

Vergütungsbericht 2011

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

Leistung aus Leidenschaft



Einleitung

Auch 2011 hat sich das aufsichtsrechtliche Umfeld für Vergütungssysteme weiterentwickelt und ist in der gesamten Finanzdienstleistungsbranche stark vorangetrieben worden. Das Tempo, die Reichweite und die Komplexität aufsichtsrechtlicher Reformen waren weltweit unterschiedlich, da die Aufsichtsbehörden entweder neue Reformen implementiert oder zum ersten Mal eine Bewertung für ein Gesamtjahr nach den neuen Vorschriften vorgenommen haben. In Anbetracht der globalen Unterschiede hat sich die Deutsche Bank („die Bank“) bewusst dafür entschieden, sich in 2011 aktiv mit allen für sie wichtigen Aufsichtsbehörden in Verbindung zu setzen und nach positiven und konstruktiven Lösungen zu suchen sowie, falls erforderlich, weitere Anpassungen an Vergütungsrichtlinien und -verfahren wie auch den entsprechenden Governancestrukturen vorzunehmen. Hinter diesen Fortschritten stand vor allem der Wunsch der Bank, noch stärker ihrer Verpflichtung nachzukommen, die aufsichtsrechtlichen Entwicklungen und Best-Practice-Ansätze auch weiter maßgeblich voranzutreiben.

Die Bank setzt die von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) erlassene Verordnung weltweit um. Die Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) wurde im Oktober 2010 eingeführt und die Bank hat deren Vorschriften für das Geschäftsjahr 2010 ordnungsgemäß erfüllt. Für das Geschäftsjahr 2011 hat die Bank zahlreiche Änderungen der bestehenden Vergütungsrichtlinien und -strukturen beschlossen. Diese Schritte erfolgten größtenteils auf freiwilliger Basis und gehen in vielen Fällen über die strengen Anforderungen der InstitutsVergV oder der europäischen Capital Requirements Directive (CRD) III hinaus.

Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden

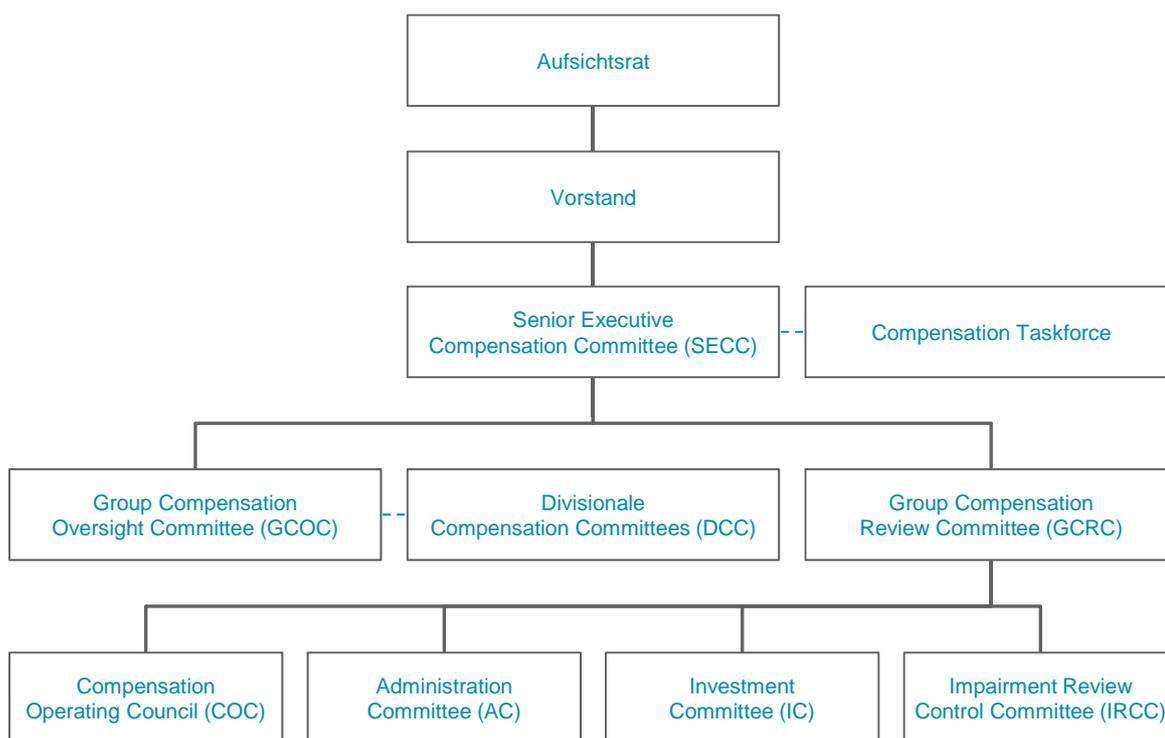
Während des Jahres 2011 fand eine Reihe von Treffen statt oder es wurde mit vielen der für die Bank zuständigen Aufsichtsbehörden auf allen Kontinenten korrespondiert. Zielsetzung hierbei war es, die Vergütungsphilosophie, -strukturen und -richtlinien der Bank offen zu diskutieren und festzustellen, inwieweit sie den lokalen Vorschriften und aufsichtsrechtlichen Praktiken entsprechen. Die Diskussionen verliefen produktiv und bildeten in vielen Fällen die Grundlage für eine weitergehende Kommunikation, welche sowohl von der Bank als auch von den betreffenden Aufsichtsbehörden begrüßt wird. Ein Großteil der lokalen Anforderungen ist dabei mit den Anforderungen der InstitutsVergV vereinbar. In den Fällen, bei denen Abweichungen offensichtlich sind, ermöglichte die aktive und offene Kommunikation der Bank, den lokalen Anforderungen zu entsprechen und gleichzeitig sicherzustellen, dass die entsprechenden Mitarbeiter oder Lokationen innerhalb der globalen Vergütungsrahmenwerke verbleiben konnten. Dies schließt zum Beispiel die Identifizierung der „Covered Employees“ in den USA nach den Vorgaben des Federal Reserve Boards (FRB) ein.

Darüber hinaus setzte die Bank im Rahmen der jährlichen Supervisory Colleges, die in der ersten Hälfte des vergangenen Jahres für die Aufsichtsbehörden der Bank stattfanden, erstmals eine Präsentation der Vergütungsrichtlinie auf die Tagesordnung. Regulierer aus mehr als 30 Ländern erhielten einen Überblick über die Vergütungsrichtlinie und die Vergütungsprozesse. Dieses Vorgehen reflektiert die stärkere Fokussierung der Branche auf Vergütungsfragen sowie das Bekenntnis der Bank zur offenen Diskussion und Weiterentwicklung der bestehenden Praktiken. Die Bank stellte fest, dass ihre Initiative in dem im Oktober 2011 veröffentlichten „Thematic Review on Compensation“ des FSB unterstützt wurde. Der FSB gibt eine klare Empfehlung ab, das Thema Vergütung in die Agenda von Supervisory Colleges aufzunehmen.

Vergütungs-Governance

Die Bank hält eine globale Vergütungs-Governancestruktur vor, mit der die Einhaltung der globalen aufsichtsrechtlichen Bestimmungen kontrolliert wird. Die Führung dieser Struktur obliegt dem Senior Executive Compensation Committee (SECC), das alle vergütungsbezogenen Entscheidungen überwacht. Unterstützt wird das SECC von seinen zwei nachgeordneten Gremien, dem Global Compensation Review Committee (GCRC) und dem Global Compensation Oversight Committee (GCOC), die wiederum durch weitere Unterkomitees unterstützt werden. Die Hauptaufgaben dieser Komitees sind im Vergütungsbericht 2010 dargestellt.

Globale Vergütungs-Governance Struktur



Die Bank hat im Laufe des Jahres 2011 mehrfach Ergänzungen und Verbesserungen der Vergütungs-Governance vorgenommen. Zum Zweck einer weiteren strukturellen Stärkung und ausgewogenen Zusammensetzung des SECC ist der COO der Abteilung Risk als voll stimmberechtigtes Mitglied in das Komitee aufgenommen worden, in dem bereits Mitarbeiter von HR und Finance vertreten sind. Diese Entscheidung war nicht nur die am stärksten wahrgenommene Maßnahme, sondern ermöglichte auch eine Vielzahl anderer operativer Verbesserungen und eine stärkere Einbeziehung der gesamten Risk-Funktion der Bank in die Entscheidungsprozesse im Hinblick auf die Vergütungsrichtlinie, Governance und andere vergütungsrelevante Fragen.

Alle Mitglieder des SECC sind wie bisher Vertreter der unabhängigen Kontrollfunktionen der Deutschen Bank. Den gemeinsamen Vorsitz des SECC haben der Chief Financial Officer und der Chief Operating Officer der Bank, die beide auch Mitglieder des Vorstands sind.

Auch die Befugnisse und der Zuständigkeitsbereich des GCOC wurden erweitert, um eine umfassendere Kontrolle von Entscheidungen der Divisionalen Compensation Committees (DCC) zu gewährleisten. Formell dokumentierte Beiträge, die vonseiten der Kontrollfunktionen der Bank in die Entscheidungen der DCC einfließen, sowie die Verwendung einer „Performance Score Card“ sind jetzt bankweit vorgegeben. Das soll sicherstellen, dass alle relevanten qualitativen und quantitativen Faktoren bei Vergütungsentscheidungen Berücksichtigung finden.

Die Compensation Task Force und das Impairment Review Control Committee wurden im Laufe des Jahres 2011 und zu Beginn des Jahres 2012 neu aufgesetzt und werden künftig eine wichtige Rolle dahin gehend spielen, die starke Position der Bank bei aufsichtsrechtlichen Entwicklungen und Praktiken auch in Zukunft sicherzustellen. Weitere Informationen zu diesen Gremien enthält der vorliegende Bericht.

Grundlegende Struktur der Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen (Grundgehalt und, soweit zutreffend, sonstige Zulagen) und einer variablen Komponente (diskretionärer Incentive Award) zusammen. Die Gesamtvergütungsphilosophie der Bank wird konzernweit verfolgt und soll garantieren, dass die einzelnen Vergütungsformen im richtigen Verhältnis zueinander stehen und eine angemessene Schwerpunktsetzung erfolgt. Ein wesentliches Merkmal dieses Grundsatzes besteht darin, dass variable Vergütungen ausschließlich als Instrument eingesetzt werden sollten, um Mitarbeitern adäquate Anreize und Belohnungen für sehr gute Leistungen zu bieten. Die individuelle variable Vergütung wird grundsätzlich diskretionär und in Abhängigkeit vom Ergebnis der Bank und dem jeweiligen Geschäftsbereich sowie von der Leistung des einzelnen Mitarbeiters gewährt.

Die Bank wendet zur Ermittlung des prozentualen Anteils von aufgeschobener variabler Vergütung eine konzernweit einheitliche Deferral Matrix an. Der Schwellenbetrag, ab dem erstmals Awards aufgeschoben werden, ist gegenüber 2010 gesenkt worden. Diese Entscheidung fiel unter besonderer Berücksichtigung des aufsichtsrechtlichen Umfelds und dient der Sicherstellung, dass die Anzahl von Mitarbeitern des Senior Managements, deren Vergütung teilweise an die langfristige Performance der Bank geknüpft ist, trotz der konzernweit insgesamt niedrigeren variablen Vergütung nach wie vor weitestgehend der Anzahl im Jahr 2010 entspricht. Ferner hat die Bank beschlossen, einen Schwellenbetrag festzulegen, oberhalb dessen 100 % des diskretionären Incentive Award aufgeschoben werden. Dies gewährleistet, dass für die Führungskräfte der Bank ein höherer prozentualer Anteil ihrer variablen Vergütung als je zuvor an ihre eigene künftige Leistung, jene der Bank und ihres Bereichs geknüpft und aufgrund der Aktienkomponente an die Aktionärsinteressen gekoppelt ist.

Nach der Matrix für 2011 erhalten Mitarbeiter, denen für das Jahr 2011 ein diskretionärer Incentive Award von 50.000 € oder mehr gewährt wird, einen Teil dieser Vergütung in Form langfristiger Incentive Awards nach Maßgabe des DB Equity Plan (Restricted Equity Award, REA) und des DB Restricted Incentive Plan (Restricted Incentive Award, RIA). Die aufgeschobenen Awards werden auf diese zwei Instrumente verteilt, wobei 50 % in Form eines aktienbasierten und 50 % in Form eines cashbasierten Award gewährt werden. Der Matrix entsprechend wurde für Awards über 50.000 € ein Mindestanteil von 70 % der gesamten variablen Vergütung aufgeschoben. Dieser Anteil stieg für Mitarbeiter mit der höchsten Vergütung auf bis zu 100 %.

Ermittlung der Regulated Employees

Im Rahmen der Vorgaben der InstitutsVergV hat die Bank die Funktionen der im Geschäftsjahr 2011 konzernweit tätigen Mitarbeiter erneut überprüft, um alle diejenigen zu ermitteln, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (im Folgenden als Regulated Employees bezeichnet). In Anbetracht der Bedeutung dieses Prozesses hat das SECC die Bildung einer Compensation Task Force beschlossen. Zu deren Aufgabenbereich gehörten die Entwicklung und Verfeinerung der Methodik zur Ermittlung der Regulated Employees sowie die entsprechende Beratung des SECC. Die Compensation Taskforce setzt sich aus leitenden Mitarbeitern der Bereiche HR, Risk und Finance der Deutschen Bank zusammen.

Die Ermittlungsmethodik beinhaltet sowohl qualitative Kennzahlen als auch eine quantitative Risikoanalyse, welche auf die Nutzung des Ökonomischen Kapitals und der unterschiedlichen Value-at-Risk (VaR)-Niveaus in den einzelnen Geschäftseinheiten abstellt. Auf der ersten Stufe des Prozesses wurden die nachstehenden Mitarbeitergruppen ermittelt:

- Vorstand, Group Executive Committee, Regional Management und Geschäftsführer wichtiger Tochtergesellschaften
- Mitglieder des Senior Managements, die für das tägliche Management von Front-Office-Bereichen zuständig sind
- Mitarbeiter, welche für unabhängige Kontrollfunktionen zuständig sind
- Mitarbeiter aus Bereichen mit hohem Bedarf an Ökonomischem Kapital oder Value-at-Risk

Im Laufe des Berichtsjahres geführte Diskussionen mit den Aufsichtsbehörden zeigten, dass die Aktivitäten des Bereichs Corporate Banking & Securities (CB&S) stärker in den Fokus gerückt werden müssen, da dieser Bereich der Bank das meiste Ökonomische Kapital bindet und daher mit dem größten finanziellen Risiko behaftet ist. Auf dieser Basis hat die Bank entschieden, alle Managing Directors aus dem Bereich Corporate Banking & Securities in die Gruppe der Regulated Employees einzubeziehen, die noch nicht anhand eines der oben genannten Identifikationskriterien ermittelt wurden.

Darüber hinaus fand nach Maßgabe der InstitutsVergV ein zusätzlicher Prozessschritt statt, um alle Mitarbeiter mit vergleichbar hoher Vergütung zu ermitteln, die ebenfalls noch nicht anhand eines der zuvor genannten Identifikationskriterien ermittelt wurden.

Weltweit wurden 1.363 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Regulated Employees ermittelt. Dies stellt eine signifikante Zunahme gegenüber den Vergleichszahlen des Vorjahres dar und unterstreicht das Bekenntnis der Bank zu den Regelungen der InstitutsVergV sowie das Bekenntnis zu den Entwicklungen im aufsichtsrechtlichen Umfeld.

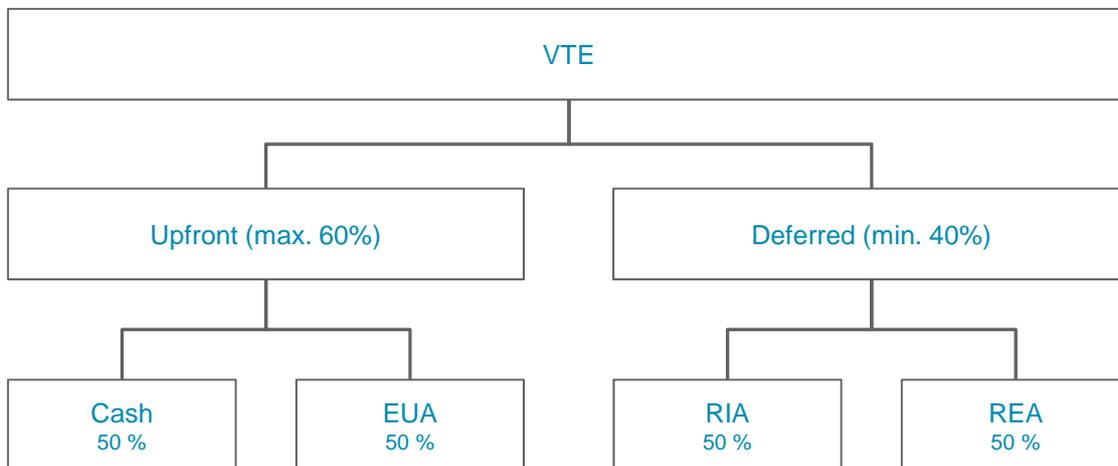
Vergütungsstrukturen für Regulated Employees

Zum Zweck der Ermittlung des in aufgeschobener Form gewährten Teils der variablen Vergütung kommt für Regulated Employees dieselbe Matrix zur Anwendung wie für alle anderen Mitarbeiter. Für alle Regulated Employees gilt nach Maßgabe der InstitutsVergV, dass ein Mindestanteil von 40 % der Vergütung aufgeschoben wird. In der Praxis wird jedoch überwiegend ein Anteil von 80 % und mehr aufgeschoben. Für Regulated Employees mit der höchsten Vergütung und damit in der Regel Mitarbeiter der höchsten Führungsebenen gilt, dass Vergütungsanteile von mehr als 90 % aufgeschoben werden.

Alle Regulated Employees erhalten 50 % ihrer aufgeschobenen variablen Vergütung in Form von aktienbasierten (REA) und 50 % in Form eines cashbasierten Award (RIA). Der als Restricted Equity Award gewährte Teil wird über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben. In diesem Zeitraum gelten Regelungen zum leistungs- und verhaltensabhängigen Verfall (für weitere Details siehe unten). Nach Eintritt der Unverfallbarkeit gilt für die einzelnen Tranchen eine anschließende Haltefrist von mindestens sechs Monaten, während der die Aktien von den Mitarbeitern nicht verkauft werden dürfen. Die übrigen 50 % des Restricted Award in cashbasierter Form werden über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben, in dem Bestimmungen zum leistungs- und verhaltensabhängigen Verfall gelten.

Nach Maßgabe von § 5 InstitutsVergV werden 50 % des Upfront Award (der verbleibende Anteil nach Ermittlung des in aufgeschobener Form gewährten Teils) ebenfalls in Form von Aktien (Equity Upfront Award, EUA) gewährt. Ab Gewährung unterliegen die Aktien einer Haltefrist von mindestens sechs Monaten, während der sie nicht veräußert werden dürfen. Da 50 % der Upfront Awards in Form von Aktien gewährt werden, erhalten Regulated Employees maximal 30 % ihrer gesamten diskretionären variablen Vergütung als Upfront Cash. Für die überwiegende Anzahl der Regulated Employees mit aufgeschobenen Vergütungsanteilen von mehr als 80 % oder 90 % entspricht dies in der Praxis einem Upfront Cash Bonus von rund 5 % bis 10 % der gesamten Awards oder weniger.

Vergütungsstruktur für Regulated Employees



EUA = Equity Upfront Awards
RIA = Restricted Incentive Awards
REA = Restricted Equity Awards

Ex-post-Methode der Risikoanpassung für Regulated Employees

Die Bank unterstützt weiterhin die Anwendung von Clawback-Regelungen für aufgeschobene Vergütung, um sicherzustellen, dass die an die Mitarbeiter gezahlte endgültige Vergütung das Ergebnis der Bank sowie die Leistung des einzelnen Mitarbeiters und seines jeweiligen Bereichs widerspiegelt.

Die folgenden Clawback-Regelungen gelten für die den Regulated Employees für das Jahr 2011 gewährte variable Vergütung:

Konzern-Clawback

Dieser Einbehalt legt das positive Konzern-NIBT (Net Income Before Income Taxes) als Leistungsbedingung für den Eintritt der 100 %igen Unverfallbarkeit der für 2011 gewährten REA und RIA zugrunde. Die Leistungsbedingung ist nur erfüllt, wenn das Konzern-NIBT bei null liegt oder positiv ist. Ist das Konzern-NIBT während des dreijährigen Unverfallbarkeitszeitraums in einem Jahr negativ, gilt die Leistungsbedingung als nicht erfüllt und die anstehende REA- beziehungsweise RIA-Tranche verfällt zu 100 %.

Divisionaler Clawback

Dieser Einbehalt legt ein positives Divisionales NIBT als Leistungsbedingung für den Eintritt der 100 %igen Unverfallbarkeit der für 2011 gewährten REA beziehungsweise RIA zugrunde. Die Leistungsbedingung ist im Hinblick auf den einzelnen Mitarbeiter nur erfüllt, wenn das jeweilige Divisionale NIBT bei null liegt oder positiv ist. Ist das NIBT eines Bereichs während des dreijährigen Unverfallbarkeitszeitraums in einem Jahr negativ, gilt die Leistungsbedingung als nicht erfüllt und die anstehenden REA- beziehungsweise RIA-Tranchen verfallen für alle Mitarbeiter in dem jeweiligen Bereich zu 100 %.

Der Divisionale Clawback gilt nicht für Regulated Employees in Infrastrukturfunktionen, da diese keine Erträge generieren.

Clawback wegen Wegfall der Leistungsgrundlage

Dieser Einbehalt setzt die RIA eines Mitarbeiters einem zukünftigen Verfallrisiko aus und erlaubt der Deutschen Bank zu ermitteln, ob Anpassungen auf der Grundlage tatsächlicher Ergebnisse notwendig sein könnten. Bis zu 100 % der noch nicht unverfallbar gewordenen RIAs eines Mitarbeiters können einbehalten werden, wenn die Bank feststellt, dass die ursprünglich gewährten Awards nicht angemessen waren, weil eine Leistungskennzahl sich nachträglich als substantiell falsch herausstellt oder ein Geschäft, Handelsgeschäft beziehungsweise eine Transaktion, die dem Mitarbeiter zugerechnet werden können, sich wesentlich nachteilig auf eine DB-Gesellschaft, einen Bereich oder den Deutsche Bank-Konzern auswirkt.

Clawback wegen eines Verstoßes gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien

Alle langfristigen Vergütungspläne der Bank sehen die Möglichkeit des verhaltensabhängigen Einbehalts vor. Dieser beinhaltet Regelungen bezüglich des Verfalls der gesamten noch nicht unverfallbar gewordenen und nicht gezahlten Vergütungen für den Fall der Kündigung eines Mitarbeiters wegen Fehlverhaltens, wie Untreue, Betrug, Täuschung oder Vertrauensbruch. Awards können wegen des Verstoßes gegen interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen geltende Gesetze oder Vorschriften, die nicht von der Bank erlassen wurden, einbehalten werden. Darüber hinaus können einzelne Tranchen von Awards verfallen, wenn ein Verstoß gegen eine interne Richtlinie festgestellt wird, jedoch keine Kündigung aus wichtigem Grund als disziplinarische Maßnahme ausgesprochen werden kann.

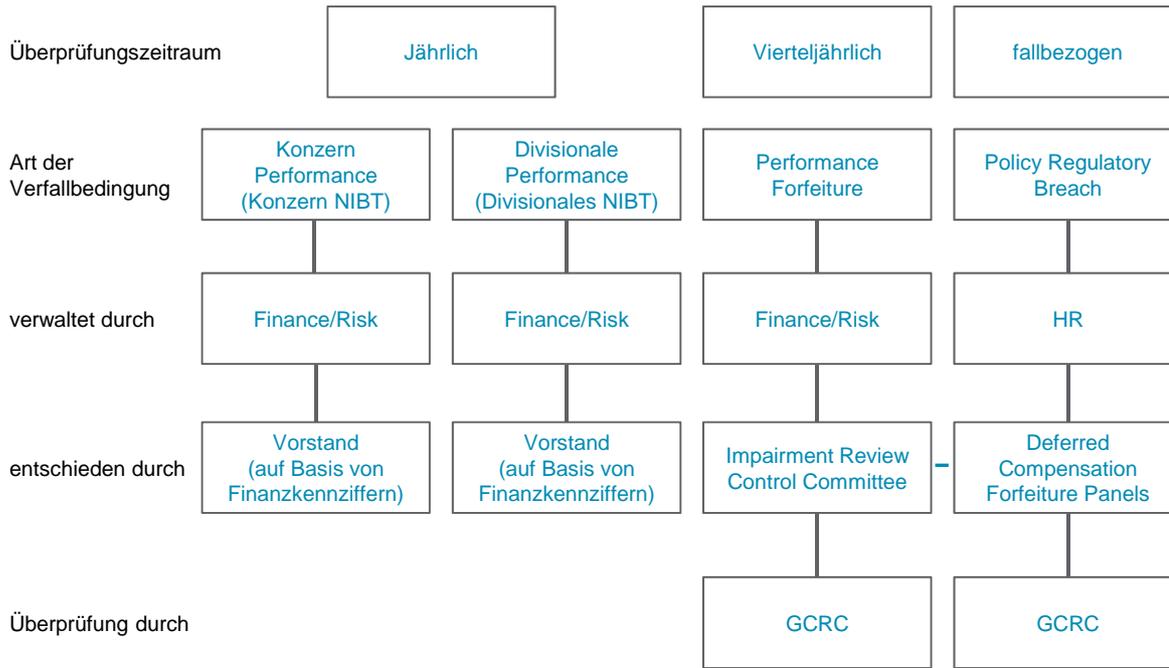
Jede der vorgenannten Clawback-Regelungen galt für variable Vergütungsbestandteile, die Regulated Employees für 2010 gewährt wurden. In Bezug auf die für 2011 gewährten Awards hat die Bank jedoch die Regelungen zum Konzern- und Divisionalen Clawback dahin gehend erweitert, dass jede der beiden künftig zum Verfall der RIA- und REA-Tranchen führen können. Ist das Konzern-NIBT in einem Jahr negativ, verlieren alle Regulated Employees sowohl ihre RIA- als auch ihre REA-Tranche für das betreffende Jahr. Ist ein Divisionales NIBT negativ, verfallen demzufolge die RIA- und REA-Tranchen für alle Regulated Employees aus dem entsprechenden Bereich. Neben den erweiterten Clawback-Regelungen für aufgeschobene Awards hat die Bank festgelegt, dass EUA während der Haltefristen dem Clawback wegen eines Verstoßes gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien unterliegen und bis zum Datum der Award-Zuteilung ein Beschäftigungsverhältnis bestehen muss. Beide vorgenannten Regelungen erweitern die EUA-Clawback-Regelungen aus dem Jahr 2010.

Governanceregulungen bei Wegfall der Leistungsgrundlage

Die Bank legt Wert darauf, dass die Umsetzung von Maßnahmen zur Leistungsanpassung sowie von Clawback-Regelungen lediglich einen Teil des übergreifenden Governanceprozesses darstellt. Ebenso wichtig sind formale Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Richtlinien durch hinreichend qualifizierte und erfahrene Mitglieder der unabhängigen Kontrollfunktionen der Bank genau überwacht werden, welche die Befugnis haben, bei Bedarf entsprechende Schritte einzuleiten. Die NIBT-Bedingungen basieren ihrer Natur nach auf expliziten quantitativen Faktoren. Deshalb werden sie nach Ablauf eines Geschäftsjahres auf Basis des Ergebnisses auf Konzern- und Bereichsebene formell festgelegt. Die Clawback-Regelung wegen Wegfall der Leistungsgrundlage unterliegt naturgemäß subjektiveren Einschätzungen. Da sie für weitaus mehr Mitarbeiter gilt, ist ihre effiziente Überwachung von wesentlicher Bedeutung. Um das zu gewährleisten, hat die Bank ein unabhängiges Kontrollgremium eingerichtet, das Impairment Review Control Committee (IRCC). Zu den Mitgliedern des Komitees, das vom SECC zur Wahrnehmung dieser Rolle beauftragt wurde, gehören Vertreter aus den Bereichen Risk, Legal und HR sowie die Chief Financial Officer der jeweiligen ertragsgenerierenden Bereiche. Das Komitee wird für die Überprüfung eines möglichen Verfalls von Awards unter Berücksichtigung aller Finanz- und Risikodaten zuständig sein und Entscheidungen über den Verfall treffen.

Im Laufe eines Jahres tätigt die Bank im Rahmen ihrer normalen Geschäftsaktivitäten zahlreiche gewinn- oder verlustwirksame Transaktionen. Risk und Finance werden dafür verantwortlich sein, dem IRCC unabhängige Informationen darüber zu liefern, welche dieser Transaktionen den Rahmen der normalen Geschäftsaktivitäten der Bank übersteigen. Andere Kontrollfunktionen sowie die Bereiche selbst sind ebenfalls angehalten, dem IRCC Fälle mitzuteilen, in denen sie eine formelle Untersuchung bei Verlusten oder einmaligen Kosten für notwendig halten. Das IRCC wird vierteljährlich zusammenkommen, um die jeweiligen Fälle zeitnah zu prüfen und so sicherzustellen, dass der Verfall von Ansprüchen innerhalb einer angemessenen Frist kommuniziert wird. Muss außerhalb des Quartalszyklus über Fälle entschieden werden, tagt das Komitee je nach Bedarf. Vorgänge, die dem IRCC zur Prüfung vorgelegt werden, vor allem solche, die von den Bereichen selbst eskaliert wurden, können auch Verhaltensweisen umfassen, auf die der Clawback wegen eines Verstoßes gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien Anwendung findet (und umgekehrt). Deshalb wird das IRCC eng mit den globalen Deferred Compensation Forfeiture Panels zusammenarbeiten, damit eine sorgfältige Prüfung sowohl der finanziellen als auch der verhaltensbedingten Gründe für alle möglichen Fälle eines Verfalls von Awards gewährleistet wird.

Überblick zu den Verfallsbedingungen und deren Governance



Vergütungsstrukturen für alle übrigen Mitarbeiter („Non-Regulated Employees“)

Vor einigen Jahren hat sich die Bank entschieden, freiwillig einen Teil der variablen Vergütung für alle Mitarbeiter aufzuschieben, die einen spezifischen Grenzwert für die variable Vergütung erreichen (wie zuvor näher beschrieben). Die hierfür genutzten Instrumente sind dieselben wie die für Regulated Employees (mit Ausnahme der Haltefristen nach Unverfallbarkeit der aufgeschobenen aktienbasierten Vergütung und Gewährung der Equity Upfront Awards).

Bei allen Mitarbeitern mit aufgeschobenen Awards galt bisher stets der Einbehalt wegen eines Verstoßes gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien. Obwohl es keine entsprechenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen gibt, legt die Bank bei für 2011 gewährten RIA-Awards darüber hinaus freiwillig den Clawback wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage zugrunde. Damit ist sichergestellt, dass auch ein Teil der Vergütung der Führungskräfte und der am höchsten vergüteten Mitarbeiter der Bank, die nicht zu den Regulated Employees gehören, einer kontinuierlichen Leistungsüberprüfung unterliegt.

Neben den vorgenannten spezifischen Bestimmungen sehen die Planbedingungen in einigen anderen Fällen einen automatischen Verfall aufgeschobener Awards für alle Mitarbeiter (einschließlich Regulated Employees) vor. Zu diesen Fällen gehören unter anderem:

- freiwillige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Kündigung durch die Bank aus wichtigem Grund
- Abwerben von Kunden, Auftraggebern oder Mitarbeitern des Deutsche Bank-Konzerns
- Offenlegung oder Nutzung geheimer Informationen
- Erbringen von Dienstleistungen für andere Finanzdienstleistungsunternehmen 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.

Offenlegung von Vergütungskennziffern

Alle Zahlenangaben in diesem Berichtsteil beinhalten den Vorstand und das Group Executive Committee (GEC). Weiter gehende Detailinformationen zur Vergütung des Vorstands sind im Finanzbericht 2011 enthalten. Der Personalaufwand des Gesamtkonzerns sank von 12,7 Mrd € 2010 auf 11,5 Mrd € 2011 (-9%). Effekte im Zusammenhang mit der Postbank sind nicht Bestandteil dieses Berichts.

Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 7 InstitutsVergV

Die 2011 vom Deutsche Bank-Konzern gewährten diskretionären 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 3,5 Mrd € (-17% gegenüber 2010). Die konzernweite Quote der aufgeschobenen Vergütung stieg auf 59%, gegenüber 49% 2010.

in Mio €	CIB	PCAM	Sonstige ¹	2011	2010
				Konzern insgesamt	Veränderung in %
Gesamtvergütung	6.045,4	3.025,7	339,9	9.411,0	-7,6%
davon Fixe Vergütung	3.320,4	2.403,4	171,7	5.895,5	-0,3%
davon Variable Vergütung	2.725,0	622,3	168,3	3.515,6	-17,6%
Anzahl der Angestellten	39.930	39.851	2.058	81.839	0,2%

Alle Zahlen beinhalten die Zuordnung der Vergütung und der Mitarbeiterzahlen der Infrastruktureinheiten gemäß unseren bewährten Kostenallokationsschlüsseln.

¹ Der Anstieg der Mitarbeiteranzahl gegenüber 2010 basiert auf internen Restrukturierungen.

Offenlegung von Vergütungskennziffern für Regulated Employees gemäß § 8 InstitutsVergV

Die Bank hat einen strukturierten und umfassenden Ansatz entwickelt und verfeinert, um Regulated Employees gemäß den Anforderungen der InstitutsVergV zu ermitteln (siehe hierzu „Ermittlung von Regulated Employees“). Auf Grundlage dieses Ansatzes wurden im Geschäftsjahr 2011 konzernweit in allen Geschäftsbereichen insgesamt 1.363 Mitarbeiter als Regulated Employees ermittelt. Die Offenlegung in der Spalte „Geschäftsleiter“ schließt die Mitglieder des Vorstands und des GEC sowie die Executive Members ausgewählter DB-Konzerngesellschaften ein, die als „bedeutende Institute“ im Sinne des § 1 InstitutsVergV gelten.

Einzelheiten der Vergütungselemente für Regulated Employees sind in der unten stehenden Tabelle zusammengestellt.

in Mio €					2011
	CIB	PCAM	Geschäftsleiter (Bedeutende Institute)	Sonstige	Konzern insgesamt
Gesamtvergütung	1.678,7	88,0	110,5	63,8	1.941,0
Anzahl der Angestellten	1.250	50	38	25	1.363
davon Fixe Vergütung	391,6	16,0	21,0	8,8	437,4
davon Variable Vergütung	1.287,1	72,0	89,6	55,0	1.503,7
Variable Vergütung	1.287,1	72,0	89,6	55,0	1.503,7
davon Deferred Awards	1.085,6	63,0	82,9	50,4	1.281,9
davon Deferred Equity	542,8	31,5	41,5	25,2	641,0
davon Upfront Awards	201,4	9,0	6,6	4,7	221,7
davon Upfront Equity ¹	92,4	4,5	3,3	2,0	102,2
davon Awards in Abhängigkeit von einer Clawback-Regelung	1.178,1	67,5	86,3	52,4	1.384,2
davon Awards in Abhängigkeit von einer nachhaltigen Wertentwicklung	1.085,6	63,0	82,9	50,4	1.281,9
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses ^{2,3}	90,7	–	–	–	93,8
Anzahl der Begünstigten	54	–	–	–	57
Zahlungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses ⁴	–	–	–	–	13,2
Anzahl der Begünstigten	–	–	–	–	8

Alle Zahlen zur Gesamtvergütung und der variablen Vergütung beinhalten die Zuordnung der Vergütung und der Mitarbeiterzahlen der Infrastruktureinheiten gemäß unseren bewährten Kostenallokationsschlüsseln. Die Tabelle enthält marginale Rundungsdifferenzen.

¹ Der Teil der Upfront Awards, der als Upfront Equity gewährt wurde, kann aufgrund lokaler rechtlicher Bestimmungen und Steuergesetzgebungen weniger als 50% betragen.

² einschließlich Garantiezusagen

³ Die Zahlungen, welche anlässlich der Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses gewährt wurden, sind zur Wahrung der Vertraulichkeit der Mitarbeiter aufgrund der geringen Anzahl von Leistungsempfängern mit Ausnahme des Bereichs CIB in aggregierter Form für den Konzern dargestellt.

⁴ Die Zahlungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind zur Wahrung der Vertraulichkeit der Mitarbeiter aufgrund der geringen Anzahl von Leistungsempfängern in aggregierter Form für den Konzern dargestellt.

Die Bank achtet darauf, dass Zahlungen an Mitarbeiter bei Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses mit der alleinigen Absicht erfolgen, ihren nachhaltigen Beitrag zum Erfolg der Bank und ihr Engagement für einen bestimmten Zeitraum zu honorieren. Der höchste Einzelbetrag innerhalb der vorgenannten Gesamtbeträge bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses belief sich auf 4,5 Mio €.

Alle Deferred Awards und EUA sind vom zukünftigen Ergebnis der Bank abhängig. Die Deferred Awards sind darüber hinaus, wie im vorliegenden Bericht beschrieben, an die risikoadjustierten NIBT-Performancekennzahlen des Konzerns oder jeweiligen Geschäftsbereichs gekoppelt. Wird eine Leistungsbedingung nicht erfüllt beziehungsweise hat ein Mitarbeiter gegen eine regulatorische Auflage oder Richtlinie verstoßen, werden Deferred Awards und EUAs von der Bank einbehalten. Im Verlauf von 2011 traf dies für Awards an Regulated Employees im Wert von 35,1 Mio € zu.

Frankfurt am Main, im März 2012

Deutsche Bank AG

2012

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

2013

31. Januar 2013

Vorläufiges Jahresergebnis für das Geschäftsjahr 2012

21. März 2013

Geschäftsbericht 2012 und Form 20-F

30. April 2013

Zwischenbericht zum 31. März 2013

23. Mai 2013

Hauptversammlung in der Festhalle
Frankfurt am Main (Messegelände)

24. Mai 2013

Dividendenzahlung

30. Juli 2013

Zwischenbericht zum 30. Juni 2013

29. Oktober 2013

Zwischenbericht zum 30. September 2013