kann darüber hinaus eine betragsmäßige Gesamtvergütungsobergrenze (Cap) festgelegt und damit der maximale variable Vergütungsanteil begrenzt werden. Der Vergütungskontrollausschuss hat die bisherige freiwillige Obergrenze für die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds von 9,85 Mio € auch für das Jahr 2016 bestätigt.

Die geänderte Vergütungsstruktur reflektiert die neu geordneten Verantwortlichkeiten im Vorstand in angemessener Weise. Der Aufsichtsrat ist überzeugt, den Vorstand der Bank auch im Hinblick auf die Herausforderungen der Zukunft, die Verantwortung und dem damit verbundenen Risikoprofil der Aufgabe sowie die Positionierung im relevanten Marktgefüge mit diesem System leistungsgerecht und im Einklang mit den Interessen der Aktionäre vergüten zu können.

