

Vergütungsbericht 2016



Vergütungsbericht

Einleitung – 230

Brief des Aufsichtsratsvorsitzenden – 231

Vergütungsbericht für den Vorstand – 232

Governance der Vorstandsvergütung – 232

Grundsätze der Vorstandsvergütung und des Vergütungssystems – 232

Vergütungsstruktur bis 2016 – 234

Vergütungsstruktur ab Januar 2017 – 238

Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit – 245

Verfallbedingungen – 247

Begrenzungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen – 247

Regelungen zur Aktienhaltepflcht – 248

Altersversorgungszusage – 248

Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens – 249

Aufwand für Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung – 250

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2016 – 250

Aktienanwartschaften – 251

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands – 252

Bezüge nach Maßgabe des Deutschen

Corporate Governance Kodex (DCGK) – 253

Bezüge nach Maßgabe der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 (DRS 17) – 261

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter – 264

Überblick über Vergütungsentscheidungen für 2016 – 264

Aufsichtsrechtliches Umfeld – 265

Vergütungsgovernance – 266

Vergütungsstrategie – 268

Struktur der Gesamtvergütung – 268

Methode zur Festlegung der variablen Vergütung – 271

Vergütungsentscheidungen für 2016 – 273

Bilanzielle Erfassung und Amortisation gewährter variabler Vergütung – 275

Struktur und Instrumente der variablen Vergütung – 276

Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung – 278

Offenlegung der Vergütungsinformationen gemäß § 16 InstVV und Art. 450 CRR – 280

Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats – 282

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2016 – 283

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2016 enthält detaillierte Informationen zur Vergütung im Deutsche Bank-Konzern.

Der Vergütungsbericht umfasst insgesamt die folgenden drei Abschnitte:

Vergütungsbericht für den Vorstand

Im ersten Teil werden Struktur und Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand der Deutsche Bank AG dargestellt. Hier wird zunächst das Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2016 gezeigt, das gegenüber dem Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2015 in der Struktur der variablen Vergütung durch eine zusätzliche Komponente erweitert wurde. Im Anschluss an die bestehenden Vergütungsstrukturen wird das ab dem Geschäftsjahr 2017 gültige Vergütungssystem vorgestellt, über dessen Billigung die Hauptversammlung im Mai 2017 Beschluss fassen wird. Darüber hinaus enthält der Bericht Informationen über die den Vorständen der Deutsche Bank AG vom Aufsichtsrat gewährte individuelle Vergütung.

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

Im zweiten Teil des Vergütungsberichtes werden Informationen über das Vergütungssystem und die Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter im Deutsche Bank-Konzern offengelegt (ausgenommen die Deutsche Postbank AG, die einen eigenen Bericht veröffentlicht). Der Bericht stellt das in 2016 eingeführte neue Vergütungsrahmenwerk dar und er erläutert die Entscheidungen über die variable Vergütung für das Jahr 2016. Darüberhinaus enthält der Bericht quantitative Vergütungsinformationen im Hinblick auf die Mitarbeiter, die als Risikoträger (sogenannte „Material Risk Takers“) gemäß der Institutvergütungsverordnung (InstVV) identifiziert wurden.

Bericht und Offenlegung über die Aufsichtsratsvergütung

Im dritten Teil finden sich Informationen zur Struktur und der Höhe der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates der Deutsche Bank AG.

Der Bericht erfüllt die Vorgaben des § 314 Abs. 1 Nr. 6 Handelsgesetzbuch („HGB“), des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 („DRS 17“) „Berichterstattung über die Vergütung der Organmitglieder“, der CRR, der InstVV sowie der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Brief des Aufsichtsratsvorsitzenden

Sehr geehrte Aktionärin,
sehr geehrter Aktionär,

auf den nachfolgenden Seiten finden Sie detaillierte Informationen über die Vergütung und das zugrundeliegende Vergütungssystem für die Mitglieder des Konzernvorstands für das Geschäftsjahr 2016.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem mit Wirkung ab dem 1. Januar 2016 insbesondere durch die Erweiterung der variablen Vergütungskomponenten um den zusätzlichen Division Incentive Award für die Mitglieder des Vorstands mit Front-Office-Verantwortung geändert. Das geänderte Vergütungssystem haben wir Ihnen auf der Hauptversammlung im Mai 2016 zur Billigung vorgelegt. Leider wurde die Billigung nicht mehrheitlich erteilt.

Der Aufsichtsrat der Bank hat diesen Beschluss und die damit verbundene Kritik an dem vorgeschlagenen System sehr ernst genommen und bereits unmittelbar nach der Hauptversammlung begonnen, das bestehende System auf Basis der vorgetragenen Kritikpunkte zu analysieren und adäquate Änderungsmöglichkeiten zu diskutieren. Der Vergütungskontrollausschuss hat sich in den letzten Monaten daher intensiv mit dem Vergütungssystem auseinandergesetzt und den Aufsichtsrat regelmäßig über die Fortschritte informiert. Im Februar dieses Jahres hat der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses neue Vergütungsstrukturen für die Mitglieder des Vorstands ab dem Geschäftsjahr 2017 beschlossen.

Ich bin davon überzeugt, dass wir Ihnen mit dem neuen Vergütungssystem ab dem Jahr 2017 ein System präsentieren, dass transparente und klare Strukturen aufweist und die aus Ihrer Sicht kritischen Punkte angemessen berücksichtigt. Die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands ist dabei stark an vorab definierte Ziele gekoppelt; die Leistung des Vorstands als Gesamtgremium auf Basis konzernweiter Kennziffern, aber auch auf individueller Ebene, wird anhand der Erreichung gemeinschaftlicher und individueller Ziele klar abgeleitet und honoriert. Die Strukturen unterstützen dabei eine starke Bindung der Vergütung an den Unternehmenserfolg und die Entwicklung der Deutsche Bank Aktie.

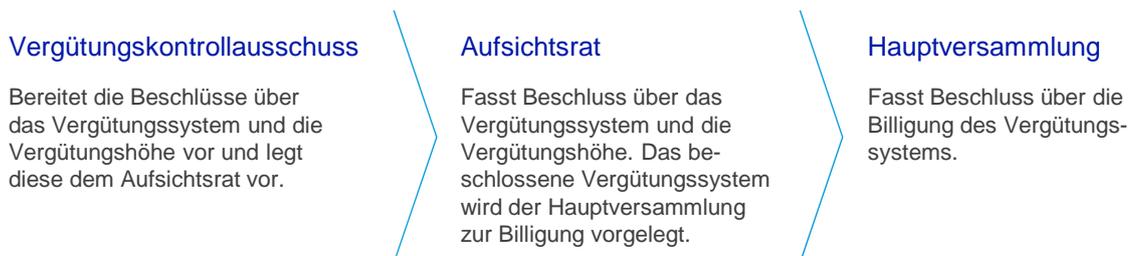
Das neue Vergütungssystem wird Ihnen ab Seite 238 detailliert vorgestellt. Selbstverständlich werden wir das System auf der Hauptversammlung im Mai 2017 erneut zur Abstimmung stellen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Paul Achleitner

Vergütungsbericht für den Vorstand

Governance der Vorstandsvergütung



Der Aufsichtsrat ist als Gesamtplenium zuständig für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands sowie für die Festsetzung ihrer individuellen Bezüge. Unterstützt wird der Aufsichtsrat dabei durch den Vergütungskontrollausschuss. Der Vergütungskontrollausschuss überwacht die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrates über die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Zusätzlich werden vom Vergütungskontrollausschuss und/oder Aufsichtsrat externe unabhängige Berater hinzugezogen, falls dies als erforderlich angesehen wird.

Der Vergütungskontrollausschuss besteht zurzeit aus insgesamt vier Mitgliedern. Entsprechend der regulatorischen Vorgaben verfügt mindestens ein Mitglied über ausreichend Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling und mindestens ein Mitglied kommt aus dem Kreis der Arbeitnehmervertreter.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Im Fall einer Änderung oder Neustrukturierung des Vergütungsrahmens nutzt der Aufsichtsrat zudem die durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung („VorstAG“) geschaffene Möglichkeit, dass auch die Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungssystems beschließt.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2016 der Hauptversammlung im Mai 2016 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat die Billigung jedoch nicht mehrheitlich erteilt. Aufgrund dieses Abstimmungsergebnisses hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit Wirkung ab dem 1. Januar 2017 erneut geändert. Der Hauptversammlung wird im Mai 2017 die Möglichkeit gegeben, über die Billigung des geänderten Vergütungssystems Beschluss zu fassen.

Grundsätze der Vorstandsvergütung und des Vergütungssystems

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und bei der Bemessung der individuellen Vergütung sind zahlreiche Faktoren zu beachten. Diese Faktoren lassen sich in bestimmte Vergütungsgrundsätze zusammenfassen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die wesentlichen Vergütungsgrundsätze auf, die Einfluss auf das Vergütungssystem und die individuelle Vergütung haben und daher vom Aufsichtsrat bei Beschlüssen über Vergütungsfragen zu berücksichtigen sind.

Im Rahmen seiner Beschlussfassungen über die Struktur und Bemessung der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere:

Governance	Die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die Bemessung der individuellen Vergütung erfolgen im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Ziel des Aufsichtsrates ist es dabei, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können.
Strategie des Konzerns	Die Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems motiviert, die in den Strategien der Bank niedergelegten Ziele zu erreichen, dauerhaft eine positive Unternehmensentwicklung voranzutreiben und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden.
Gemeinschaftliche und individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder	Die Bemessung der variablen, leistungsabhängigen Vergütung erfolgt auf Basis des Erreichungsgrades von vorab vereinbarten Zielen. Dabei werden zum einen gemeinschaftliche und auf den Deutsche Bank-Konzern bezogene Ziele vorgegeben, die für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen Geltung haben. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied individuelle Ziele fest, die insbesondere die Entwicklung des verantworteten Geschäfts- oder Infrastrukturbereichs beziehungsweise der Region berücksichtigen.
Regulatorische oder sonstige Vergütungs-obergrenzen	Gemäß den CRD 4 Regelungsansätzen ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung grundsätzlich auf 1:1 (Cap-Regelung) begrenzt, das heißt, die Höhe der variablen Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht überschreiten. Der Gesetzgeber sieht jedoch vor, dass die Aktionäre insoweit eine Erleichterung beschließen können, indem das Verhältnis der festen zur variablen Vergütung auf 1:2 festgesetzt wird. Die Hauptversammlung hat im Mai 2014 der Festsetzung auf 1:2 mit einer Mehrheit von 90,84 % zugestimmt. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem sieht zudem feste Obergrenzen für die einzelnen Komponenten der variablen Vergütung vor. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, für die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds eine zusätzliche Obergrenze (Cap) festzusetzen. Im Geschäftsjahr 2017 beträgt diese Obergrenze 9,85 Mio €.
Nachhaltigkeitsaspekte	Die gesamte variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder wird derzeit ausschließlich in aufgeschobener Form gewährt. Ab 2017 wird ein Anteil von mindestens 75 % der aufgeschobenen Vergütung in Form von aktienbasierten Vergütungselementen gewährt, die erst mindestens fünf Jahre nach ihrer Gewährung in einer einzigen Tranche (cliff vesting) fällig werden und danach noch mit einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr versehen sind. Der verbleibende Teil wird in nicht-aktienbasierter Form gewährt und in gleichen Tranchen über vier Jahre fällig. Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist unterliegt die aufgeschobene Vergütung bestimmten Verfallbedingungen.
Interessen der Aktionäre	Bei den Fragen der konkreten Ausgestaltung des Vergütungssystems, der Festlegung der individuellen Vergütungen sowie der Gestaltung der Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten steht die enge Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre im Vordergrund. Diese Verknüpfung erfolgt zum einen im Rahmen der Festsetzung der variablen Vergütung anhand der Zugrundelegung klar definierter Kennziffern, die einen direkten Bezug zur Wertentwicklung der Deutschen Bank haben. Zum anderen wird die Verknüpfung über die Gewährung aktienbasierter Vergütungselemente, die ab 2017 mindestens 75 % der gesamten variablen Vergütung betragen, sichergestellt. Die aktienbasierten Vergütungselemente sind unmittelbar an die Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gebunden und werden erst nach einem mehrjährigen Zeitraum fällig.

Das Vergütungssystem und die davon umfassten Vergütungsstrukturen sind mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern jeweils in deren Anstellungsverträgen geregelt.

Vergütungsstruktur bis 2016

Die Struktur des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands wurde mit Wirkung für das Geschäftsjahr 2016 gegenüber dem in 2015 gültigen Vergütungssystem vom Aufsichtsrat geändert. Das geänderte Vergütungssystem folgt dabei 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. Für die Vorstandsmitglieder mit Front-Office Verantwortung wurden die bisherigen Komponenten der variablen Vergütung durch den neu eingeführten „Division Performance Award“ ergänzt, um dadurch Markterfordernisse zu reflektieren und ein wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau sicherzustellen. Über die Einführung dieser Komponente hinaus wurden die Ziel- und Maximalgrößen der variablen Vergütungskomponenten angepasst.

Vergütungsstruktur und Vergütungselemente

	2016	2015
Fixe Vergütung	Grundvergütung + Beitrag betriebliche Altersvorsorge	Grundvergütung + Beitrag betriebliche Altersvorsorge
Variable Vergütung	Annual Performance Award (APA) + Long Term Performance Award (LTPA) + Division Performance Award (DPA)	Annual Performance Award (APA) + Long Term Performance Award (LTPA)

Das Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2016 besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten.

Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

Die fixe Vergütung wird erfolgsunabhängig gewährt und besteht in erster Linie aus einem Grundgehalt und Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung.

in €	2016	2015
Grundgehalt		
Co-Vorstandsvorsitzende	3.800.000	3.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder	2.400.000	2.400.000

in €	2016	2015
Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung		
Co-Vorstandsvorsitzende	650.000	650.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (CIB) ¹	2.000.000	0
Ordentliche Vorstandsmitglieder (GM/AM) ¹	1.000.000	0
Ordentliche Vorstandsmitglieder (PW&CC)	650.000	400.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Infrastruktur/Region)	400.000	400.000

¹ Diese Front-Office Bereiche fielen in 2015 in die Zuständigkeit der Co-Vorstandsvorsitzenden.

Daneben zählen die sogenannten „Sonstigen Leistungen“ zu den erfolgsunabhängigen Komponenten. Die Sonstigen Leistungen umfassen den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie Firmenwagen und Fahrgestellung, Versicherungsprämien, geschäftsbezogenen Repräsentationsaufwendungen und Sicherheitsmaßnahmen einschließlich der gegebenenfalls hierauf übernommenen Steuern sowie steuerpflichtigen Aufwandserstattungen.

Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

Die variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt. Sie besteht aus den drei Komponenten **Annual Performance Award**, **Long-Term Performance Award** und **Division Performance Award**.

Annual Performance Award („APA“)

Der APA honoriert das Erreichen der kurz- und mittelfristigen geschäfts- und unternehmenspolitischen Ziele der Bank, die im Rahmen der Zielvereinbarung für das jeweilige Geschäftsjahr zur Leistungsbestimmung festgelegt wurden. Berücksichtigt werden dabei nicht nur finanzielle Erfolge, sondern auch das Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Kunden im Rahmen der Geschäftstätigkeit. Im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung werden für alle Ziele Kennziffern und/oder Kriterien festgelegt, aus denen sich der Erreichungsgrad der Ziele ableitet.

Für das Geschäftsjahr 2016 wurden die folgenden und für alle Vorstandsmitglieder identischen konzernübergreifenden Ziele vereinbart:

- **Kategorie Kapital:** Kernkapitalquote (Common Equity Tier-1 Ratio (CET 1)) und Verschuldungsquote,
- **Kategorie Kosten:** Kosten-Ertrag-Relation (Cost-Income Ratio (CIR)),
- **Kategorie Kompetenzen:** Wertbeitrag und
- **Kategorie Kultur/Kunden:** Mitarbeiterzufriedenheit, Verhalten und Reputation.

Zur Bewertung der individuellen Leistungskomponente wurde mit jedem Vorstandsmitglied zusätzlich ein quantitatives Ziel aus den Kategorien **Kapital/Kosten/Kompetenzen** und ein qualitatives Ziel aus den Kategorien **Kultur/Kunden** vereinbart.

Abhängig vom Erreichungsgrad der vorgenannten Ziele beträgt die Summe aus konzernübergreifenden und individuell vereinbarten Zielen maximal 80 % des Gesamt-APA. Lediglich über den verbleibenden Anteil kann der Aufsichtsrat zur Würdigung von besonderen, auch projektbezogenen Erfolgsbeiträgen eine Ermessensentscheidung treffen. Bei Verfehlen der Ziele ist ein Annual Performance Award nicht zu gewähren.

Long-Term Performance Award (LTPA)

Die Höhe des LTPA bestimmt sich nach der relativen Rendite der Deutsche Bank-Aktie (Relative Total Shareholder Return, RTSR) im Dreijahresdurchschnitt gegenüber ausgewählten Vergleichsinstituten und orientiert sich durch die zusätzliche Berücksichtigung nicht finanzieller Parameter (sogenannter „Culture & Clients-Faktor“) auch daran, wie die Ziele erreicht werden.

Ist der Dreijahresdurchschnitt der relativen Rendite der Deutsche Bank-Aktie größer als 100 %, dann erhöht sich der Wert des Award-Anteils proportional bis zu einer Obergrenze von 150 % der Zielgröße. Der Wert vermindert sich jedoch überproportional, sofern der Dreijahresdurchschnitt der relativen Rendite geringer als 100 % ist. Überschreitet die relative Aktienrendite auf Dreijahressicht im Durchschnitt 60 % nicht, ist der Wert des Award-Anteils null.

Die Vergleichsgruppe setzt sich derzeit aus folgenden Banken zusammen: BNP Paribas, Société Générale, Barclays, Credit Suisse, UBS, Bank of America, Citigroup, Goldman Sachs, JP Morgan Chase und Morgan Stanley.

Das für alle Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2016 gemeinschaftliche Ziel in der Rubrik „Culture & Client“-Faktor war die Schaffung eines robusten Kontrollumfeldes für den Deutsche Bank Konzern. Bei der Bewertung dieses Zieles mit „exzellent“ werden 150 % des „Culture & Client“-Zielwerts veranschlagt, bei „gut“ 100 %, bei „durchschnittlich“ 50 % und bei „unterdurchschnittlich“ fällt der Award-Anteil auf null.

Division Performance Award („DPA“)

Der DPA honoriert das Erreichen der kurz- und mittelfristigen geschäftspolitischen und strategischen Ziele der Bank, 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 sowie den individuellen Zielen, die für das Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung seines Verantwortungsbereiches bestimmt werden, stehen.

Im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung werden für alle Ziele Kennziffern und/oder Kriterien festgelegt, aus denen sich der Erreichungsgrad der Ziele ableitet. Wurden die Ziele im Beurteilungszeitraum verfehlt, kann der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis kommen, dass ein DPA nicht zu gewähren ist.

Gesamtvergütung

Nach Umsetzung der regulatorischen Vorgaben und auf Basis der vorgenannten einzelnen Vergütungskomponenten ergeben sich für das Geschäftsjahr 2016 die folgenden Werte für die Mitglieder des Vorstandes:

Gesamtvergütung / Ziel- und Maximalwerte

in €					2016	2015
	Grundgehalt	APA	LTPA	DPA	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Co-Vorstandsvorsitzende						
Zielwert	3.800.000	1.500.000	3.800.000	0	9.100.000	9.100.000
Maximum	3.800.000	3.000.000	5.700.000	0	12.500.000	12.500.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (CIB) ¹						
Zielwert	2.400.000	1.650.000	2.800.000	1.650.000	8.500.000	0
Maximum	2.400.000	3.300.000	4.200.000	3.300.000	13.200.000	0
Ordentliche Vorstandsmitglieder (GM/AM) ¹						
Zielwert	2.400.000	1.200.000	2.200.000	1.200.000	7.000.000	0
Maximum	2.400.000	2.400.000	3.300.000	2.400.000	10.500.000	0
Ordentliche Vorstandsmitglieder (PW&CC)						
Zielwert	2.400.000	800.000	1.800.000	800.000	5.800.000	5.800.000
Maximum	2.400.000	1.600.000	2.700.000	1.600.000	8.300.000	8.000.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Infrastruktur/Region)						
Zielwert	2.400.000	1.000.000	2.400.000	0	5.800.000	5.800.000
Maximum	2.400.000	2.000.000	3.600.000	0	8.000.000	8.000.000

¹ Diese Front-Office Bereiche fielen in 2015 in die Zuständigkeit der Co-Vorstandsvorsitzenden.

Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds unterliegt einer zusätzlichen Obergrenze von 9,85 Mio € (Cap), die vom Aufsichtsrat für die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2016 festgesetzt wurde. Dies bedeutet, dass selbst bei Zielerreichungsgraden, die zu höheren Vergütungen führen würden, die Vergütung auf maximal 9,85 Mio € begrenzt ist.

Vergütungsstruktur ab Januar 2017

- Vereinfachung der Vergütungsstrukturen
- Klare Bindung der Vergütung an vorab vereinbarte Ziele
- Starker Fokus auf die Interessen der Aktionäre

Im Folgenden werden die Strukturen des ab dem Geschäftsjahr 2017 gültigen Vergütungssystems dargestellt. Dabei werden insbesondere die Änderungen zu dem bisher gültigen System aufgezeigt und die Gründe für die einzelnen Änderungen erläutert. Der Hauptversammlung wird im Mai 2017 die Möglichkeit gegeben, über die Billigung des geänderten Vergütungssystems Beschluss zu fassen.

Struktur und Vergütungselemente des neuen Vergütungssystems



Das ab Januar 2017 gültige Vergütungssystem besteht weiterhin aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten.

Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

Die fixe Vergütung wird erfolgsunabhängig gewährt und besteht aus dem Grundgehalt, den Beiträgen zur Altersversorgung sowie den „Sonstigen Leistungen“.

Bei der Bemessung der angemessenen Höhe des Grundgehaltes wurden verschiedene Faktoren berücksichtigt. Zunächst belohnt die Grundvergütung die grundsätzliche Übernahme des Mandates als Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus orientiert sich die Höhe an den im vergleichbaren Markt gezahlten Vergütungen. Im Rahmen des Marktvergleiches ist jedoch zu berücksichtigen, dass die regulatorischen Vorgaben nach der InstVV eine Obergrenze der variablen Vergütung von 200 % der fixen Vergütung vorsehen. Entsprechend muss die fixe Vergütung so bemessen sein, dass auch unter Berücksichtigung dieser Vorgaben eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Vergütung sichergestellt werden kann. Die Umsetzung dieser regulatorischen Obergrenze erfolgte in der Bank bereits im Jahr 2014, infolge dessen die Grundvergütungen insgesamt entsprechend angehoben wurden und die Anhebungen in der Hauptversammlung im Mai 2014 mit großer Mehrheit beschlossen wurden.

Die InstVV eröffnet 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. Der Aufsichtsrat überprüft die bisherige Zusagestruktur der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und passt diese gegebenenfalls an.

Daneben zählen die sogenannten „Sonstigen Leistungen“ zu den erfolgsunabhängigen Komponenten. Die Sonstigen Leistungen umfassen den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie Firmenwagen und Fahrergestellung, Versicherungsprämien, geschäftsbezogenen Repräsentationsaufwendungen und Sicherheitsmaßnahmen einschließlich der gegebenenfalls hierauf übernommenen Steuern sowie steuerpflichtigen Aufwandserstattungen.

Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

Für das Geschäftsjahr 2016 wurde der variable Teil der Vergütung um eine neue Komponente, den Division Performance Award, ergänzt. Diese neue Komponente sollte die Besonderheiten der im Vorstand vertretenen Geschäftsbereiche in den damit verknüpften Zielen aufzeigen und kompensieren. Die Änderung des Systems wurde von der Hauptversammlung im Mai 2016 nicht mehrheitlich gebilligt. In Bezug auf die neue Vergütungskomponente wurde kritisiert, dass die Strukturen dadurch noch komplexer und weniger transparent seien, die Einführung von Vergütungsbestandteilen nur für einen Teil des Vorstands nicht nachvollziehbar und die Verknüpfung der Komponente mit den zugrundeliegenden Zielen nicht überzeugend sei.

Der Aufsichtsrat hat die geäußerte Kritik zum Anlass genommen, die Strukturen der variablen Vergütung für 2017 deutlich zu vereinfachen und die Vergütung mit transparenten Leistungskriterien zu verknüpfen. Trotzdem erlaubt die Struktur, neben gemeinschaftlichen Zielen auch individuelle und divisionale Ziele zu vereinbaren und eine marktgerechte und wettbewerbsfähige Vergütung je nach Verantwortungsbereich zu erreichen und insoweit gleichzeitig auch den regulatorischen Anforderungen zu genügen.

Die gesamte variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt. Sie besteht ab dem Geschäftsjahr 2017 aus einer Kurzfrist- und einer Langfristkomponente:

- dem [Short-Term Award](#) und
- dem [Long-Term Award](#).

Short-Term Award (STA)

Der STA ist an die Erreichung von kurz- und mittelfristigen Zielen geknüpft. Bei den Zielen handelt es sich zum einen um gemeinschaftliche Ziele, die vom Vorstand in seiner Gesamtheit zu erreichen sind und zum anderen um individuelle Ziele, deren Erreichungsgrad für jedes Vorstandsmitglied individuell bestimmt wird.

Um die gemeinschaftlichen Ziele von den individuellen Zielen klar zu trennen, unterteilt sich der STA in zwei Komponenten,

- die [Gruppenkomponente](#) und
- die [Individuelle Komponente](#).

Gruppenkomponente

Die vom Vorstand gemeinschaftlich zu erreichenden Ziele sind die Grundlage für die Bemessung der Gruppenkomponente als Teil des STA. Das wesentliche Ziel der Gruppenkomponente ist die Verbindung der variablen Vergütung für den Vorstand mit dem Gesamtergebnis der Bank.

Der Vorstand hat im Jahr 2016 beschlossen, einen Teil der variablen Vergütung für die außertariflichen Mitarbeiter der Bank stärker mit dem Konzernergebnis zu verknüpfen. Damit soll der Beitrag honoriert werden, den alle Mitarbeiter zu den Ergebnissen der Bank und den Erfolgen bei der Umsetzung der Strategie leisten. Die Vergütung für den Vorstand ist über ausgewählte Finanzkennziffern ebenfalls eng mit dem Erfolg der Bank verbunden. Der Aufsichtsrat hat entschieden, das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder enger mit dem Vergütungssystem für die Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Dies erfolgt dadurch, dass die Erfolgskennzahlen, die der Gruppenkomponente im Vergütungssystem für die Mitarbeiter zugrundeliegen, ab dem Jahr 2017 auch die Bezugsgröße für die Gruppenkomponente des STA darstellen.

Im Einklang mit den Zielen, die ursprünglich im Oktober 2015 bekanntgegeben wurden, sind vier Erfolgskennzahlen die Bezugsgröße für die Gruppenkomponente des STA, die wichtige Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil der Bank darstellen.

Harte Kernkapitalquote (CET 1-Quote)	Das harte Kernkapital der Bank im Verhältnis zu ihren risikogewichteten Aktiva.
Verschuldensquote	Das Kernkapital der Bank als prozentualer Anteil ihrer Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der CRR/CRD 4 Vorschriften.
Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen	Zinsunabhängige Aufwendungen insgesamt ohne Restrukturierungs- und Abfindungskosten, Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten, Wertminderungen des Geschäfts- oder Firmenwerts und der sonstigen immateriellen Vermögenswerte sowie Aufwendungen im Versicherungsgeschäft.
Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE)	Den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbares Ergebnis nach Steuern, dividiert durch das durchschnittliche, den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbare materielle Eigenkapital. Letzteres wird ermittelt, indem der Geschäfts- oder Firmenwert und sonstige immaterielle Vermögenswerte von dem den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapital abgezogen werden.

Nach Abschluss eines Geschäftsjahres ermittelt der Aufsichtsrat, wie sich jede dieser Kennzahlen im Vergleich zu den veröffentlichten Zielgrößen entwickelt hat und leitet daraus einen Erreichungsgrad für jede Erfolgskennzahl ab.

Der Aufsichtsrat überprüft die Auswahl der Erfolgskennzahlen regelmäßig. Die vorgenannten vier Teilziele sind gleichgewichtet und fließen je nach Erreichungsgrad bis zu maximal 25 % in die Festlegung der Gruppenkomponente des STA ein. Wurden die auf den Kennziffern beruhenden Ziele im Beurteilungszeitraum nicht erreicht, kann der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis kommen, dass eine Gruppenkomponente nicht zu gewähren ist.

Individuelle Komponente

Die individuelle Komponente des STA honoriert das Erreichen von kurz- und mittelfristigen individuellen und geschäftsbereichsbezogenen Zielen. Diese Ziele werden im Rahmen der Zielvereinbarung für das jeweilige Geschäftsjahr zur Leistungsbestimmung vom Aufsichtsrat festgelegt. Die maßgeblichen Ziele sollen die geltenden geschäftspolitischen und strategischen Ziele der Bank unterstützen und im Einklang mit dem Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds stehen. Berücksichtigt werden dabei nicht nur finanzielle Erfolge, sondern auch das Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Kunden im Rahmen der Geschäftstätigkeit. Als Ziele für die individuellen Komponenten können beispielsweise Ertragsentwicklungen im Jahresverlauf, projektbezogene Zielsetzungen, Diversity Ziele oder auch Entwicklungen in der Mitarbeiter- oder Kundenzufriedenheit sein.

Im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung werden für alle Ziele Kennziffern und/oder Kriterien festgelegt, aus denen sich der Erreichungsgrad der Ziele ableitet. Für ein Geschäftsjahr werden für jedes Vorstandsmitglied maximal drei Ziele festgelegt. Abhängig vom Erreichungsgrad der vorgenannten Ziele beträgt die Summe aus den individuellen und geschäftsbezogenen Zielen maximal 90 % der individuellen Komponente des STA. Lediglich über einen Anteil von 10 % der individuellen Komponente trifft der Aufsichtsrat zur Würdigung von besonderen, auch projektbezogenen Erfolgsbeiträgen im Laufe des Geschäftsjahres eine Ermessensentscheidung. Wurden die Ziele im Beurteilungszeitraum insgesamt verfehlt, kann der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis kommen, dass eine individuelle Komponente nicht zu gewähren ist.

Minimum-, Ziel- und Maximumwerte

Abhängig vom Erreichungsgrad der vorgenannten Ziele beträgt die Summe aus Gruppen- und individueller Komponente maximal 40 % der gesamten variablen Vergütung. Somit ist gewährleistet, dass die individuellen Ziele nicht hauptsächlich die Höhe der variablen Vergütung bestimmen. Wurden die Ziele im Beurteilungszeitraum insgesamt verfehlt, kann der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis kommen, dass ein STA nicht zu gewähren ist.

Long-Term Award (LTA)

Der Aufsichtsrat hat entschieden, bei der Bemessung der variablen Vergütung einen deutlichen Schwerpunkt auf die Erreichung von langfristigen Zielen zu setzen. Die Zielgröße des LTA hat daher einen Anteil von mindestens 60 % an der gesamten variablen Zielvergütung. Genau wie bei der Kurzfristkomponente legt der Aufsichtsrat gemeinschaftliche und/oder individuelle langfristige Ziele für die Vorstandsmitglieder fest. Der Grad der Zielerreichung leitet sich aus der Definition klarer Kennziffern und/oder Kriterien für diese Ziele ab, die am Anfang des Geschäftsjahres vereinbart werden.

60 % der variablen Vergütung entfallen mindestens auf die Langfrist-Komponente

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied insgesamt drei Ziele fest. Im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem wurde damit ein zusätzliches drittes Ziel in der Langfristkomponente hinzugefügt. Jedes Ziel fließt gleichgewichtig zu je 1/3 in die Bewertung des LTA ein.

Unverändert stellt die **relative Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie** gegenüber ausgewählten Vergleichsinstituten ein Ziel im Rahmen des LTA dar. Mit diesem Ziel soll weiterhin eine nachhaltige Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gefördert werden. Allerdings wurde der Anteil dieses Ziels am LTA von bisher 2/3 auf 1/3 gesenkt, um eine bessere Balance zu schaffen. Die Langfristigkeit dieses Zieles wird durch die fortgeführte Berücksichtigung eines Dreijahresdurchschnitts der relativen Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie (Relative Total Shareholder Return, RTSR) unterstützt. Der RTSR ergibt sich aus der Rendite der Deutsche Bank-Aktie (Total Shareholder Return) im Verhältnis zum Durchschnittswert der Aktienrenditen einer ausgewählten Vergleichsgruppe (in Euro gerechnet). Eingang in die Berechnung dieses Anteils am LTA findet das Mittel der jährlichen relativen Rendite der Deutsche Bank-Aktie für die drei letzten Geschäftsjahre (Vergütungsjahr sowie die beiden vorhergehenden Jahre). Ist der Dreijahresdurchschnitt der relativen Rendite der Deutsche Bank-Aktie größer als 100 %, dann erhöht sich der Wert des Award-Anteils proportional bis zu einer Obergrenze von 150 % der Zielgröße, das heißt, der Wert steigt um 1 % für jeden Prozentpunkt über 100 %. Der Wert vermindert sich jedoch überproportional, sofern der Dreijahresdurchschnitt der relativen Rendite geringer als 100 % ist. Liegt die berechnete relative Aktienrendite im Bereich von kleiner 100 % bis 80 %, mindert sich für jeden Prozentpunkt weniger der Wert des Award-Anteils um jeweils 2 Prozentpunkte. Im Bereich zwischen 80 % und 60 % verringert sich der Wert des Award-Anteils für jeden Prozentpunkt weniger um jeweils 3 Prozentpunkte. Überschreitet die relative Aktienrendite auf Dreijahressicht im Durchschnitt 60 % nicht, ist der Wert des Award-Anteils null.

Die Vergleichsgruppe zur Ermittlung der relativen Aktienrendite wird anhand der Kriterien grundsätzlich vergleichbarer Geschäftstätigkeit, vergleichbarer Größe und internationaler Präsenz ausgewählt. Der Aufsichtsrat hat die Vergleichsgruppe im Rahmen der Konzeption des neuen Vergütungssystems kritisch geprüft und entschieden, diese im Vergleich zu der bisher gültigen Gruppe anzupassen. Im Hinblick auf die Geschäftstätigkeit der Bank wurde beschlossen, die beiden auf das Investmentbanking ausgerichteten Finanzinstitute Goldman Sachs und Morgan Stanley aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsstrategie im Vergleich zu einer Universalbank aus der Vergleichsgruppe herauszunehmen. Die insoweit verkleinerte Vergleichsgruppe wird jedoch durch die HSBC ergänzt, die auch für interne Benchmarking-Zwecke vergleichend herangezogen wird.

Die Vergleichsgruppe für den RTSR setzt sich damit aus folgenden Banken zusammen:

Peer Group der Deutschen Bank

BNP Paribas	Société Générale	Barclays	Credit Suisse	UBS
Bank of America	Citigroup	JP Morgan Chase	HSBC	

Das zweite Ziel steht im Zusammenhang mit dem Wachstum und der Stärkung der Bank. Unter dem Begriff des **organischen Kapitalwachstums** auf Netto-Basis legt der Aufsichtsrat ein Ziel fest, das der Förderung dieses Wachstums dient.

Das dritte Ziel stammt wie bisher aus der Kategorie „**Culture & Clients**“. Hier legt der Aufsichtsrat ein Ziel fest, dass im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur, der Kundenzufriedenheit oder dem Umgang mit Kunden steht. Hiermit soll nachhaltig auf die Entwicklung des bankinternen Umfelds abgestellt werden oder die Entwicklung der Kundenbeziehungen gefördert werden. Für das Geschäftsjahr 2017 hat der Aufsichtsrat erneut die Bewertung des Kontrollumfeldes im Deutsche Bank Konzern als Ziel für die Vorstände festgelegt.

Der Long-Term Award kann maximal 150 % der Zielgröße betragen.

Ziele

Die Ziele werden im Rahmen einer Zielvereinbarung zu Beginn eines Geschäftsjahres zur Leistungsbestimmung vom Aufsichtsrat festgelegt. Für alle Ziele werden Kennziffern und/oder Kriterien festgelegt, aus denen sich der Erreichungsgrad der Ziele transparent ableitet. Im Hinblick auf die gesamte variable Vergütung ist der Spielraum für diskretionäre Entscheidung auf ca. 3 bis 6 % stark begrenzt.

Nachfolgend wird die Zuordnung der Ziele zu den einzelnen Vergütungskomponenten dargestellt.

Short-Term Award (STA)	Gruppenkomponente ⁽¹⁾	
	Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote)	25 %
	Verschuldungsquote	25 %
	Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen	25 %
	Eigenkapital nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE)	25 %
	Individuelle Komponente (beispielhaft) ⁽²⁾	
	Ertragsentwicklung / IBIT im Jahresverlauf versus Plan	30 %
	Projektbezogene Zielsetzungen (Umsetzung, Management)	30 %
Entwicklung Mitarbeiterzufriedenheit / Diversity Ziele	30 %	
Ermessensentscheidung	10 %	
Long-Term Award (LTA) ⁽³⁾	Relative Aktienrendite	33,34 %
	Organisches Kapitalwachstum (netto)	33,33 %
	„Culture & Client Faktor“ / Bewertung Kontrollumfeld DB Konzern	33,33 %

(1) Gemeinschaftliche strategische Schwerpunktzielsetzungen, die auch für die Bewertung der Gruppenkomponente im Verfügungssystem für die Mitarbeiter im Konzern gelten.

(2) Kurzfristige individuelle und divisionale Ziele quantitativer und qualitativer Art

(3) Langfristige konzernweite Zielausprägungen

Maximale Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds unterliegt Obergrenzen. Die variable Vergütung wird aufgrund regulatorischer Vorgaben auf 200 % der fixen Vergütung beschränkt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat für die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2017 erneut eine Obergrenze in Höhe von 9,85 Mio € (Cap) festgesetzt. Dies bedeutet, dass selbst bei Zielerreichungsgraden, die zu höheren Vergütungen führen würden, die Vergütung auf maximal 9,85 Mio € begrenzt ist.

Eine detaillierte Darstellung der betraglichen Größen erfolgt in einer separaten Unterlage, die auf der Webseite der Bank bereitgestellt werden wird und die nicht Teil des Lagesberichts ist.

Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit

Gemäß InstVV müssen mindestens 60 % der gesamten variablen Vergütung aufgeschoben vergeben werden. Dieser aufgeschobene Teil muss mindestens zur Hälfte aus aktienbasierten Vergütungselementen bestehen, während der noch verbleibende andere Teil als aufgeschobene Barvergütung zu gewähren ist. Beide Vergütungselemente sind über einen mehrjährigen Zurückbehaltungszeitraum zu strecken, an den sich für die aktienbasierten Vergütungselemente noch Haltefristen anschließen. In dem Zeitraum bis zur Lieferung beziehungsweise bis zum Zufluss können diese aufgeschoben gewährten Teile verfallen. Maximal 40 % der gesamten variablen Vergütung dürfen nicht aufgeschoben gewährt werden. Hiervon muss jedoch wiederum mindestens die Hälfte aus aktienbasierten Vergütungselementen bestehen, und nur der verbleibende Teil darf direkt in bar ausgezahlt werden. In Summe betrachtet dürfen also nur maximal 20 % der gesamten variablen Vergütung sofort bar ausgezahlt werden, während mindestens 80 % zu einem späteren Zeitpunkt zufließen beziehungsweise geliefert werden.

Seit dem Jahr 2014 wird die gesamte variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder ausschließlich in aufgeschobener Form gewährt. Das bis einschließlich 2016 gültige Vergütungssystem sieht vor, dass die Kurzfristkomponenten (APA und DPA) dabei grundsätzlich in Form nicht aktienbasierter Barvergütungsbestandteile („Restricted Incentive Award“) vergeben wurden. Die Langfristkomponente (LTPA) wird hingegen ausschließlich in Form von aktienbasierten Vergütungselementen („Restricted Equity Award“) gewährt.

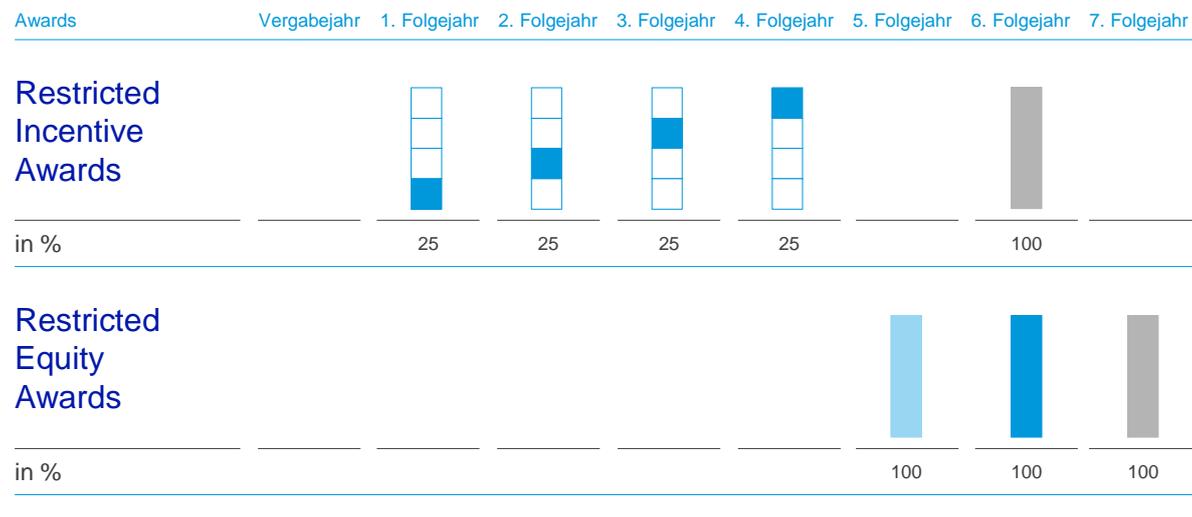
75 % der variablen Vergütung werden mindestens
aktienbasiert gewährt

Um eine noch stärkere Bindung der Vorstände an den Unternehmenserfolg und an die Entwicklung der Deutsche Bank-Aktie zu erreichen, hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass ab dem Geschäftsjahr 2017 weiterhin die Langfristkomponente (LTA) ausschließlich in Form von Restricted Equity Awards, also aktienbasierten Vergütungselementen, gewährt wird, mindestens jedoch 75 % der gesamten variablen Vergütung. Lediglich die Kurzfristkomponente (STA), maximal jedoch 25 % der gesamten variablen Vergütung, wird in Form von Restricted Incentive Awards gewährt.

Die Restricted Incentive Awards werden über einen Zeitraum von vier Jahren unverfallbar. Die Restricted Equity Awards werden auf Basis der neuen regulatorischen Vorgaben fünf Jahre nach ihrer Gewährung in einer einzigen Tranche (Cliff Vesting) fällig und sind danach noch mit einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr versehen. Demnach können die Vorstandsmitglieder frühestens nach sechs Jahren über die Aktien verfügen. Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist hängt der Wert der Restricted Equity Awards von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Für die Restricted Incentive Awards und die Restricted Equity Awards gelten während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist besondere Verfallbedingungen.

Das nachfolgende Schaubild stellt die zeitliche Streckung der Zuflüsse beziehungsweise Lieferungen der variablen Vergütungskomponenten in den fünf Folgejahren nach Vergabe sowie den Zeitraum der Rückforderungsmöglichkeit dar.

Zeitraumen für Auszahlung oder Lieferung und Unverfallbarkeit für den Vorstand (ab 2017)



■ Fälligkeit und/oder Unverfallbarkeit, verbunden mit Auszahlung oder Lieferung.
 ■ Fälligkeit mit anschließender Haltefrist bis zur Lieferung; Bestehen einzelner Verwirkungstatbestände während der Haltefrist.
 ■ Ende der Möglichkeit der Rückforderung („Clawback“) bereits gezahlter/zugeflossener Vergütungsbestände.

Verfallbedingungen / Rückforderungsmöglichkeit

Durch die aufgeschoben gewährten beziehungsweise über mehrere Jahre gestreckten Vergütungskomponenten (Restricted Incentive Awards und Restricted Equity Awards) wird eine langfristige Anreizwirkung erreicht, da sie bis zur jeweiligen Unverfallbarkeit beziehungsweise zum Ende der Haltefristen bestimmten Verfallbedingungen unterliegen. Anwartschaften können ganz oder teilweise verfallen, zum Beispiel bei individuellem Fehlverhalten (unter anderem bei Verstoß gegen Regularien) oder einer außerordentlichen Kündigung, auch bei einem negativen Ergebnis des Konzerns oder individuellen negativen Erfolgsbeiträgen. Darüber hinaus entfällt der Restricted Equity Award vollständig, wenn die gesetzlichen regulatorischen Mindestvorgaben zur Kernkapitalquote in diesem Zeitraum nicht eingehalten wurden.

Der Entwurf der Neuregelung der InstVV sieht unter anderem die Vereinbarung sogenannter „Clawback-Regelungen“ mit den Geschäftsleitern von bedeutenden Instituten vor. Im Gegensatz zu den Verfallbedingungen gibt eine solche Klausel dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, bereits gezahlte beziehungsweise zugeflossene Vergütungsbestandteile aufgrund bestimmter negativer Erfolgsbeiträge des Vorstandsmitglieds zurückzufordern. Der Aufsichtsrat wird mit den Vorstandsmitgliedern eine solche Klausel vereinbaren.

Begrenzungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen

Im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen ist die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds auf einen Maximalbetrag begrenzt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat mit den Mitgliedern des Vorstands eine Begrenzungsmöglichkeit der variablen Vergütung in deren Anstellungsverträgen vereinbart, wonach die variable Vergütung jeweils auf Beträge unterhalb der vorgesehenen Maximalbeträge beschränkt werden oder gänzlich entfallen kann. Zudem sehen gesetzliche Regelungen vor, dass der Aufsichtsrat die Bezüge der Vorstandsmitglieder auf eine angemessene Höhe herabsetzen kann, wenn sich die Lage der Gesellschaft nach Festsetzung so verschlechtert, dass die Weitergewährung unbillig für die Gesellschaft wäre. Eine Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile erfolgt ferner nicht, wenn der Regulator der Bank die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile im Einklang mit bestehenden gesetzlichen Regelungen untersagt beziehungsweise einschränkt.

Regelungen zur Aktienhaltepflicht

- Nachhaltige Bindung der Vorstände an die Bank
- Identifikation mit Unternehmen und Aktionären
- Bindung an die Wertentwicklung durch aufgeschobene Vergütung

Sämtliche Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, einen bestimmten Wert an Deutsche Bank-Aktien zu halten. Durch diese Verpflichtung wird zum einen die Identifikation des Vorstands mit dem Unternehmen und dessen Aktionären gestärkt und zum anderen eine nachhaltige Bindung an die geschäftliche Entwicklung der Bank sichergestellt.

Die Anzahl zu haltender Aktien beträgt beim Vorstandsvorsitzenden das 2-Fache und bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern das 1-Fache ihrer jährlichen Grundvergütung.

in €	Aktienhaltepflicht
Vorstandsvorsitzender	7.600.000
Ordentliches Vorstandsmitglied	2.400.000

Es gilt grundsätzlich eine Karenzfrist von 36 Monaten für den Vorstandsvorsitzenden beziehungsweise 24 Monaten für die ordentlichen Vorstandsmitglieder, bis zu der diese Vorgaben erfüllt sein müssen. Die Karenzzeit verlängert sich jeweils um 12 Monate für ein Geschäftsjahr, das in die Karenzzeit fällt und für das den Vorstandsmitgliedern keine variable Vergütung gewährt wird. Aufgeschobene aktienbasiert gewährte Vergütungen können zu 75 % auf die Halteverpflichtung angerechnet werden.

Die Einhaltung der Vorgaben wird halbjährlich zum 30.06. beziehungsweise 31.12. eines Jahres überprüft. Bei festgestellten Differenzen haben die Vorstandsmitglieder bis zur nächsten Prüfung Zeit zur Korrektur. Sämtliche Vorstandsmitglieder haben im Jahr 2016 den Vorgaben zur Aktienhaltepflicht entsprochen.

Durch aufgeschoben gewährte beziehungsweise über mehrere Jahre gestreckte Vergütungskomponenten bleibt eine weitere Verbundenheit mit der Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie in der Regel gleichwohl auch für einen Zeitraum nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand bestehen.

Altersversorgungszusage

Der Aufsichtsrat erteilt den Mitgliedern des Vorstands eine Zusage auf Altersversorgungsleistungen. Bei den Zusagen handelt es sich um einen beitragsorientierten Pensionsplan. Im Rahmen dieses Pensionsplans wurde für jedes teilnehmende Vorstandsmitglied nach Berufung in den Vorstand ein persönliches Versorgungskonto eingerichtet, in das jedes Jahr ein Versorgungsbaustein eingestellt wird.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten einen vertraglich fixierten festen jährlichen Euro-Betrag als Beitrag. Der Beitrag wird durch einen altersabhängigen Faktor mit durchschnittlich 4 % pro Jahr bis zum Alter von 60 Jahren vorab verzinst. Ab dem Alter von 61 Jahren erfolgt eine jährliche Verzinsung des Beitrags von 4 % bis zum Pensionierungszeitpunkt.

Die jährlichen Versorgungsbausteine bilden zusammen das Versorgungskapital, das im Versorgungsfall zur Verfügung steht. Die Versorgungsleistung kann unter bestimmten Bedingungen auch vor Eintritt eines der Regel-Versorgungsfälle (Altersgrenze, Invalidität oder Tod) fällig werden. Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar.

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2016 und 2015 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2016 und 31. Dezember 2015 für die im Jahr 2016 tätigen Mitglieder des Vorstands. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert aus der unterschiedlichen Dauer der Vorstandstätigkeit, den jeweiligen altersabhängigen Faktoren, den unterschiedlichen Beitragssätzen sowie den individuellen versorgungsfähigen Bezügen und den vorher beschriebenen weiteren individuellen Ansprüchen.

Mitglieder des Vorstands in €	Versorgungsbaustein im Geschäftsjahr		Verzinsung im Geschäftsjahr		Versorgungskapital am Ende des Geschäftsjahres		Dienstzeitaufwand (IFRS) im Geschäftsjahr		Barwert der Verpflichtung (IFRS) am Ende des Geschäftsjahres	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
John Cryan ¹	754.000	393.250	0	0	1.147.250	393.250	821.114	439.065	1.221.303	450.200
Jürgen Fitschen ²	270.834	650.000	52.696	95.272	0 ⁹	2.549.796	232.666	624.192	0	2.576.287
Kim Hammonds ³	250.001	0	0	0	250.001	0	270.466	0	275.563	0
Stuart Lewis	556.000	576.000	0	0	2.342.938	1.786.938	546.402	516.969	2.555.844	1.551.547
Sylvie Matherat ⁴	500.000	86.668	0	0	586.668	86.668	517.352	128.506	613.025	130.231
Nicolas Moreau ⁵	347.500	0	0	0	347.500	0	442.672	0	450.380	0
Quintin Price ⁶	416.667	0	0	0	0 ¹⁰	0	525.143	0	0	0
Garth Ritchie ⁷	1.550.000	0	0	0	1.550.000	0	1.443.171	0	1.475.820	0
Karl von Rohr ⁴	556.000	96.001	0	0	652.001	96.001	546.402	131.141	647.482	132.799
Dr. Marcus Schenck ⁸	556.000	528.001	0	0	1.084.001	528.001	546.402	478.387	1.041.150	490.386
Christian Sewing	1.085.500	692.000	0	0	1.777.500	692.000	984.198	559.197	1.592.460	572.899
Werner Steinmüller ³	166.667	0	0	0	166.667	0	164.232	0	169.445	0
Jeffrey Urwin ⁷	2.000.000	0	0	0	2.000.000	0	2.036.367	0	2.090.722	0

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2015.

² Mitglied bis zum 19. Mai 2016 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Mai 2016.

³ Mitglied seit dem 1. August 2016.

⁴ Mitglied seit dem 1. November 2015.

⁵ Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

⁶ Mitglied seit dem 1. Januar 2016 bis zum 15. Juni 2016.

⁷ Mitglied seit dem 1. Januar 2016.

⁸ Mitglied seit dem 22. Mai 2015.

⁹ Zum Zeitpunkt des Ruhestands wurde der kumulierte Wert des Versorgungskapitals in Höhe von 2.873.326 € amortisiert und als Einmalzahlung ausgezahlt.

¹⁰ Die zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft wurde als Barabfindung in Höhe von 416.667 € ausgezahlt.

Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

Wird die Bestellung eines Vorstandsmitglieds auf Veranlassung der Bank vorzeitig beendet, ohne dass ein wichtiger Grund zur Abberufung oder zur Kündigung des Anstellungsvertrages vorliegt, besteht grundsätzlich Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Für die Ermittlung der Höhe der Abfindung sind die Umstände der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages sowie die Dauer der bisherigen Vorstandstätigkeit zu berücksichtigen. Die Abfindung beträgt in der Regel zwei Jahresvergütungen und ist auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages beschränkt. Für die Berechnung der Abfindung wird auf die Jahresvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Jahresvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Die Festsetzung der Abfindung erfolgt im Einklang mit den rechtlichen und regulatorischen Anforderungen, insbesondere den Bestimmungen der InstVV.

Sofern Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit einem Kontrollerwerb ausscheiden, haben sie unter bestimmten Voraussetzungen grundsätzlich ebenfalls Anspruch auf eine Abfindung. Die genaue Höhe der Abfindung wird vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festgelegt. Die Abfindung beträgt nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex nicht mehr als drei Jahresvergütungen und ist auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages beschränkt. Als Basis für die Berechnung der Vergütung dient auch hier die Jahresvergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr.

Aufwand für Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung

Der in den jeweiligen Geschäftsjahren gebuchte Aufwand für aufgeschobene Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung, die für die Vorstandstätigkeit gewährt wurden, ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Mitglieder des Vorstands	Aufgewandter Betrag für			
	Aktienbasierte Vergütungskomponenten		Vergütungskomponente in bar	
	2016	2015	2016	2015
in €				
Jürgen Fitschen ¹	621.077 ²	1.013.489	1.203.434	1.170.591
Stuart Lewis	- 136.084 ³	633.658	466.922	633.466

¹ Mitglied bis zum 19. Mai 2016 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Mai 2016.

² Mit Ausscheiden aus dem Vorstand / der Bank wurde der Aufwand für alle ausstehenden Anwartschaften in der Gewinn- und Verlustrechnung beschleunigt erfasst.

³ Aktienbasierte Vergütung des Vorstands wird grundsätzlich mit dem zum jeweiligen Bilanzstichtag zu Grunde liegenden Aktienkurs bewertet und ergibt in diesem Fall einen negativen Betrag.

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2016

Grundgehalt

Im Geschäftsjahr 2016 beliefen sich die jährlichen Grundgehälter der Co-Vorstandsvorsitzenden auf jeweils 3.800.000 € und die der ordentlichen Mitglieder des Vorstands auf jeweils 2.400.000 €.

Variable Vergütung

Aufgrund des Geschäftsergebnisses der Deutschen Bank in 2016 sowie der vom Vorstand vor diesem Hintergrund für die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschlossenen harten Einschnitte für das Geschäftsjahr 2016, hat der Vorstand gemeinsam und einstimmig entschieden, unwiderruflich auf jegliche ggf. für das Geschäftsjahr 2016 zustehende Ansprüche auf die Festlegung und Gewährung einer variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder zu verzichten. Der Vorstand hat diesen Verzicht gegenüber dem Aufsichtsrat erklärt. Der Aufsichtsrat hat aus diesem Grund von der Festlegung einer variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 für die Vorstandsmitglieder abgesehen.

Gesamtvergütung

Die im beziehungsweise für das Geschäftsjahr 2016 gewährte Vergütung (ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand) für die Mitglieder des Vorstands für ihre Vorstandstätigkeit betrug insgesamt 25.883.333 € (2015: 22.660.000 €). Dieser Betrag entfiel ausschließlich auf die Grundgehälter. Auf erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung entfielen 0 € (2015: 0 €).

Der Aufsichtsrat hat die Bezüge für 2016 und 2015 auf individueller Basis wie folgt festgelegt:

in €					2016	2015
	Grundgehalt	APA ¹	LTPA ²	DPA ³	Gesamt- vergütung	Gesamt- vergütung
John Cryan ⁴	3.800.000	0	0	0	3.800.000	1.900.000
Jürgen Fitschen ⁵	1.583.333	0	0	0	1.583.333	3.800.000
Kim Hammonds ⁶	1.000.000	0	0	0	1.000.000	–
Stuart Lewis	2.400.000	0	0	0	2.400.000	2.400.000
Sylvie Matherat ⁷	2.400.000	0	0	0	2.400.000	400.000
Nicolas Moreau ⁸	600.000	0	0	0	600.000	–
Quintin Price ⁹	1.100.000	0	0	0	1.100.000	–
Garth Ritchie ¹⁰	2.400.000	0	0	0	2.400.000	–
Karl von Rohr ⁷	2.400.000	0	0	0	2.400.000	400.000
Dr. Marcus Schenck ¹¹	2.400.000	0	0	0	2.400.000	1.460.000
Christian Sewing	2.400.000	0	0	0	2.400.000	2.400.000
Werner Steinmüller ⁶	1.000.000	0	0	0	1.000.000	–
Jeffrey Urwin ¹⁰	2.400.000	0	0	0	2.400.000	–
Anshuman Jain ¹²	–	–	–	–	–	1.900.000
Stefan Krause ¹³	–	–	–	–	–	2.400.000
Dr. Stephan Leithner ¹⁴	–	–	–	–	–	2.000.000
Rainer Neske ¹²	–	–	–	–	–	1.200.000
Henry Ritchothe ¹⁵	–	–	–	–	–	2.400.000
Summe	25.883.333	0	0	0	25.883.333	22.660.000

¹ APA = Annual Performance Award.

² LTPA = Long-Term Performance Award.

³ DPA = Division Performance Award.

⁴ Mitglied seit dem 1. Juli 2015.

⁵ Mitglied bis zum 19. Mai 2016 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Mai 2016.

⁶ Mitglied seit dem 1. August 2016.

⁷ Mitglied seit dem 1. November 2015.

⁸ Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

⁹ Mitglied seit dem 1. Januar 2016 bis zum 15. Juni 2016.

¹⁰ Mitglied seit dem 1. Januar 2016.

¹¹ Mitglied seit dem 22. Mai 2015.

¹² Mitglied bis zum 30. Juni 2015.

¹³ Mitglied bis zum 31. Oktober 2015 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2015.

¹⁴ Mitglied bis zum 31. Oktober 2015.

¹⁵ Mitglied bis zum 31. Dezember 2015.

Aktienanwartschaften

Die Vorstandsmitglieder haben gegenüber dem Aufsichtsrat ihren Verzicht auf die Festlegung und Gewährung von variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 erklärt. Der Aufsichtsrat hatte in 2016 beschlossen, den Mitgliedern des Vorstands keine variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 zu gewähren.

Es wurden damit weder für das Geschäftsjahr 2016 noch für das Geschäftsjahr 2015 Aktienanwartschaften gewährt.

Aus Mandaten für konzern-eigene Gesellschaften erhalten die Mitglieder des Vorstands keine Vergütung.

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands

Am 17. Februar 2017 beziehungsweise 19. Februar 2016 hielten die derzeitigen Vorstandsmitglieder Deutsche Bank-Aktien wie nachfolgend beschrieben:

Mitglieder des Vorstands		Anzahl Aktien
John Cryan	2017	9.160
	2016	0
Kim Hammonds ¹	2017	22.800
	2016	51.347
Stuart Lewis	2017	51.347
	2016	51.347
Sylvie Matherat	2017	0
	2016	0
Nicolas Moreau ²	2017	0
	2016	0
Garth Ritchie	2017	28.778
	2016	28.778
Karl von Rohr	2017	3.737
	2016	2.747
Dr. Marcus Schenck	2017	26.445
	2016	26.445
Christian Sewing	2017	36.249
	2016	36.249
Werner Steinmüller ¹	2017	79.792
	2016	120.690
Jeffrey Urwin	2017	120.690
	2016	120.690
Summe	2017	378.998
	2016	266.256

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.

² Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands hielten am 17. Februar 2017 insgesamt 378.998 Deutsche Bank-Aktien, was rund 0,03 % der an diesem Stichtag ausstehenden Aktien entsprach.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 19. Februar 2016 und 17. Februar 2017 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

Mitglieder des Vorstands	Bestand zum 19.2.2016	Gewährt	Ausgeliefert	Verfallen	Bestand zum 17.2.2017
John Cryan	17.441	–	17.441	0	0
Kim Hammonds ¹	–	–	–	–	88.072
Stuart Lewis	166.538	0	0	0	166.538
Sylvie Matherat	3.217	7.541	0	0	10.758
Nicolas Moreau ²	–	–	–	–	0
Garth Ritchie	244.227	305.424	0	0	549.651
Karl von Rohr	22.846	22.623	2.013	0	43.456
Dr. Marcus Schenck	132.517	84.462	0	0	216.979
Christian Sewing	85.508	0	0	0	85.508
Werner Steinmüller ¹	–	–	–	–	191.879
Jeffrey Urwin	379.808	263.125	0	0	642.933

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.

² Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

Bezüge nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Im Folgenden werden die Bezüge der Mitglieder des Vorstands nach Maßgabe der Anforderungen der Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des DCGK gezeigt. Dies sind die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen, bei den variablen Vergütungselementen ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung. Darüber hinaus wird der Zufluss im beziehungsweise für das Berichtsjahr aus Fixvergütung und variabler Vergütung (unterteilt in Restricted Incentive Awards und Restricted Equity Awards) mit Differenzierung nach den jeweiligen Bezugsjahren dargestellt.

Die nachstehende Tabelle zeigt die gewährten Zuwendungen für die Geschäftsjahre 2016 und 2015.

Gewährte Zuwendungen in 2016 (2015) gemäß DCGK

in €	2016				John Cryan ¹ 2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	1.900.000	1.900.000
Nebenleistungen	41.795	41.795	41.795	41.795	29.697	29.697
Summe	3.841.795	3.841.795	3.841.795	3.841.795	1.929.697	1.929.697
Variable Vergütung	0	5.300.000	0	8.700.000	0	2.650.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.500.000	0	3.000.000	0	750.000
Restricted Equity Awards	0	3.800.000	0	5.700.000	0	1.900.000
Summe	0	5.300.000	0	8.700.000	0	2.650.000
Versorgungsaufwand	821.114	821.114	821.114	821.114	439.065	439.065
Gesamtvergütung (DCGK)	4.662.909	9.962.909	4.662.909	13.362.909	2.368.762	5.018.762
Gesamtvergütung²	3.800.000	9.100.000	3.800.000	12.500.000	1.900.000	4.550.000

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	2016				Jürgen Fitschen ¹ 2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.583.333	1.583.333	1.583.333	1.583.333	3.800.000	3.800.000
Nebenleistungen	38.937	38.937	38.937	38.937	102.016	102.016
Summe	1.622.270	1.622.270	1.622.270	1.622.270	3.902.016	3.902.016
Variable Vergütung	0	2.208.333	0	3.625.000	0	5.300.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	625.000	0	1.250.000	0	1.500.000
Restricted Equity Awards	0	1.583.333	0	2.375.000	0	3.800.000
Summe	0	2.208.333	0	3.625.000	0	5.300.000
Versorgungsaufwand	232.666	232.666	232.666	232.666	624.192	624.192
Gesamtvergütung (DCGK)	1.854.936	4.063.269	1.854.936	5.479.936	4.526.208	9.826.208
Gesamtvergütung²	1.583.333	3.791.667	1.583.333	5.208.333	3.800.000	9.100.000

¹ Mitglied bis zum 19. Mai 2016 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Mai 2016.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Kim Hammonds ¹					
	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	0	0
Nebenleistungen	6.035	6.035	6.035	6.035	0	0
Summe	1.006.035	1.006.035	1.006.035	1.006.035	0	0
Variable Vergütung	0	1.416.667	0	2.333.333	0	0
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	416.667	0	833.333	0	0
Restricted Equity Awards	0	1.000.000	0	1.500.000	0	0
Summe	0	1.416.667	0	2.333.333	0	0
Versorgungsaufwand	270.466	270.466	270.466	270.466	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	1.276.501	2.693.168	1.276.501	3.609.834	0	0
Gesamtvergütung²	1.000.000	2.416.667	1.000.000	3.333.333	0	0

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Stuart Lewis					
	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	77.938	77.938	77.938	77.938	97.624	97.624
Summe	2.477.938	2.477.938	2.477.938	2.477.938	2.497.624	2.497.624
Variable Vergütung	0	3.400.000	0	5.600.000	0	3.400.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.000.000	0	2.000.000	0	1.000.000
Restricted Equity Awards	0	2.400.000	0	3.600.000	0	2.400.000
Summe	0	3.400.000	0	5.600.000	0	3.400.000
Versorgungsaufwand	546.402	546.402	546.402	546.402	516.969	516.969
Gesamtvergütung (DCGK)	3.024.340	6.424.340	3.024.340	8.624.340	3.014.593	6.414.593
Gesamtvergütung¹	2.400.000	5.800.000	2.400.000	8.000.000	2.400.000	5.800.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand

in €	Sylvie Matherat ¹					
	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	400.000	400.000
Nebenleistungen	12.905	12.905	12.905	12.905	5.226	5.226
Summe	2.412.905	2.412.905	2.412.905	2.412.905	405.226	405.226
Variable Vergütung	0	3.400.000	0	5.600.000	0	566.667
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.000.000	0	2.000.000	0	166.667
Restricted Equity Awards	0	2.400.000	0	3.600.000	0	400.000
Summe	0	3.400.000	0	5.600.000	0	566.667
Versorgungsaufwand	517.352	517.352	517.352	517.352	128.506	128.506
Gesamtvergütung (DCGK)	2.930.257	6.330.257	2.930.257	8.530.257	533.732	1.100.399
Gesamtvergütung²	2.400.000	5.800.000	2.400.000	8.000.000	400.000	966.667

¹ Mitglied seit dem 1. November 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Nicolas Moreau ¹	
					2015	
	2016		2015		Festsetzung	Ziel
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	600.000	600.000	600.000	600.000	0	0
Nebenleistungen	5.239	5.239	5.239	5.239	0	0
Summe	605.239	605.239	605.239	605.239	0	0
Variable Vergütung	0	1.150.000	0	2.025.000	0	0
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	600.000	0	1.200.000	0	0
Restricted Equity Awards	0	550.000	0	825.000	0	0
Summe	0	1.150.000	0	2.025.000	0	0
Versorgungsaufwand	442.672	442.672	442.672	442.672	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	1.047.911	2.197.911	1.047.911	3.072.911	0	0
Gesamtvergütung²	600.000	1.750.000	600.000	2.625.000	0	0

¹ Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Quintin Price ¹	
					2015	
	2016		2015		Festsetzung	Ziel
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.100.000	1.100.000	1.100.000	1.100.000	0	0
Nebenleistungen	13.783	13.783	13.783	13.783	0	0
Summe	1.113.783	1.113.783	1.113.783	1.113.783	0	0
Variable Vergütung	0	2.108.333	0	3.712.500	0	0
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.100.000	0	2.200.000	0	0
Restricted Equity Awards	0	1.008.333	0	1.512.500	0	0
Summe	0	2.108.333	0	3.712.500	0	0
Versorgungsaufwand	525.143	525.143	525.143	525.143	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	1.638.926	3.747.259	1.638.926	5.351.426	0	0
Gesamtvergütung²	1.100.000	3.208.333	1.100.000	4.812.500	0	0

¹ Mitglied seit dem 1. Januar 2016 bis zum 15. Juni 2016.² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Garth Ritchie ¹	
					2015	
	2016		2015		Festsetzung	Ziel
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	0	0
Nebenleistungen	110.241	110.241	110.241	110.241	0	0
Summe	2.510.241	2.510.241	2.510.241	2.510.241	0	0
Variable Vergütung	0	4.600.000	0	8.100.000	0	0
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	2.400.000	0	4.800.000	0	0
Restricted Equity Awards	0	2.200.000	0	3.300.000	0	0
Summe	0	4.600.000	0	8.100.000	0	0
Versorgungsaufwand	1.443.171	1.443.171	1.443.171	1.443.171	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	3.953.412	8.553.412	3.953.412	12.053.412	0	0
Gesamtvergütung²	2.400.000	7.000.000	2.400.000	10.500.000	0	0

¹ Mitglied seit dem 1. Januar 2016.² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Karl von Rohr ¹					
	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	400.000	400.000
Nebenleistungen	47.730	47.730	47.730	47.730	2.348	2.348
Summe	2.447.730	2.447.730	2.447.730	2.447.730	402.348	402.348
Variable Vergütung	0	3.400.000	0	5.600.000	0	566.667
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.000.000	0	2.000.000	0	166.667
Restricted Equity Awards	0	2.400.000	0	3.600.000	0	400.000
Summe	0	3.400.000	0	5.600.000	0	566.667
Versorgungsaufwand	546.402	546.402	546.402	546.402	131.141	131.141
Gesamtvergütung (DCGK)	2.994.132	6.394.132	2.994.132	8.594.132	533.489	1.100.156
Gesamtvergütung²	2.400.000	5.800.000	2.400.000	8.000.000	400.000	966.667

¹ Mitglied seit dem 1. November 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Dr. Marcus Schenck ¹					
	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.460.000	1.460.000
Nebenleistungen	23.720	23.720	23.720	23.720	38.370	38.370
Summe	2.423.720	2.423.720	2.423.720	2.423.720	1.498.370	1.498.370
Variable Vergütung	0	3.400.000	0	5.600.000	0	2.068.333
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.000.000	0	2.000.000	0	608.333
Restricted Equity Awards	0	2.400.000	0	3.600.000	0	1.460.000
Summe	0	3.400.000	0	5.600.000	0	2.068.333
Versorgungsaufwand	546.402	546.402	546.402	546.402	478.387	478.387
Gesamtvergütung (DCGK)	2.970.122	6.370.122	2.970.122	8.570.122	1.976.757	4.045.090
Gesamtvergütung²	2.400.000	5.800.000	2.400.000	8.000.000	1.460.000	3.528.333

¹ Mitglied seit dem 22. Mai 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Christian Sewing					
	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	204.758	204.758	204.758	204.758	19.471	19.471
Summe	2.604.758	2.604.758	2.604.758	2.604.758	2.419.471	2.419.471
Variable Vergütung	0	3.400.000	0	5.900.000	0	3.400.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.600.000	0	3.200.000	0	1.000.000
Restricted Equity Awards	0	1.800.000	0	2.700.000	0	2.400.000
Summe	0	3.400.000	0	5.900.000	0	3.400.000
Versorgungsaufwand	984.198	984.198	984.198	984.198	559.197	599.197
Gesamtvergütung (DCGK)	3.588.956	6.988.956	3.588.956	9.488.956	2.978.668	6.378.668
Gesamtvergütung¹	2.400.000	5.800.000	2.400.000	8.300.000	2.400.000	5.800.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Werner Steinmüller ¹					
	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	0	0
Nebenleistungen	165.001	165.001	165.001	165.001	0	0
Summe	1.165.001	1.165.001	1.165.001	1.165.001	0	0
Variable Vergütung	0	1.416.667	0	2.333.333	0	0
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	416.667	0	833.333	0	0
Restricted Equity Awards	0	1.000.000	0	1.500.000	0	0
Summe	0	1.416.667	0	2.333.333	0	0
Versorgungsaufwand	164.232	164.232	164.232	164.232	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	1.329.233	2.745.900	1.329.233	3.662.566	0	0
Gesamtvergütung²	1.000.000	2.416.667	1.000.000	3.333.333	0	0

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Jeffrey Urwin ¹					
	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	0	0
Nebenleistungen	59.763	59.763	59.763	59.763	0	0
Summe	2.459.763	2.459.763	2.459.763	2.459.763	0	0
Variable Vergütung	0	6.100.000	0	10.800.000	0	0
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	3.300.000	0	6.600.000	0	0
Restricted Equity Awards	0	2.800.000	0	4.200.000	0	0
Summe	0	6.100.000	0	10.800.000	0	0
Versorgungsaufwand	2.036.367	2.036.367	2.036.367	2.036.367	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	4.496.130	10.596.130	4.496.130	15.296.130	0	0
Gesamtvergütung²	2.400.000	8.500.000	2.400.000	13.200.000	0	0

¹ Mitglied seit dem 1. Januar 2016.² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Anshuman Jain ¹					
	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	1.900.000	1.900.000
Nebenleistungen	0	0	0	0	337.718	337.718
Summe	0	0	0	0	2.237.718	2.237.718
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	2.650.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	0	750.000
Restricted Equity Awards	0	0	0	0	0	1.900.000
Summe	0	0	0	0	0	2.650.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	1.553.203	1.553.203
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	3.790.921	6.440.921
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	1.900.000	4.550.000

¹ Mitglied bis zum 30. Juni 2015.² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Stefan Krause ¹						
in €	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	0	0	0	0	105.099	105.099
Summe	0	0	0	0	2.505.099	2.505.099
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	3.400.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	0	1.000.000
Restricted Equity Awards	0	0	0	0	0	2.400.000
Summe	0	0	0	0	0	3.400.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	498.908	498.908
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	3.004.007	6.404.007
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	2.400.000	5.800.000

¹ Mitglied bis zum 31. Oktober 2015 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Dr. Stephan Leithner ¹						
in €	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	2.000.000	2.000.000
Nebenleistungen	0	0	0	0	72.570	72.570
Summe	0	0	0	0	2.072.570	2.072.570
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	2.833.333
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	0	833.333
Restricted Equity Awards	0	0	0	0	0	2.000.000
Summe	0	0	0	0	0	2.833.333
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	442.033	442.033
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	2.514.603	5.347.936
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	2.000.000	4.833.333

¹ Mitglied bis zum 31. Oktober 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Rainer Neske ¹						
in €	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	1.200.000	1.200.000
Nebenleistungen	0	0	0	0	61.347	61.347
Summe	0	0	0	0	1.261.347	1.261.347
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	1.700.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	0	500.000
Restricted Equity Awards	0	0	0	0	0	1.200.000
Summe	0	0	0	0	0	1.700.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	550.484	550.484
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	1.811.831	3.511.831
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	1.200.000	2.900.000

¹ Mitglied bis zum 30. Juni 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Henry Ritchotte ¹					
	2016				2015	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	0	0	0	0	382.390	382.390
Summe	0	0	0	0	2.782.390	2.782.390
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	3.400.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	0	1.000.000
Restricted Equity Awards	0	0	0	0	0	2.400.000
Summe	0	0	0	0	0	3.400.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	502.274	502.274
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	3.284.664	6.684.664
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	2.400.000	5.800.000

¹ Mitglied bis zum 31. Dezember 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Die nachstehende Tabelle zeigt den Zufluss im beziehungsweise für das Geschäftsjahr 2016.

Zufluss in 2016 (2015) gemäß DCGK

in €	John Cryan ¹		Jürgen Fitschen ²		Kim Hammonds ³		Stuart Lewis	
	Co-Vorstandsvorsitzender		Co-Vorstandsvorsitzender					
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Festvergütung (Grundgehalt)	3.800.000	1.900.000	1.583.333	3.800.000	1.000.000	0	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	41.795	29.697	38.937	102.016	6.035	0	77.938	97.624
Summe	3.841.795	1.929.697	1.622.270	3.902.016	1.006.035	0	2.477.938	2.497.624
Variable Vergütung	0	0	0	285.529	0	0	0	0
davon Restricted Equity Awards:								
REA für 2010 (bis 2016)	0	0	0	285.529	0	0	0	0
Summe	0	0	0	285.529	0	0	0	0
Versorgungsaufwand	821.114	439.065	232.666	624.192	270.466	0	546.402	516.969
Gesamtvergütung (DCGK)	4.662.909	2.368.762	1.854.936	4.811.737	1.276.501	0	3.024.340	3.014.593

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2015. Zuteilung des 2015 DB Equity Plan in Höhe von EUR 227.163,68 für 17.440,59 Deutsche Bank-Aktienanwartschaften, die ursprünglich wertgleich für den Verlust aufgeschoben gewährter Vergütungskomponenten bei einem früheren Arbeitgeber im Jahr 2015 gewährt wurden.

² Mitglied bis zum 19. Mai 2016 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Mai 2016.

³ Mitglied seit dem 1. August 2016.

in €	Sylvie Matherat ¹		Nicolas Moreau ²		Quintin Price ³		Garth Ritchie ⁴	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	400.000	600.000	0	1.100.000	0	2.400.000	0
Nebenleistungen	12.905	5.226	5.239	0	13.783	0	110.241	0
Summe	2.412.905	405.226	605.239	0	1.113.783	0	2.510.241	0
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Restricted Equity Awards:								
REA für 2010 (bis 2016)	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0	0	0	0	0
Versorgungsaufwand	517.352	128.506	442.672	0	525.143	0	1.443.171	0
Gesamtvergütung (DCGK)	2.930.257	533.732	1.047.911	0	1.638.926	0	3.953.412	0

¹ Mitglied seit dem 1. November 2015.

² Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

³ Mitglied seit dem 1. Januar 2016 bis zum 15. Juni 2016.

⁴ Mitglied seit dem 1. Januar 2016.

in €	Karl von Rohr ¹		Dr. Marcus Schenck ²		Christian Sewing		Werner Steinmüller ³	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	400.000	2.400.000	1.460.000	2.400.000	2.400.000	1.000.000	0
Nebenleistungen	47.730	2.348	23.720	38.370	204.758	19.471	165.001	0
Summe	2.447.730	402.348	2.423.720	1.498.370	2.604.758	2.419.471	1.165.001	0
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Restricted Equity Awards:								
REA für 2010 (bis 2016)	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0	0	0	0	0
Versorgungsaufwand	546.402	131.141	546.402	478.387	984.198	559.197	164.232	0
Gesamtvergütung (DCGK)	2.994.132	533.489	2.970.122	1.976.757	3.588.956	2.978.668	1.329.233	0

¹ Mitglied seit dem 1. November 2015.

² Mitglied seit dem 22. Mai 2015.

³ Mitglied seit dem 1. August 2016.

in €	Jeffrey Urwin ¹		Anshuman Jain ²		Stefan Krause ³		Dr. Stephan Leithner ⁴	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	0	0	1.900.000	0	2.400.000	0	2.000.000
Nebenleistungen	59.763	0	0	337.718	0	105.099	0	72.570
Summe	2.459.763	0	0	2.237.718	0	2.505.099	0	2.072.570
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	303.115	0	0
davon Restricted Equity Awards:								
REA für 2010 (bis 2016)	0	0	0	0	0	303.115	0	0
Summe	0	0	0	0	0	303.115	0	0
Versorgungsaufwand	2.036.367	0	0	1.553.203	0	498.908	0	442.033
Gesamtvergütung (DCGK)	4.496.130	0	0	3.790.921	0	3.307.122	0	2.514.603

¹ Mitglied seit dem 1. Januar 2016.

² Mitglied bis zum 30. Juni 2015.

³ Mitglied bis zum 31. Oktober 2015 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2015.

⁴ Mitglied bis zum 31. Oktober 2015.

in €	Rainer Neske ¹		Henry Ritchotte ²	
	2016	2015	2016	2015
Festvergütung (Grundgehalt)	0	1.200.000	0	2.400.000
Nebenleistungen	0	61.347	0	382.390
Summe	0	1.261.347	0	2.782.390
Variable Vergütung	0	0	0	0
davon Restricted Equity Awards:				
REA für 2010 (bis 2016)	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0
Versorgungsaufwand	0	550.484	0	502.274
Gesamtvergütung (DCGK)	0	1.811.831	0	3.284.664

¹ Mitglied bis zum 30. Juni 2015.

² Mitglied bis zum 31. Dezember 2015.

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2016 die Entscheidung getroffen, Teile der im Jahr 2016 unverfallbar und/oder fällig gewordenen Tranchen aus aufgeschoben gewährten Vergütungselementen für die im Berichtszeitraum aktiven Vorstandsmitglieder Fitschen und Lewis sowie neun ehemalige Vorstandsmitglieder, die schon vor dem Berichtszeitraum aus dem Vorstand ausgeschieden waren, zu suspendieren. Die entsprechenden Vergütungsbestandteile, die in 2016 zur Auszahlung (beziehungsweise Lieferung – im Fall von aktienbasierten Elementen) gekommen wären, sind daher nicht in der obigen Tabelle enthalten.

In Bezug auf die aufgeschobenen, im ersten Quartal 2017 zur Lieferung anstehenden Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass die gruppenweiten IBIT-Leistungsbedingungen für das Finanzjahr 2016 erfüllt wurden.

Bezüge nach Maßgabe der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 (DRS 17)

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 betragen die Bezüge der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2016 für ihre Vorstandstätigkeit insgesamt 26.691.178 € (2015: 23.913.876 €). Hiervon entfielen 25.883.333 € (2015: 22.660.000 €) auf Grundgehälter, 807.845 € (2015: 1.253.876 €) auf sonstige Leistungen und 0 € (2015: 0 €) auf erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung.

Die Restricted Incentive Awards sind als eine hinausgeschobene, nicht aktienbasierte Vergütung, die aber bestimmten (Verfall-)Bedingungen unterliegt, nach dem Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 17 erst im Geschäftsjahr der Gewährung (also in dem Geschäftsjahr, in dem die bedingungsfreie Auszahlung erfolgt) in die Gesamtbezüge einzu-beziehen und nicht bereits in dem Geschäftsjahr, in dem die Zusage ursprünglich erteilt wurde. Dementsprechend erhielten die einzelnen Vorstandsmitglieder für die Jahre beziehungsweise in den Jahren 2016 und 2015 die nachstehenden Bezüge für ihre Tätigkeit im Vorstand inklusive der sonstigen Leistungen.

Bezüge gemäß DRS 17

in €	John Cryan ¹		Jürgen Fitschen ²		Kim Hammonds ³		Stuart Lewis	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	3.800.000	1.900.000	1.583.333	3.800.000	1.000.000	0	2.400.000	2.400.000
Sonstige Leistungen	41.795	29.697	38.937	102.016	6.035	0	77.938	97.624
Summe	3.841.795	1.929.697	1.622.270	3.902.016	1.006.035	0	2.477.938	2.497.624

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2015.

² Mitglied bis zum 19. Mai 2016 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Mai 2016.

³ Mitglied seit dem 1. August 2016.

in €	Sylvie Matherat ¹		Nicolas Moreau ²		Quintin Price ³		Garth Ritchie ⁴	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Erfolgsunabhängige Komponenten								0
Grundgehalt	2.400.000	400.000	600.000	0	1.100.000	0	2.400.000	0
Sonstige Leistungen	12.905	5.226	5.239	0	13.783	0	110.241	0
Summe	2.412.905	405.226	605.239	0	1.113.783	0	2.510.241	0

¹ Mitglied seit dem 1. November 2015.

² Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

³ Mitglied seit dem 1. Januar 2016 bis zum 15. Juni 2016.

⁴ Mitglied seit dem 1. Januar 2016.

in €	Karl von Rohr ¹		Dr. Marcus Schenck ²		Christian Sewing		Werner Steinmüller ³	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	2.400.000	400.000	2.400.000	1.460.000	2.400.000	2.400.000	1.000.000	0
Sonstige Leistungen	47.730	2.348	23.720	38.370	204.758	19.471	165.001	0
Summe	2.447.730	402.348	2.423.720	1.498.370	2.604.758	2.419.471	1.165.001	0

¹ Mitglied seit dem 1. November 2015.

² Mitglied seit dem 22. Mai 2015.

³ Mitglied seit dem 1. August 2016.

in €	Jeffrey Urwin ¹		Anshuman Jain ²		Stefan Krause ³		Dr. Stephan Leithner ⁴	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	2.400.000	0	0	1.900.000	0	2.400.000	0	2.000.000
Sonstige Leistungen	59.763	0	0	337.718	0	105.099	0	72.570
Summe	2.459.763	0	0	2.237.718	0	2.505.099	0	2.072.570

¹ Mitglied seit dem 1. Januar 2016.

² Mitglied bis zum 30. Juni 2015.

³ Mitglied bis zum 31. Oktober 2015 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2015.

⁴ Mitglied bis zum 31. Oktober 2015.

in €	Rainer Neske ¹		Henry Ritchotte ²		Total	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Vergütung						
Erfolgsabhängige Komponenten						
Mit langfristige Anreizwirkung						
Bar						
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0
Aktienbasiert						
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	0	0	0	0	0	0
Erfolgsunabhängige Komponenten						
Grundgehalt	0	1.200.000	0	2.400.000	25.883.333	22.660.000
Sonstige Leistungen	0	61.347	0	382.390	807.845	1.253.876
Summe	0	1.261.347	0	2.782.390	26.691.178	23.913.876

¹ Mitglied bis zum 30. Juni 2015.

² Mitglied bis zum 31. Dezember 2015.

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2016 die Entscheidung getroffen, die im Jahr 2016 unverfallbar und/oder fällig gewordenen Tranchen aus aufgeschoben gewährten Vergütungselementen für die im Berichtszeitraum aktiven Vorstandsmitglieder Fitschen und Lewis sowie neun ehemalige Vorstandsmitglieder, die schon vor dem Berichtszeitraum aus dem Vorstand ausgeschieden waren, zu suspendieren. Die entsprechenden Restricted Incentive Awards, die in 2015 zur Auszahlung gekommen wären, sind daher nicht in der obigen Tabelle enthalten.

In Bezug auf die aufgeschobenen, im ersten Quartal 2017 zur Lieferung anstehenden Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass die gruppenweiten IBIT-Leistungsbedingungen für das Finanzjahr 2016 erfüllt wurden.

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

Überblick über Vergütungsentscheidungen für 2016

Ein transparenter und nachhaltiger Vergütungsansatz für die Mitarbeiter ist ein wichtiges Element, um eine bessere und stärkere Bank zu schaffen. Vor diesem Hintergrund ist es ein Kernziel der Ziele, die ursprünglich im Oktober 2015 bekanntgegeben wurden, das Vergütungssystem enger mit dem Verhalten der Mitarbeiter und den Ergebnissen der Bank zu verknüpfen. Für das Jahr 2016 hat der Vorstand zwei wesentliche Entscheidungen getroffen, die die Entschlossenheit der Bank, dieses Ziel zu erreichen, unterstreichen.

Zum einen hat die Bank ein neues Vergütungsrahmenwerk eingeführt, das nachhaltige Leistung auf allen Ebenen der Bank fördern und belohnen soll. Es wendet eine konsistente Logik für die Strukturierung der Gesamtvergütung an, indem Richtwerte für das Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungselementen entwickelt wurden, die von der Verantwortungsstufe der Mitarbeiter sowie deren Bereich oder Funktion abhängen. Variable Vergütung besteht nun grundsätzlich aus zwei Elementen – einer „Gruppenkomponente“ und einer „individuellen Komponente“. Die „Gruppenkomponente“ soll die variable Vergütung der Mitarbeiter unmittelbar und transparent an den Ergebnissen der Bank und der Erreichung der Ziele der Strategie ausrichten. Die „individuelle Komponente“ berücksichtigt dagegen diskretionär geschäftsbereichsbezogene und individuelle Performance.

Zum anderen hat der Vorstand entschieden, angesichts der Ergebnislage für 2016 den Gesamtbetrag der variablen Vergütung deutlich zu reduzieren. Im Verlauf des Jahres 2016 hat die Bank zwar ihre Widerstandsfähigkeit demonstriert, insbesondere dank des Einsatzes und Engagements ihrer Mitarbeiter. In diesem Zusammenhang konnte die Bank auch erhebliche Fortschritte bei der Erreichung ihrer strategischen Ziele verzeichnen, vor allem in Bezug auf den Abschluss von maßgeblichen Verfahren sowie bei der Restrukturierung der Bank. Auch wenn die Bank mit diesen Schritten vorankam, mussten die Vergütungsentscheidungen für 2016 aber dem Umstand Rechnung tragen, dass 2016 ein herausforderndes Jahr für die Bank war. Der Vorstand ist sich bewusst, dass es noch viel zu tun gibt, um die Bank wieder robuster und profitabler zu machen. Darüber hinaus mussten die Vergütungsentscheidungen die finanziellen Belastungen durch den Abschluss von maßgeblichen Verfahren sowie die daraus resultierenden Finanzergebnisse berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand entschieden, dass eine erhebliche Kürzung der variablen Vergütung für 2016 unumgänglich ist, sowohl in Anbetracht des Jahresergebnisses als auch, um ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen den Interessen der Aktionäre und Mitarbeiter zu schaffen. Das gilt gerade in Zeiten, in denen zahlreiche Arbeitsplätze wegfallen und die Aktionäre lediglich eine geringe jährliche Dividende erhalten. In diesem Kontext haben die Führungskräfte der Bank (Corporate Titles „Vice President“, „Director“ und „Managing Director“) für 2016 keine individuelle variable Komponente, sondern lediglich die „Gruppenkomponente“ erhalten. Diese Entscheidung hat wesentlich zu einem Gesamtbetrag der variablen Vergütung von 0,5 Mrd € beigetragen, was einen Rückgang von rund 77 % im Vergleich zu 2015 darstellt.

Der Vorstand ist sich der Tragweite, die diese Entscheidung für die Mitarbeiter darstellt, bewusst. Allerdings dient diese Entscheidung dem langfristigen Erfolg und ist ein wesentlicher Beitrag, um die Bank in Zukunft wieder erfolgreicher zu machen. Um dies zu unterstreichen, hat der Vorstand seinerseits für das Geschäftsjahr 2016 freiwillig auf eine variable Vergütung verzichtet.

Um eine begrenzte Anzahl von Mitarbeitern, deren Positionen ganz besonders entscheidend für den zukünftigen Erfolg der Bank sind, langfristig an die Bank zu binden, wurde zu Beginn des Jahres 2017 ein längerfristiges Anreizprogramm eingeführt (sogenannte „Retention Awards“). Diese zu einem großen Teil in Aktien gewährten Awards werden vollständig für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren, zuzüglich einer weiteren zwölfmonatigen Haltefrist, aufgeschoben.

Aufsichtsrechtliches Umfeld

Die Einhaltung der regulatorischen Vorschriften sicherzustellen, ist ein wesentlicher Bestandteil der konzernweiten Vergütungsstrategie. Die Bank will bei der Umsetzung aufsichtsrechtlicher Änderungen im Bereich Vergütung eine Vorreiterrolle einnehmen. Dabei wird sie weiterhin eng mit ihrer Aufsichtsbehörde, der Europäischen Zentralbank („EZB“), zusammenarbeiten, um alle bestehenden und neuen Anforderungen zu erfüllen.

Als ein in der EU ansässiges Institut unterliegt die Deutsche Bank weltweit den Vorschriften der CRD 4, die im Kreditwesengesetz und der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) in deutsches Recht umgesetzt wurden. Die Bank hat die Vorgaben für alle Tochtergesellschaften und Niederlassungen weltweit übernommen, sofern dies nach Maßgabe von § 27 InstVV erforderlich ist. Die Bank identifiziert zudem alle Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat („Material Risk Takers“ oder „MRTs“) anhand der Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 vom 4. März 2014. MRTs werden sowohl für die Gruppe als auch für die bedeutenden Institute im Sinne von § 17 InstVV auf Ebene der Gesellschaft identifiziert.

Nach Maßgabe der CRD 4 und der anschließend in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegt die Bank einem Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1 mit der Maßgabe, dass die Anteilseigner eine Erhöhung auf 1:2 billigen können. Im Rahmen der Hauptversammlung vom 22. Mai 2014 und gemäß § 25a Abs. 5 Kreditwesengesetz haben 95,27 % der Aktionäre einer Erhöhung des Verhältnisses auf 1:2 zu zugestimmt. Um sicherzustellen, dass der Schwerpunkt der Vergütung für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen auf der fixen Vergütung liegt, hat die Bank festgelegt, dass für die Mitarbeiter, die in von der Bank gemäß des internen Kontrollrahmenwerks identifizierten Kontrollfunktionen arbeiten, weiterhin ein Verhältnis von 1:1 gilt.

Infolge einer branchenspezifischen Regulierung und im Einklang mit der InstVV fallen bestimmte Asset Management-Tochtergesellschaften unter die „Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds“ (AIFM-Richtlinie) oder die „Richtlinie zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften bezüglich bestimmter Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren“ (OGAW-Richtlinie) und unterliegen den entsprechenden Vergütungsvorgaben. Ein wesentlicher Unterschied zur CRD 4 und ihrer Umsetzung in deutsches Recht besteht darin, dass die Material Risk Taker unter der AIFM- und der OGAW-Richtlinie nicht dem in der CRD 4 festgelegten Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung unterliegen. Die Bank identifiziert AIFM-/OGAW-MRTs in Einklang mit den AIFM-/OGAW-Vorgaben und wendet auf sie die gleichen Vergütungsgrundsätze wie für die InstVV-MRTs an, mit Ausnahme der Beschränkung des 1:2-Verhältnisses von fixen zu variablen Vergütungsbestandteilen.

Des Weiteren hält die Bank die Leitlinien der „Markets in Financial Instruments Directive“ (MiFID) ein, die für Mitarbeiter der Bank mit direktem oder indirektem Kundenkontakt gelten. Das von der BaFin im Januar 2014 aktualisierte MaComp-Rundschreiben führt vergütungsbezogene Aspekte der MiFID detailliert auf und verlangt die Einführung einer spezifischen Vergütungsrichtlinie, die allgemeine Anforderungen umfasst, sowie die Überprüfung von Vergütungsplänen und die Identifizierung „relevanter Personen“ vorschreibt. Alle InstVV-Anforderungen gelten für diese Mitarbeiter gleichermaßen.

Ferner beachtet die Bank weltweit die Anforderungen an Vergütungsvereinbarungen in der finalen Regelung zur Umsetzung von Section 619 des Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act („Volcker Regel“).

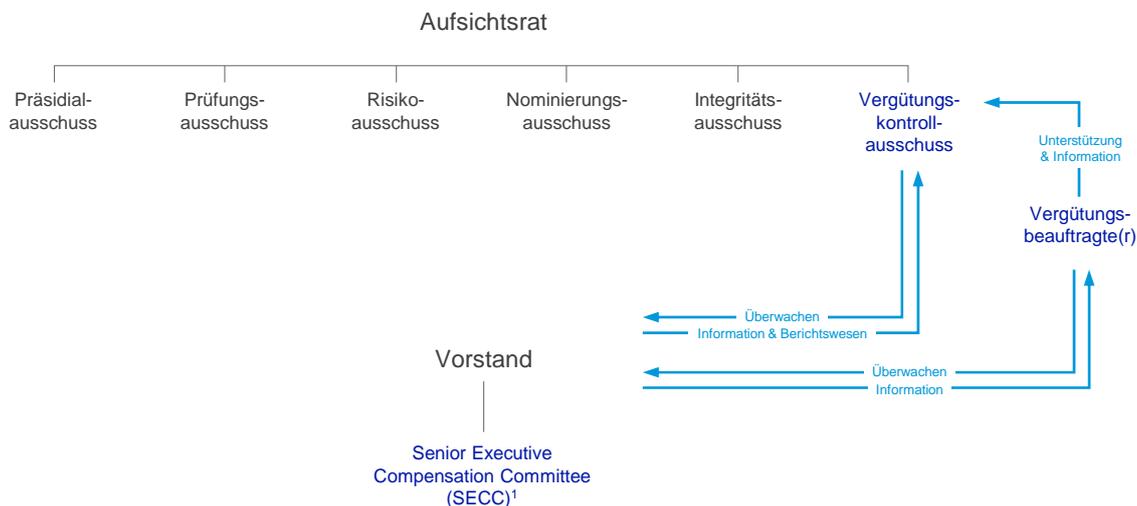
Zusätzlich unterliegt die Bank spezifischen Richtlinien und Vorschriften bestimmter lokaler Regulierungsbehörden. Viele dieser Anforderungen befinden sich mit der InstVV im Einklang. In den Fällen, in denen Abweichungen offensichtlich sind, ermöglichte die aktive und offene Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden der Bank, den lokalen Anforderungen zu entsprechen und gleichzeitig sicherzustellen, dass die entsprechenden Mitarbeiter oder Standorte weiterhin nach den Vorgaben des globalen Vergütungsrahmens der Bank behandelt werden konnten. Dies schließt zum Beispiel die Identifizierung der „Covered Employees“ in den Vereinigten Staaten nach den Vorgaben des Federal Reserve Board ein. In jedem Fall werden die Anforderungen der InstVV als Mindeststandards global eingehalten.

Die Bank wird das regulatorische Umfeld auch weiterhin eng verfolgen. Die Bank ist der Auffassung, dass sich für 2017 der signifikanteste Einfluss aus der Neufassung der InstVV durch die BaFin ergeben wird. Eine sorgfältige Analyse zeigt, dass das Vergütungssystem der Bank bereits in weiten Teilen den neuen Vorgaben entspricht. Allerdings wird es einige bedeutende Änderungen am Vergütungssystem geben, wie etwa die Einführung von Rückforderungsmöglichkeiten für bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile, so genannte „Clawbacks“.

Vergütungsgovernance

Die Bank hat eine robuste Governance-Struktur etabliert, die es ihr ermöglicht, im Rahmen der eindeutigen Vorgaben der Vergütungsstrategie und -leitlinien zu handeln. Im Einklang mit der in Deutschland vorgesehenen dualen Führungsstruktur legt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, während der Vorstand die Vergütungsangelegenheiten aller anderen Mitarbeiter des Konzerns überwacht. Sowohl Aufsichtsrat als auch Vorstand werden von spezifischen Ausschüssen und Funktionen unterstützt, vor allem dem Vergütungskontrollausschuss (VKA) und dem Senior Executive Compensation Committee (SECC).

Reward Governance-Struktur



¹ Die relevanten Aufgaben werden durch das SECC im Auftrag des Vorstands übernommen.

Vergütungskontrollausschuss

Der VKA wurde vom Aufsichtsrat im Einklang mit § 25d Abs. 12 Kreditwesengesetz eingesetzt. Er besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie drei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen zwei den Arbeitnehmervertretern angehören, und kam im Kalenderjahr 2016 zu zwölf Sitzungen, davon vier gemeinsame Sitzungen mit dem Risikoausschuss und eine gemeinsame Sitzung mit dem Präsidialausschuss, zusammen.

Zu den Aufgaben des VKA gehört die Unterstützung des Aufsichtsrats bei der angemessenen Ausgestaltung und Überwachung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Deutschen Bank AG. Dabei berücksichtigt er vor allem die Auswirkungen des Vergütungssystems auf die Risiken und das Risikomanagement im Sinne der InstVV. Der VKA überwacht ferner die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter, das vom Vorstand und vom SECC festgelegt wurde. Der VKA überprüft regelmäßig, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung angemessen ist und im Einklang mit der InstVV festgesetzt wurde.

Der VKA bewertet zudem die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement und soll sicherstellen, dass die Vergütungssysteme an der Geschäfts- und Risikostrategie ausgerichtet sind. Des Weiteren unterstützt er den Aufsichtsrat dabei, die ordnungsgemäße Einbeziehung der internen Kontrollfunktionen und sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu überwachen.

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand hat gemäß § 23 InstVV in Abstimmung mit dem VKA einen Vergütungsbeauftragten ernannt. Der Vergütungsbeauftragte unterstützt den Aufsichtsrat und den VKA bei der Erfüllung ihrer Pflichten im Zusammenhang mit den Vergütungssystemen und arbeitet dabei eng mit dem Vorsitzenden des VKA zusammen. Der Vergütungsbeauftragte ist fortlaufend in die konzeptionelle Ausgestaltung, Weiterentwicklung, Überwachung und Anwendung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter eingebunden. Der Vergütungsbeauftragte nimmt seine Überwachungspflichten unabhängig wahr und stellt seine Bewertung über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und -praktiken für die Mitarbeiter mindestens jährlich vor.

Senior Executive Compensation Committee

Das SECC ist ein vom Vorstand eingerichtetes Gremium, das mit der Entwicklung nachhaltiger Vergütungsgrundsätze, der Unterbreitung von Empfehlungen zur Höhe der Gesamtvergütung und der Sicherstellung einer angemessenen Governance und Überwachung der Vergütungssysteme betraut ist. Das SECC legt die Vergütungsstrategie und -leitlinien fest. Ferner nutzt das SECC quantitative und qualitative Faktoren zur Bewertung von Performance als Basis für Vergütungsentscheidungen und unterbreitet dem Vorstand Empfehlungen für den jährlichen Gesamtbetrag der variablen Vergütung und dessen Verteilung auf Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen.

Um die Unabhängigkeit des SECC zu gewährleisten, gehören dem Gremium nur Repräsentanten aus Infrastrukturfunktionen an, die keinem der Geschäftsbereiche zugeordnet sind. Im Jahr 2016 bestand das SECC aus dem Chief Administration Officer und dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzenden sowie dem Chief Risk Officer (alle jeweils Vorstandsmitglieder), dem Global Head of Human Resources und einem weiteren Vertreter aus dem Bereich Finance als stimmberechtigten Mitgliedern. Der Vergütungsbeauftragte, dessen Stellvertreter und einer der Global Co-Heads of HR Manage & Reward Performance waren Mitglieder ohne Stimmrecht. In der Regel tagt das SECC einmal monatlich. Im Rahmen des Vergütungsprozesses für das Performance-Jahr 2016 hielt es 13 Sitzungen ab.

Vergütungsstrategie

Das Vergütungssystem spielt eine entscheidende Rolle für die Umsetzung der strategischen Ziele der Deutschen Bank. Es ermöglicht der Bank, diejenigen Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, die für die Erreichung der Ziele der Bank notwendig sind. Das Vergütungssystem ermutigt die Mitarbeiter außerdem, ihr Potenzial voll zu entfalten. Die Vergütungsstrategie ist an den strategischen Zielen sowie den Werten und Überzeugungen der Bank ausgerichtet.

Fünf wesentliche Ziele unserer Vergütungspraktiken

- Förderung der Umsetzung einer kundenorientierten globalen Bankstrategie durch die Gewinnung und Bindung von talentierten Mitarbeitern über alle Geschäftsmodelle und Länder hinweg
- Unterstützung der langfristigen und nachhaltigen Performance und Entwicklung der Bank sowie einer entsprechenden Risikostrategie
- Unterstützung einer auf Kostendisziplin und Effizienz basierenden langfristigen Wertentwicklung
- Gewährleistung solider Vergütungspraktiken der Bank durch die Risikoadjustierung der Ergebnisse, Verhinderung der Übernahme unverhältnismäßig hoher Risiken, Sicherstellung der nachhaltigen Vereinbarkeit mit der Kapital- und Liquiditätsplanung sowie Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorschriften
- Umsetzung und Förderung der von der Bank vertretenen Werte Integrität, nachhaltige Leistung, Kundenorientierung, Innovation, Disziplin und Partnerschaft

Zentrale Vergütungsgrundsätze

- Ausrichtung der Vergütung an den Aktionärsinteressen und der nachhaltigen bankweiten Profitabilität unter Berücksichtigung von Risiken
- Maximierung der nachhaltigen Leistung, sowohl auf Mitarbeiter- als auch auf Konzernebene
- Gewinnung und Bindung der talentiertesten Mitarbeiter
- Ausrichtung der Vergütung auf die verschiedenen Geschäftsbereiche und Verantwortungsebenen
- Anwendung eines einfachen und transparenten Vergütungsdesigns
- Gewährleistung, dass regulatorische Anforderungen erfüllt werden

Die Vergütungsrichtlinie des Konzerns ist ein internes Dokument, das die Mitarbeiter über die Vergütungsstrategie, die Governance-Prozesse und die Vergütungspraktiken und -strukturen der Bank informieren und aufklären soll. Gemeinsam mit der Vergütungsstrategie stellt sie eine klare und dokumentierte Verknüpfung zwischen den Vergütungspraktiken und der allgemeinen Konzernstrategie her. Beide Dokumente stehen auf der Intranetseite der Bank allen Mitarbeitern zur Verfügung.

Struktur der Gesamtvergütung

Im Rahmen der Vergütungsstrategie verfolgt die Bank einen sogenannten „Gesamtvergütungsansatz“, der fixe und variable Vergütungskomponenten umfasst. Der Gesamtvergütungsansatz bildet eine gerechte Basis für eine differenzierte wettbewerbsfähige Vergütung und unterstützt gleichzeitig die übergeordnete Strategie der Bank innerhalb eines soliden Risikomanagement- und Governance-Rahmenwerks unter Berücksichtigung von Marktfaktoren und regulatorischen Anforderungen.

Die Bank hat im Jahr 2016 ein neues Vergütungsrahmenwerk eingeführt, um die Vergütung der Mitarbeiter noch stärker mit den strategischen und geschäftlichen Zielen des Unternehmens zu verknüpfen und zugleich Komplexität zu reduzieren. Das neue Vergütungsrahmenwerk setzt außerdem einen stärkeren Akzent auf die fixe Vergütung gegenüber der variablen Vergütung und zielt darauf ab, eine angemessene Balance zwischen diesen Komponenten zu erreichen.

Die fixe Vergütung dient dazu, Mitarbeiter entsprechend ihren Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen sowie den Anforderungen, der Bedeutung und dem Umfang ihrer Funktion zu entlohnen. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird unter Berücksichtigung des marktüblichen Vergütungsniveaus für jede Rolle sowie auf Basis interner Vergleiche bestimmt und durch die geltenden regulatorischen Vorgaben beeinflusst. Sie trägt entscheidend dazu bei, dass die Bank die richtigen Mitarbeitertalente gewinnen und binden kann, um ihre strategischen Ziele zu erreichen. Für die Mehrzahl der Mitarbeiter stellt die fixe Vergütung den vorwiegenden Vergütungsbestandteil dar; ihr Anteil an der Gesamtvergütung liegt bei weit über 50 %. Diese Ausrichtung ist für viele Geschäftsbereiche angemessen und wird auch künftig eines der Hauptmerkmale der Gesamtvergütung sein.

Variable Vergütung bietet den Vorteil, dass individuelle Leistung differenziert gefördert werden kann und dass durch geeignete Anreizsysteme Verhaltensweisen unterstützt werden sollen, die die Unternehmenskultur positiv beeinflussen. Außerdem ermöglicht sie eine Flexibilität in der Kostenbasis. Im neuen Vergütungsrahmenwerk besteht die variable Vergütung grundsätzlich aus zwei Elementen – einer „Gruppenkomponente“ und einer „individuellen Komponente“.

Ein wesentliches Ziel des neuen Vergütungsrahmenwerks ist insbesondere die Stärkung der Verknüpfung zwischen variabler Vergütung und der Konzernergebnisse. Um dies zu erreichen, hat der Vorstand die „Gruppenkomponente“ unmittelbar und für die Mitarbeiter nachvollziehbar an der Erreichung der Ziele der Strategie ausgerichtet und hat entschieden, die Fortschritte bei der Umsetzung ihrer strategischen Ziele auf Grundlage von vier Erfolgskennzahlen zu ermitteln, die wichtige Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil der Bank darstellen: Harte Kernkapitalquote (CET 1-Quote) (Vollumsetzung), Verschuldungsquote, Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen (ohne NCOU & Postbank) und Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (Return on Tangible Equity, RoTE). Diese vier Kennzahlen sind für Aufsichtsbehörden, Investoren und die Öffentlichkeit relevant, da sie den Fortschritt der Bank bei der Umsetzung der Strategie belegen und so auch widerspiegeln, dass jeder Mitarbeiter zum Erfolg der Bank beiträgt.

Je nach Berechtigung kann die „individuelle Komponente“ als individuelle variable Vergütung oder als Recognition Award gewährt werden.

Während die „Gruppenkomponente“ mit der Gesamtpformance des Konzerns verknüpft ist, werden bei der individuellen variablen Vergütung zahlreiche finanzielle und nicht-finanzielle Faktoren berücksichtigt. Dazu gehören die jeweilige geschäftsbereichsbezogene Performance, die Leistung und das Verhalten des Mitarbeiters, der Vergleich mit dessen Referenzgruppe und Kriterien der Mitarbeiterbindung.

Das Recognition Award-Programm richtet sich an Mitarbeiter der unteren Hierarchieebenen im außertariflichen Bereich. Es soll die Möglichkeit bieten, außerordentliche Leistungen der Zielpopulation zeitnah und transparent anzuerkennen und zu belohnen. Es kommt daher in der Regel zwei Mal pro Jahr zur Anwendung.

Auch im neuen Vergütungsrahmenwerk wird variable Vergütung im laufenden Beschäftigungsverhältnis nicht garantiert.

Überblick über die Vergütungselemente

Fixe Vergütung¹

Vergütung der Mitarbeiter entsprechend Qualifikation, Erfahrung und Kompetenz
Ausgerichtet an Anforderungen, Bedeutung und Umfang der Funktion

Variable Vergütung

Gruppenkomponente	
KPIs	Gewichtung
Harte Kernkapitalquote (Vollumsetzung)	25%
Verschuldungsquote	25%
Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen (ohne NCOU und Postbank)	25%
Eigenkapital nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital	25%
Individuelle Komponente	
Individuelle variable Vergütung	Für Mitarbeiter mit höherer Verantwortungsstufe basierend auf: - Individuellen Zielen und Erwartungen - Finanziellen und nicht-finanziellen Faktoren - Performance der jeweiligen Division
Recognition Award	Honorierung außerordentlicher Leistungen von Mitarbeitern der unteren Hierarchieebenen mit in der Regel jährlich zwei Nominierungszyklen

Benefits

Gewährt im Einklang mit der jeweiligen lokalen Marktpraxis sowie lokalen Vorschriften und Anforderungen (einschließlich Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge)
Können unter anderem an Seniorität oder Dienstzeiten geknüpft sein, allerdings ohne direkte Kopplung an Leistung

¹ Die fixe Vergütung kann eine Grundgehaltszulage, regionale Zulagen oder andere Leistungen und Elemente enthalten.

Methode zur Festlegung der variablen Vergütung

Durch die Verwendung eines robusten Verfahrens will die Bank gewährleisten, dass bei der Festlegung der variablen Vergütung der risikoadjustierte Erfolg sowie die Kapitalposition der Bank und ihrer Divisionen berücksichtigt werden. Die Ermittlung des Konzernpools für die variable Vergütung orientiert sich primär an (i) der Tragfähigkeit für den Konzern (das heißt, was „kann“ die Bank an variabler Vergütung im Einklang mit regulatorischen Anforderungen gewähren) und (ii) der Konzernstrategie (was „sollte“ die Bank an variabler Vergütung leisten, um für eine angemessene Vergütung zu sorgen und gleichzeitig den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern). Im Jahr 2016 hat die Bank ihre Methode überarbeitet, um das neue Vergütungsrahmenwerk und dessen Vergütungselemente zu reflektieren.

Ermittlung der variablen Vergütung

Parameter	Beschreibung
<p>Tragfähigkeit für die Gruppe</p>	<p>Als erster Schritt wird die Tragfähigkeit ermittelt, um sicherzustellen, dass die Bank variable Vergütung gewähren kann. Dies umfasst den sogenannten Nettoergebnistest sowie eine Überprüfung von definierten Tragfähigkeitsparametern. Die verwendeten Tragfähigkeitsparameter sind an dem Rahmenwerk für die Risikotoleranz der Bank ausgerichtet. Dazu zählen unter anderem die Harte Kernkapitalquote, die Ökonomische Kapitaladäquanzquote, die Verschuldungsquote, die Nettoliquiditätsposition unter Stress und die Mindestliquiditätsquote. Der konzernweite Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird als tragfähig erachtet, wenn er an den genannten Parametern ausgerichtet ist und mit der prognostizierten Erreichung künftiger regulatorischer und strategischer Ziele in Einklang steht.</p>
<p>Gruppenkomponente</p>	<p>Die Gruppenkomponente bringt einen Teil der Vergütung aller Mitarbeiter unmittelbar mit der Performance der Bank bei der Erreichung der strategischen Ziele in Einklang. Die Gruppenkomponente wird auf Basis der Entwicklung von vier gleichgewichteten Erfolgskennzahlen ermittelt: Harte Kernkapitalquote (Vollumsetzung), Verschuldungsquote, Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen (ohne NCOU & Postbank) sowie Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital. Diese Kennzahlen stellen wichtige Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil der Bank dar und bieten eine gute Indikation für die nachhaltige Leistung der Bank.</p>
<p>Individuelle variable Vergütung</p>	<p>Bei der Methode der Festlegung der individuellen variablen Vergütung berücksichtigt die Bank eine Vielzahl von Faktoren.</p> <p>Für die Geschäftsbereiche ist die finanzielle Performance der Startpunkt für die Ermittlung der Individuellen variablen Vergütung. Diese Performance wird unter Berücksichtigung der jeweiligen geschäftsbereichsbezogenen Ziele bewertet. Zudem wird eine angemessene Risikoadjustierung vorgenommen, insbesondere indem zukünftige potentielle Risiken, denen die Bank ausgesetzt sein könnte, und das Eigenkapital, das für das Auffangen schwerwiegender unerwarteter Verluste benötigt würde, einbezogen werden.</p> <p>Für die Infrastrukturfunktionen wird die Leistung anhand der Erreichung von Kosten- und Kontrollzielen ermittelt. In Einklang mit regulatorischen Vorgaben hängen die Pools für die variable Vergütung zwar von der Gesamtperformance der Bank, nicht aber von der Leistung der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche ab.</p> <p>Zusätzlich kann die Bank unter sorgfältiger Berücksichtigung weiterer wesentlicher quantitativer und qualitativer Faktoren, einschließlich nicht-finanzieller Parameter, den Gesamtbetrag für die Individuelle Variable Vergütung adjustieren. Zu den strategischen qualitativen Faktoren zählen unter anderem der Fortschritt bei strategischen Zielen, die Balance zwischen Mitarbeiterschutz und Aktionärsrendite, der strategische Stellenwert eines Geschäftsbereichs für den Konzern, künftige Bedürfnisse der Geschäftsstrategie, sowie Franchise-Sicherung und -Wachstum, relative Performance in Vergleich zu Peers sowie Marktposition und -trends.</p>
<p>Recognition Award</p>	<p>Der Recognition Award soll außerordentliche Leistungen von den Mitarbeitern der unteren Hierarchieebenen der Bank anerkennen. Das Volumen des Recognition Award-Programms ist unmittelbar an einen Anteil der fixen Vergütung für die berechnete Mitarbeiterpopulation geknüpft und kommt in der Regel zwei Mal jährlich zur Auszahlung.</p>

Vergütungsentscheidungen für 2016

Vor dem Hintergrund des derzeitigen operativen Umfelds hat der Vorstand entschieden, die variable Vergütung für das Jahr 2016 deutlich zu kürzen. Dies ist im besten langfristigen Interesse der Bank und ist notwendig, um eine ausgewogenere Balance zwischen den Interessen der Aktionäre und der Mitarbeiter zu schaffen.

Insbesondere hat der Vorstand entschieden, dass die Führungskräfte der Bank (Corporate Titles „Vice President“, „Director“ und „Managing Director“) lediglich die „Gruppenkomponente“ und keine individuelle variable Vergütung erhalten. Um die Mitarbeiter der unteren Hierarchieebenen zu schützen, konnten Mitarbeiter bis zum Corporate Title „Assistant Vice President“, die nicht zum Erhalt eines Recognition Awards berechtigt sind, weiterhin eine begrenzte individuelle variable Vergütung erhalten. Aus dem gleichen Grund wurden die zwei Nominierungsrunden für den Recognition Award für 2016 wie geplant durchgeführt. Verbindliche vertragliche Vereinbarungen wie variable Vergütung auf Basis von kollektivrechtlichen Vereinbarungen wurden ebenso erfüllt. Tochtergesellschaften, die das neue Vergütungsrahmenwerk 2016 noch nicht eingeführt haben, haben ebenfalls lediglich limitierte Pools der variablen Vergütung zur Verfügung gestellt. Die jeweiligen Pools der variablen Vergütung wurden dann im Einklang mit den einschlägigen Rahmenbedingungen verteilt.

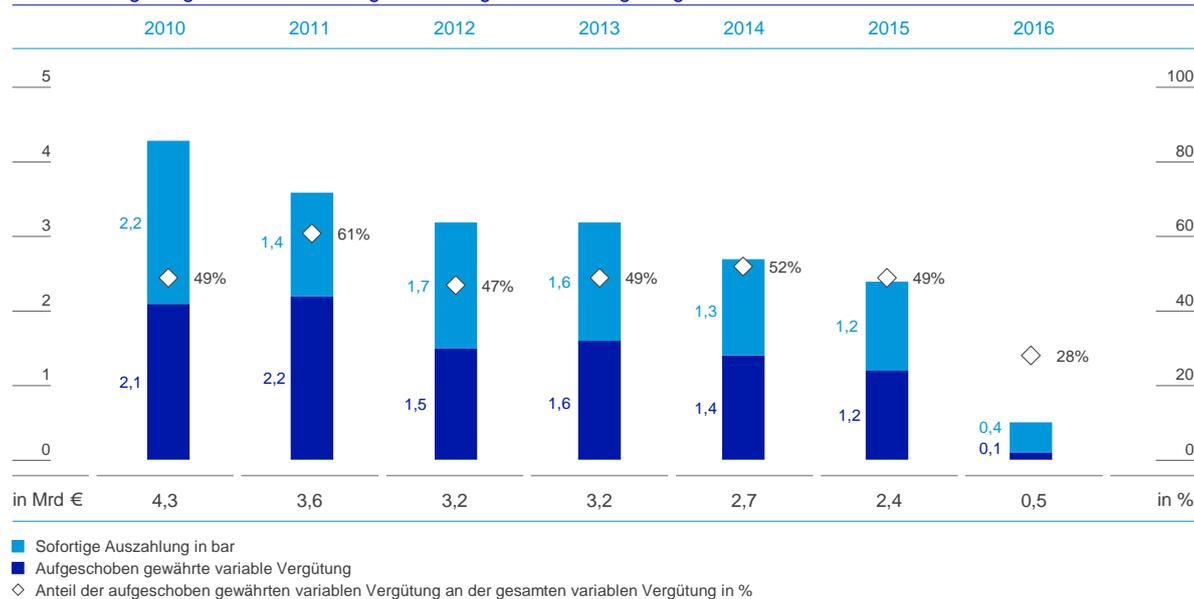
Die „Gruppenkomponente“ wurde allen berechtigten Mitarbeitern im Einklang mit der Bewertung der vier KPIs – wie auf den vorigen Seiten dargestellt – gewährt. Da im Verlauf von 2016 gleichwohl solide Fortschritte bei der Verbesserung von drei der vier KPIs im Hinblick auf die veröffentlichten Ziele gemacht wurden, hat der Vorstand einen Zielerreichungsgrad von 50 % bestimmt. Diese Quote diente als Basis für die Ermittlung der individuell gewährten „Gruppenkomponente“ für jeden berechtigten Mitarbeiter.

Insgesamt führten diese Entscheidungen zu einem Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2016 in Höhe von 0,5 Mrd €. Dies stellt gegenüber der variablen Vergütung für 2015, die im März 2016 ausgezahlt wurde, einen Rückgang in Höhe von rund 77 % dar.

Verglichen mit 2015 ist die fixe Vergütung für 2016 leicht um circa 3 % von 8,1 Mrd € auf 8,3 Mrd € angestiegen. Der Hauptgrund für diesen Anstieg war die durch die Einführung des neuen Vergütungsrahmenwerks bedingte teilweise Überführung von variablen in fixe Vergütungsbestandteile.

Zu Beginn des Jahres 2017 wurde für eine begrenzte Anzahl von Mitarbeitern, deren Positionen ganz besonders entscheidend für den zukünftigen Erfolg der Bank sind, ein längerfristiges Anreizprogramm eingeführt, um diese Mitarbeiter langfristig an die Bank zu binden (sogenannte „Retention Awards“). Diese zum Teil in Aktien gewährten Awards werden vollständig für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren, zuzüglich einer zusätzlichen zwölfmonatigen Haltefrist, aufgeschoben. Die Retention Awards dienen nicht der Vergütung der Mitarbeiter für ihre Leistung im Jahr 2016 und sind daher auch nicht Bestandteil ihrer Vergütung für 2016. Diese Awards sollen den Verbleib der entsprechenden Mitarbeiter in der Bank fördern. Nähere Informationen stehen im Kapitel „2017 Retention Award-Programm“.

Variable Vergütung und Anteil der aufgeschoben gewährten Vergütung



Gesamtvergütung für 2016

	2016							2015	
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	GM	CIB	PW&CC	Deutsche AM	NCOU	Unabhängige Kontroll- funktionen ²	Unternehmens- funktionen ³	Konzern Gesamt ⁴	Konzern Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet) am Jahresende	4.737	7.116	24.514	2.547	116	6.084	36.518	99.744	101.104
Gesamtvergütung	1.203	1.208	1.826	400	28	622	2.534	8.887	10.528
davon:									
Fix	1.054	1.068	1.739	356	26	598	2.435	8.341	8.122
Variabel	149	140	87	44	2	24	99	546	2.406

¹ Die Tabelle kann Rundungsabweichungen enthalten.

² Im Einklang mit regulatorischen Vorgaben umfasst die Kategorie „Unabhängige Kontrollfunktionen“ für den Zweck dieser Tabelle die Bereiche des Chief Risk Officers, des Chief Regulatory Officers sowie Group Audit. Die Bank hat intern weitere Infrastrukturfunktionen als unabhängige Kontrollfunktionen identifiziert, für die ein Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung von 1:1 gilt.

³ „Unternehmensfunktionen“ umfasst alle Infrastrukturfunktionen, die für den Zweck dieser Tabelle nicht unter „Unabhängige Kontrollfunktionen“ erfasst sind.

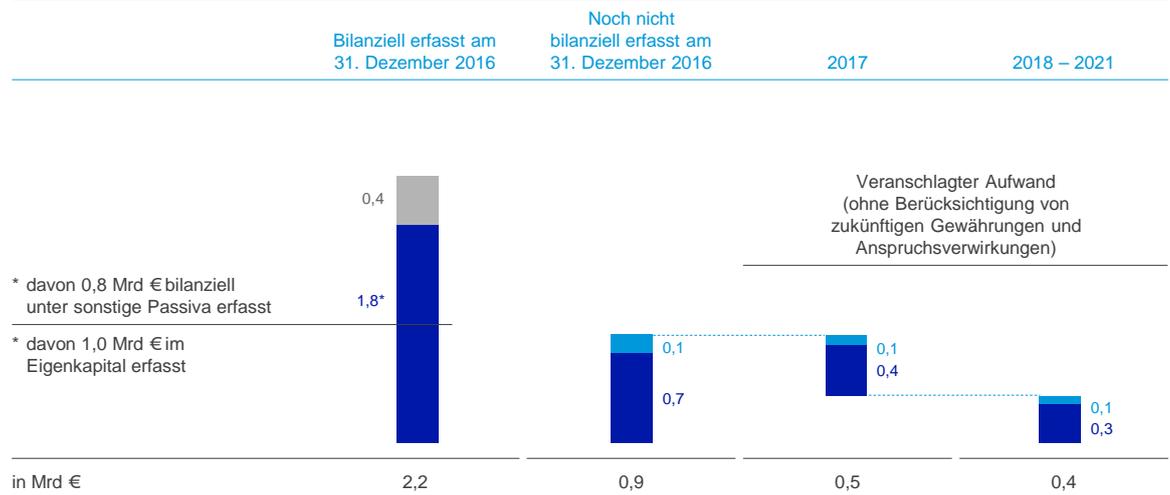
⁴ Neben den Informationen auf Bereichsebene enthält „Konzern Gesamt 2016“ ebenfalls Angaben zu den Mitarbeitern der Postbank-Gruppe (18.112 Mitarbeiter) sowie der fixen Vergütung in der Postbank-Gruppe (1.065 Mio €). Die variablen Elemente, die von der Postbank-Gruppe gewährt werden, sind nicht in dem oben genannten Betrag über variable Vergütung enthalten. Für die variablen Elemente der Postbank-Gruppe ist ein Betrag von 85,6 Mio € vorgesehen.

Bilanzielle Erfassung und Amortisation gewährter variabler Vergütung

Per 31. Dezember 2016 belief sich der noch nicht amortisierte Aufwand für aufgeschobene variable Vergütung – einschließlich der Neuzusagen im März 2017 – auf circa 0,9 Mrd €. Die folgende Darstellung visualisiert die bilanzielle Erfassung der variablen Vergütung für 2016 sowie die prognostizierte Amortisierung der ausstehenden variablen Vergütung über die nächsten Finanzjahre (ohne künftige Gewährungen und Anspruchsverwirkungen).

Variable Vergütung

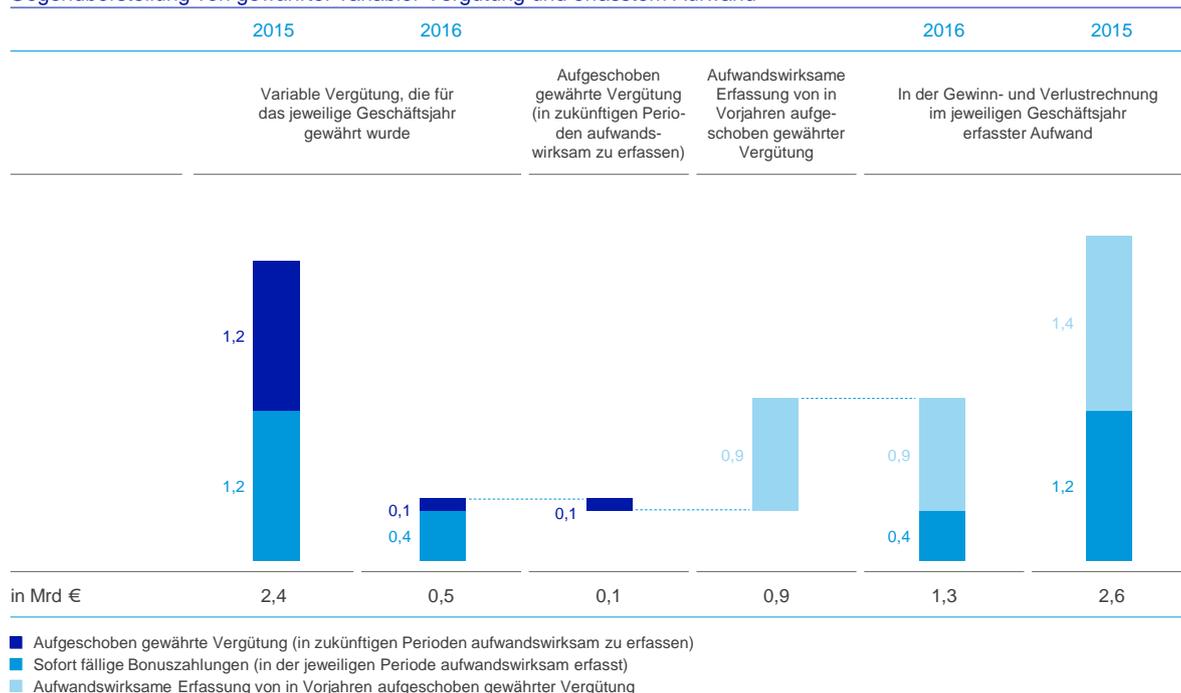
Bilanzielle Erfassung am 31. Dezember 2016 und veranschlagter Aufwand für gewährte aufgeschobene Vergütung



- Sofort fällige Bonuszahlungen im Rahmen der variablen Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2016 erteilt wurde, ausgewiesen als Teil der sonstigen Passiva.
 - Aufgeschoben gewährte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2015 oder davor erteilt wurde.
 - Aufgeschoben gewährte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2016 erteilt wurde.
- Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben.

Von der variablen Vergütung, die zum Ende des Jahres 2016 gewährt wurde, wurden 0,4 Mrd € im Jahr 2016 aufwandswirksam erfasst. Weitere 0,1 Mrd € werden in künftigen Jahren verbucht. Zudem wurde im Jahr 2016 Aufwand für in Vorjahren aufgeschoben gewährte Vergütung in Höhe von 0,9 Mrd € erfasst.

Gegenüberstellung von gewährter variabler Vergütung und erfasstem Aufwand



Struktur und Instrumente der variablen Vergütung

Die Vergütungsstrukturen der Bank sind so ausgestaltet, dass Mitarbeiter nicht dazu verleitet werden sollen, unangemessene Risiken einzugehen. Sie sollen sicherstellen, dass die Ausrichtung der variablen Vergütung an der nachhaltigen Wertentwicklung des Konzerns mit steigender Verantwortung und Gesamtvergütung zunimmt. Die Bank ist weiterhin der Ansicht, dass die Verwendung von Aktien oder aktienbasierten Instrumenten als Vergütungsbestandteile ein wirksames Mittel sind, um Vergütung mit der langfristigen Performance der Bank und den Interessen der Aktionäre in Einklang zu bringen. Durch die Verwendung von Deutsche Bank-Aktien wird der Wert der Vergütung für die Mitarbeiter unmittelbar mit dem Kurs der Deutsche Bank-Aktie über den Zurückbehaltungszeitraum und gegebenenfalls die Haltefrist verknüpft.

Wie in den Vorjahren hat sich die Bank dazu entschieden, über die regulatorischen Vorgaben hinauszugehen. Dies bedeutet, dass die Bank Strukturen und Restriktionen aufgestellt hat, die über einige derzeitige Vergütungsanforderungen hinausgehen. 40 % der variablen Vergütung von Material Risk Takers (MRTs) (60 % für Geschäftsleiter) werden für einen Zeitraum von vier Jahren aufgeschoben und in jährlichen Tranchen ausgezahlt. Darüber hinaus hat die Bank einen sogenannten „Senior Leadership Cadre“ (SLC) identifiziert. Diese Gruppe umfasst Führungskräfte der höchsten Ebene, die die langfristige Stärke und den Erfolg der Bank beeinflussen und diesen sicherstellen sollen. Um die Vergütung dieser Gruppe noch stärker am langfristigen, nachhaltigen Erfolg der Bank auszurichten, unterliegt die aufgeschobene gewährte aktienbasierte Vergütung einem Zurückbehaltungszeitraum von viereinhalb Jahren ohne zwischenzeitliches Vesting („Cliff-Vesting“). Wie für die Geschäftsleiter beläuft sich der Anteil der zurückbehaltenen variablen Vergütung auf 60 %.

Alle MRTs erhalten 50 % ihrer aufgeschobenen variablen Vergütung in Form von Restricted Equity und die verbleibenden 50 % in Form von Restricted Cash. Zusätzlich werden 50 % der sofort fälligen variablen Vergütung ebenfalls aktienbasiert vergeben. Alle Aktienanteile sind für MRTs nach der Unverfallbarkeit jeder Tranche mit einer Haltefrist versehen, während der die Mitarbeiter nicht über ihre Aktien verfügen können. Diese Vorgaben gelten in Übereinstimmung mit Vorgaben der BaFin nicht für MRTs mit einer variablen Vergütung von weniger als 50.000 €. Aufgrund des eingeschränkten Pools der variablen Vergütung für 2016, haben 1.947 MRTs eine variable Vergütung von weniger als 50.000 € und daher ihre variable Vergütung vollständig als sofort fällige Barzahlung erhalten.

Die Bank hat entschieden, dass die Vergütungsstrukturen für MRTs auch auf alle anderen Führungskräfte (Corporate Titles „Vice President“, „Director“ und „Managing Director“), die nicht als MRT identifiziert wurden, angewandt werden. Ausnahmen sind, dass eine sofort fällige Vergütung zu 100 % in bar gewährt wird und dass die aktienbasierten Elemente keiner zusätzlichen Haltefrist unterliegen.

Überblick über die Vergütungskomponenten

Komponente	Gewichtung	Anteil	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist
Sofort fällige Vergütung	60% ¹	50% bar (Cash Bonus) ²	N/A	N/A
		50% Aktien (Equity Upfront Award („EUA“)) ²	N/A	12 Monate ³
Aufgeschobene Vergütung	40% ¹	50% bar (Restricted Incentive Award („RIA“))	Pro rata über 4 Jahre	N/A
		50% Aktien (Restricted Equity Award („REA“))	Pro rata über 4 Jahre; 4,5 Jahre Cliff-Vesting für SLC	6 Monate ³

N/A – Nicht anwendbar.

¹ 40 % aufgeschobene Vergütung für Awards ≥ 50.000 € (60 % für Geschäftsleiter und Senior Leadership Cadre); Mitarbeiter mit einer variablen Vergütung von < 50.000 € erhalten diese zu 100 % als sofort fällige Barvergütung.

² Mitarbeiter, die nicht als MRT identifiziert wurden, erhalten 100 % ihrer sofort fälligen Vergütung als Barvergütung.

³ Gilt lediglich für MRTs.

Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

Leistungs- und Verfallsbedingungen sind zentrale Elemente der aufgeschobenen Vergütung. Sie gewährleisten, dass Awards an zukünftigem Mitarbeiterverhalten und zukünftiger Leistung ausgerichtet sind, und ermöglichen eine angemessene rückschauende Überprüfung („Backtesting“) der ursprünglichen Leistungsbewertung. Die gesamte aufgeschobene Vergütung unterliegt mehreren Leistungs- und Verfallsbedingungen. Die spezifischen Bedingungen hängen von der Vergütungskomponente, der Division der Mitarbeiter sowie einer etwaigen Identifizierung als MRT ab. Ein Überblick über die verschiedenen Leistungs- und Verfallsbedingungen findet sich in der folgenden Übersicht:

Übersicht über Leistungs- und Verfallsbedingungen für die variable Vergütung

Bedingung	Beschreibung	Verfall
Konzern CET 1-Quote	Sofern die CET 1-Quote einen bestimmten Schwellenwert am Quartalsende vor Ende des Zurückbehaltungszeitraums oder Lieferung unterschreitet	Die nächste Tranche der zu liefernden aktienbasierten Tranchen aufgeschobener Vergütung (100% der noch nicht gelieferten Equity Upfront Awards) ¹
Negatives Konzern-IBIT	Soweit der Vorstand vor Zuteilung bestimmt, dass das Konzernergebnis vor Steuern (IBIT) negativ ist	Die nächste Tranche der zu liefernden aktienbasierten Tranchen aufgeschobener Vergütung (gilt auch für aufgeschobene Barvergütung von MRTs) ²
Negatives Divisionales-IBIT	Soweit der Vorstand vor Zuteilung bestimmt, dass das divisionale Ergebnis vor Steuern negativ ist	Die nächste Tranche der zu liefernden Tranchen aufgeschobener Vergütung (gilt nur für MRTs in Geschäftsbereichen ohne NCOU) ²
Wegfall der Leistungsgrundlage	Wenn ein Award auf eine Leistungskennzahl oder eine Annahme gestützt war, die sich nachträglich als substanziell falsch herausgestellt hat, oder wenn sich ein dem Mitarbeiter zuzurechnendes Geschäft, Handelsgeschäft beziehungsweise eine Transaktion wesentlich nachteilig auswirkt	Bis zu 100% der noch nicht gelieferten Awards
Verstoß gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien	Im Falle eines Verstoßes gegen einschlägige interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen geltendes Recht	Bis zu 100% der noch nicht gelieferten Awards
Wesentliches Kontrollversagen	Sofern ein wesentliches Kontrollversagen entweder durch dem Mitarbeiter zuzurechnendes Verhalten oder Unterlassen eintritt	Bis zu 100% der noch nicht gelieferten Awards
Regulatorische Anforderungen	Sofern ein Verfall aufgrund geltender regulatorischer Anforderungen erforderlich ist	Bis zu 100% der noch nicht gelieferten Awards

¹ Bei Vergütungskomponenten, die Cliff-Vesting unterliegen, verfällt der gesamte Award, wenn die CET 1-Quote am Quartalsende vor Ende des Zurückbehaltungszeitraums oder Lieferung den Schwellenwert unterschreitet.

² Bei Vergütungskomponenten, die Cliff-Vesting unterliegen, verfällt ein bestimmter Anteil des Awards (20 % bei REAs der SLC) für ein Jahr, wenn dessen IBIT als negativ bestimmt wird.

In Bezug auf die aufgeschobenen, im ersten Quartal 2017 zur Lieferung anstehenden Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Vorstand bestätigt, dass die gruppenweiten und divisionalen IBIT-Leistungsbedingungen für das Finanzjahr 2016 erfüllt wurden.

2017 Retention Award-Programm

Zu Beginn des Jahres 2017 wurde für eine begrenzte Anzahl von Mitarbeitern ein längerfristiges Anreizprogramm eingeführt (sogenannte „Retention Awards“). Um Abwanderungsrisiken vorzubeugen und die Bank zu schützen, hat der Vorstand entschieden, diese Retention Awards denjenigen Mitarbeitern zu gewähren, deren Positionen besonders entscheidend für den zukünftigen Erfolg der Bank sind, für die eine hohe Nachfrage im Markt besteht und die zudem äußerst schwer zu ersetzen sind.

Diese Retention Awards dienen nicht der Vergütung der Mitarbeiter für ihre Leistung im Jahr 2016 und sind daher auch kein Vergütungsbestandteil für 2016. Die Awards sollen den Verbleib der Mitarbeiter in der Bank fördern. Im Gegensatz zur jährlichen variablen Vergütung werden die Retention Awards vollständig aufgeschoben; es gibt somit keine sofort fällige oder auszahlbare Komponente. 50 % der Awards wurden in Form von Aktien gewährt und 50 % als Bar-komponente. Die Awards werden jeweils für drei bis fünf Jahre zurückgehalten und unterliegen zudem den gleichen Maßnahmen der nachträglichen Risikoadjustierung, die auf der vorherigen Seite beschrieben sind. Die frühest mögliche Auszahlung für Bestandteile dieser Awards ist daher zu Beginn des Jahres 2018 für Mitarbeiter, die nicht als MRTs identifiziert wurden, und im Jahr 2020 für MRTs. Die Aktienkomponenten für MRTs unterliegen zusätzlichen Haltefristen, sodass die entsprechenden Anteile den MRTs erst nach bis zu sechs Jahren geliefert werden. Um die Retention Awards erhalten zu können, müssen die berechtigten Mitarbeiter bei der Deutschen Bank verbleiben. Wenn sie zu einem Wettbewerber wechseln, verfallen die jeweils noch nicht gelieferten Award-Bestandteile.

Insgesamt wurden 5.522 Mitarbeitern Retention Awards gewährt, was ungefähr 5 % der globalen Belegschaft der Deutschen Bank entspricht. 554 Mio € wurden als aufgeschobene Barkomponente gewährt, die für bis zu drei bis fünf Jahre zurückbehalten wird, und 554 Mio € wurden als aufgeschobene aktienbasierte Komponente gewährt. Um die Retention Awards noch stärker am langfristigen Erfolg der Bank und den Interessen der Aktionäre zu orientieren, ist die Aktienkomponente des Awards zusätzlich an die Entwicklung des Aktienkurses der Bank gebunden. Dies bedeutet, dass der Aktienanteil nur bei vorherigem Erreichen eines festgelegten Aktienkurses geliefert wird. Wird dieser Aktienkurs nicht erreicht, verfällt der Aktienanteil des Awards. Mitarbeiter, die nicht als MRT identifiziert wurden, erhalten die aktienbasierte Komponente nach drei Jahren, MRTs jedoch erst nach fünf bis sechs Jahren.

Überblick über Struktur der Retention Awards

Mitarbeitergruppe	Gewichtung	Anteil	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist
Material Risk Takers	100% aufgeschoben	50% bar (RIA)	50% in Jahr 4, 50% in Jahr 5	N/A
		50% Aktien (REA)	50% in Jahr 4, 50% in Jahr 5	12 Monate
Non-Material Risk Takers	100% aufgeschoben	50% bar (RIA)	Pro-rata-Vesting über 3 Jahre mit jährlichen Tranchen	N/A
		50% Aktien (REA)	Cliff-Vesting nach 3 Jahren	N/A

N/A – Nicht anwendbar.

Offenlegung der Vergütungsinformationen gemäß § 16 InstVV und Art. 450 CRR

Für das Finanzjahr 2016 wurden weltweit 3.056 Mitarbeiter als InstVV-MRTs identifiziert. Im Einklang mit § 16 InstVV und Art. 450 CRR sind Einzelheiten der kollektiven Vergütungselemente der InstVV-MRTs in den folgenden Tabellen zusammengestellt.

Aggregierte Vergütung für Inst/VV Material Risk Takers

in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Unternehmensbereiche									
	Senior Management ²	GM	CIB	PW&CC	Deutsche AM	NCOU	Unabhängige Kontrollfunktionen ³	Unternehmensfunktionen ⁴	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Anzahl MRTs nach Köpfen	203	1.098	784	314	202	24	153	278	3.056	3.005
Anzahl MRTs nach FTE	202	1.095	783	313	201	24	153	276	3.047	2.997
Gesamtvergütung	187	585	427	148	104	13	58	127	1.648	2.670
Gesamte fixe Vergütung	164	515	381	117	77	12	53	118	1.438	1.423
Gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr	23	70	45	31	27	1	4	9	210	1.246
davon:										
in Bar	12	46	30	21	13	1	4	7	134	498
in Aktien	11	24	16	10	9	0	1	1	71	745
in anderen Instrumenten	0	0	0	0	5	0	0	0	5	3
Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung für das Berichtsjahr	14	32	19	18	21	0	1	1	106	904
davon:										
in Bar	7	16	9	9	8	0	0	1	51	317
in Aktien	7	16	9	9	8	0	0	1	51	587
in anderen Instrumenten	0	0	0	0	5	0	0	0	5	0
Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 Buchst h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung										
Gesamtbetrag der zu Beginn des Berichtsjahres noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	382	810	613	152	135	22	32	173	2.318	2.283
davon:										
erdient	114	395	292	67	54	10	14	64	1.009	1.058
noch nicht erdient	268	415	321	85	81	13	18	109	1.309	1.225
Aufgeschobene variable Vergütung, die während des Berichtsjahres gewährt, ausgezahlt oder reduziert wurde										
im Berichtsjahr gewährt	154	399	325	101	83	9	20	69	1.160	1.131
im Berichtsjahr ausgezahlt	85	275	204	42	58	7	10	45	725	1.137
reduziert durch explizite Risikoadjustierung									13	26
Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien										
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien)	7	15	10	2	1	0	4	3	42	94
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien)	21	19	19	1	0	0	1	0	61	66
Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen										
Gesamtbetrag der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen	0	12	7	6	6	0	5	6	42	38
Anzahl der Begünstigten der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen nach Köpfen	0	48	24	6	19	1	4	12	114	70
Höchste im Berichtsjahr an eine Einzelperson gewährte Abfindung									4	5

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.² „Senior Management“ umfasst die Geschäftsleiter bedeutender Institute gemäß § 17 InstVV sowie die Mitglieder des Senior Leadership Cadre. Aufsichtsratsmitglieder / nicht-exekutive Direktoren sind ebenfalls in den Zahlen Senior Management nach Köpfen (davon 47) und nach FTE (davon 46) enthalten, jedoch in keiner weiteren Zeile, da sie im Rahmen dieser Rolle keine variable Vergütung erhalten und ihre fixe Vergütung nicht aussagekräftig ist.³ Im Einklang mit regulatorischen Vorgaben umfasst die Kategorie „Unabhängige Kontrollfunktionen“ für den Zweck dieser Tabelle die Bereiche des Chief Risk Officers, des Chief Regulatory Officers sowie Group Audit. Die Bank hat intern weitere Infrastrukturfunktionen als unabhängige Kontrollfunktionen identifiziert, für die ein Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung von 1:1 gilt.⁴ „Unternehmensfunktionen“ umfasst alle Infrastrukturfunktionen, die für den Zweck dieser Tabelle nicht unter „Unabhängige Kontrollfunktionen“ erfasst sind.

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter

in €	2016	
	Anzahl der Mitarbeiter	
Gesamtbezüge		
1.000.000 bis 1.499.999		183
1.500.000 bis 1.999.999		62
2.000.000 bis 2.499.999		36
2.500.000 bis 2.999.999		15
3.000.000 bis 3.499.999		14
3.500.000 bis 3.999.999		2
4.000.000 bis 4.499.999		1
4.500.000 bis 4.999.999		0
5.000.000 bis 5.999.999		1
6.000.000 bis 6.999.999		2

Für 2016 erhielten insgesamt 316 Mitarbeiter eine Gesamtvergütung von 1 Mio € oder mehr im Vergleich zu 756 Mitarbeitern in 2015.

Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung geregelt, die bei Bedarf durch die Hauptversammlung angepasst werden kann. Die Vergütungsregelungen wurden zuletzt durch Beschluss der Hauptversammlung vom 22. Mai 2014 geändert, die am 17. Juli 2014 wirksam wurden. Danach gelten die folgenden Regelungen:

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung („Aufsichtsratsvergütung“). Die jährliche Grundvergütung beträgt für jedes Aufsichtsratsmitglied 100.000 €, für den Aufsichtsratsvorsitzenden das 2-Fache und für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden das 1,5-Fache dieses Betrages.

Für Mitgliedschaft und Vorsitz in den Ausschüssen des Aufsichtsrats werden zusätzliche feste jährliche Vergütungen wie folgt gezahlt:

Ausschuss in €	31.12.2016	
	Vorsitzender	Mitglied
Prüfungsausschuss	200.000	100.000
Risikoausschuss	200.000	100.000
Nominierungsausschuss	100.000	50.000
Vermittlungsausschuss	0	0
Integritätsausschuss	200.000	100.000
Präsidialausschuss	100.000	50.000
Vergütungskontrollausschuss	100.000	50.000

Von der ermittelten Vergütung sind dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied 75 % nach Rechnungsvorlage im Februar des Folgejahres auszuzahlen. Die weiteren 25 % werden von der Gesellschaft zu demselben Zeitpunkt auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) des vorangehenden Januars auf drei Nachkommastellen in Aktien der Gesellschaft umgerechnet. Der Kurswert dieser Zahl von Aktien wird dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied im Februar des auf sein Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat beziehungsweise auf das Ablaufen einer Bestellungsperiode folgenden Jahres auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) des vorangehenden Januars vergütet, wenn das betreffende Mitglied nicht aufgrund eines wichtigen Grundes zur Abberufung aus dem Aufsichtsrat ausscheidet (Verfallregelung).

Bei unterjährigen Wechseln im Aufsichtsrat erfolgt die Vergütung für das Geschäftsjahr zeitanteilig, und zwar mit Auf- und Abrundung auf volle Monate. Für das Jahr des Ausscheidens wird die gesamte Vergütung in Geld ausgezahlt, die Verfallregelung gilt für 25 % der Vergütung für dieses Geschäftsjahr entsprechend.

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer (Mehrwertsteuer). Außerdem werden für jedes Mitglied des Aufsichtsrats etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsratsstätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt. Schließlich werden dem Aufsichtsratsvorsitzenden in angemessenem Umfang Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben und Kosten für aufgrund seiner Funktion gebotene Sicherheitsmaßnahmen erstattet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit Selbstbehalt einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2016

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2016 setzt sich wie folgt zusammen (ohne gesetzliche Umsatzsteuer):

Mitglieder des Aufsichtsrats in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2016		Vergütung für das Geschäftsjahr 2015	
	Fest	Hiervon im Februar 2017 auszuzahlen	Fest	Hiervon im Februar 2016 auszuzahlen
Dr. Paul Achleitner	800.000	600.000	808.333	606.250
Alfred Herling ¹	300.000	300.000	300.000	225.000
Wolfgang Böhr	141.667	106.250	8.333	6.250
Frank Bsirske	250.000	187.500	250.000	187.500
John Cryan	0	0	200.000	200.000
Dina Dublon	300.000	225.000	291.667	218.750
Jan Duscheck ²	41.667	31.250	0	0
Katherine Garrett-Cox ³	125.000	104.167	100.000	75.000
Timo Heider	200.000	150.000	200.000	150.000
Sabine Irrgang	200.000	150.000	200.000	150.000
Prof. Dr. Henning Kagermann	250.000	187.500	250.000	187.500
Martina Klee	200.000	150.000	200.000	150.000
Peter Löscher	200.000	150.000	200.000	150.000
Henriette Mark	200.000	150.000	200.000	150.000
Richard Meddings	400.000	300.000	100.000	75.000
Louise Parent	333.333	250.000	200.000	150.000
Gabriele Platscher	200.000	150.000	200.000	150.000
Bernd Rose	200.000	150.000	200.000	150.000
Prof. Dr. Stefan Simon ⁴	33.333	25.000	0	0
Rudolf Stockem ⁵	116.667	116.667	200.000	150.000
Stephan Szukalski ⁶	0	0	91.667	91.667
Dr. Johannes Teyssen	216.667	162.500	150.000	112.500
Georg Thoma ⁷	108.333	108.333	300.000	225.000
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler	200.000	150.000	200.000	150.000
Insgesamt	5.016.667	3.904.167	4.850.000	3.710.417

¹ Mitglied bis 31. Dezember 2016.

² Mitglied seit 2. August 2016.

³ Mitglied wurde am 19. Mai 2016 wiedergewählt.

⁴ Mitglied seit 23. August 2016.

⁵ Mitglied bis 31. Juli 2016.

⁶ Mitglied bis 30. November 2015.

⁷ Mitglied bis 28. Mai 2016.

Von der ermittelten Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 wurden dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied 25 % nach Rechnungsvorlage im Februar 2017 auf der Basis eines Aktienkurses von 18,455 € (Durchschnitt der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra) des Januars 2017, auf drei Nachkommastellen gerundet) in virtuelle Aktienanteile der Gesellschaft umgerechnet. Für Mitglieder, die im Jahr 2016 aus dem Aufsichtsrat ausschieden, wurde die gesamte Vergütung in Geld ausgezahlt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der virtuellen Aktienanteile der Mitglieder des Aufsichtsrats, auf drei Nachkommastellen, die im Februar 2017 als Teil der Vergütung 2016, sowie die jeweils während der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat kumulativ erworbene Anzahl der virtuellen Aktienanteile und die im Februar 2017 für ausgeschiedene beziehungsweise wiedergewählte Mitglieder zur Auszahlung gekommenen Beträge.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Anzahl der virtuellen Aktienanteile			Im Februar 2017 auszuzahlen in € ¹
	Im Februar 2017 als Teil der Vergütung 2016 umgerechnet	Aus den Vorjahren 2013 bis 2015 aufgelaufene Gesamtbeträge	Gesamt (kumulativ)	
Dr. Paul Achleitner	10.837,171	24.005,183	34.842,354	0
Alfred Herling ²	0,000	8.254,647	8.254,647	152.340
Wolfgang Böhr	1.919,082	120,250	2.039,332	0
Frank Bsirske	3.386,616	6.425,919	9.812,535	0
Dina Dublon	4.063,939	6.381,695	10.445,634	0
Jan Duscheck ³	564,436	0,000	564,436	0
Katherine Garrett-Cox ⁴	1.128,872	3.093,464	4.222,336	57.090
Timo Heider	2.709,293	5.161,183	7.870,476	0
Sabine Irrgang	2.709,293	5.161,183	7.870,476	0
Prof. Dr. Henning Kagermann	3.386,616	7.130,910	10.517,526	0
Martina Klee	2.709,293	5.443,179	8.152,472	0
Peter Löscher	2.709,293	5.443,179	8.152,472	0
Henriette Mark	2.709,293	6.186,930	8.896,223	0
Richard Meddings	5.418,586	1.443,001	6.861,587	0
Louise Parent	4.515,488	3.778,536	8.294,024	0
Gabriele Platscher	2.709,293	5.904,933	8.614,226	0
Bernd Rose	2.709,293	5.622,937	8.332,230	0
Prof. Dr. Stefan Simon ⁵	451,549	0,000	451,549	0
Rudolf Stockem ⁶	0,000	5.904,933	5.904,933	108.976
Dr. Johannes Teyssen	2.935,067	4.037,444	6.972,511	0
Georg Thoma ⁷	0,000	7.510,895	7.510,895	138.614
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler	2.709,293	6.186,930	8.896,223	0
Insgesamt	60.281,766	123.197,331	183.479,097	457.020

¹ Zum Kurswert von 18,455 € auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) im Januar 2017.

² Mitglied bis 31. Dezember 2016.

³ Mitglied seit 2. August 2016.

⁴ Mitglied wurde am 19. Mai 2016 wiedergewählt.

⁵ Mitglied seit 23. August 2016.

⁶ Mitglied bis 31. Juli 2016.

⁷ Mitglied bis 28. Mai 2016.

Mit Ausnahme von Frank Bsirske, Rudolf Stockem (bis 31. Juli 2016) und Jan Duscheck (ab 2. August 2016) sind alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2016 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,05 Mio € (in Form von Vergütungen, Renten- und Pensionszahlungen).

Nach ihrem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat erhalten dessen Mitglieder keine weiteren Leistungen. Mitglieder, die bei uns angestellt sind oder waren, haben jedoch Anspruch auf Leistungen, die nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses anfallen. Im Jahresverlauf 2016 haben wir 0,08 Mio € für Pensionsverpflichtungen, Rentenzahlungen oder vergleichbare Leistungen für diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats zurückgestellt, die bei uns angestellt sind oder waren.

Herr Dr. Paul Achleitner nimmt im Einverständnis mit dem Vorstand der Bank unentgeltlich bestimmte Repräsentationsaufgaben für die Bank wahr, aus denen sich Gelegenheiten für die Vermittlung von Geschäftskontakten ergeben. Diese Aufgaben sind eng mit seinen funktionalen Verantwortlichkeiten als Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG verknüpft. Insoweit ist die Kostenübernahme durch die Bank in der Satzung geregelt. Aufgrund einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung stellt die Bank Herrn Dr. Paul Achleitner für derartige Tätigkeiten im Interesse der Bank unentgeltlich Infrastruktur- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung. So ist er berechtigt, interne Ressourcen zur Vorbereitung und Durchführung seiner Tätigkeiten zu nutzen. Beispielsweise stehen Herrn Dr. Paul Achleitner die Sicherheits- und Fahrdienste der Bank für diese Aufgaben unentgeltlich zur Verfügung. Außerdem erstattet die Bank seine Reisekosten und Teilnahmegebühren und entrichtet die Steuern auf etwaige geldwerte Vorteile. Der Präsidialausschuss hat dem Abschluss dieser Vereinbarung am 24. September 2012 zugestimmt. Die Regelungen der Vereinbarung gelten für die Dauer der Bestellung von Herrn Dr. Paul Achleitner zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats und werden jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft. Im Rahmen dieser Vereinbarung hat die Bank Herrn Dr. Achleitner im Geschäftsjahr 2016 Unterstützungsleistungen im Gegenwert von rund 225.000 € (2015: 203.000 €) und Aufwandsersatzungen in Höhe von 234.488 € (2015: 233.867 €) gewährt.

