

Deutsche Bank

# Vergütungsbericht 2013

*Leistung aus Leidenschaft*



# Vergütungsbericht

## Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2013 enthält detaillierte qualitative und quantitative Informationen zur Vergütung für den gesamten Deutsche Bank-Konzern. Ferner enthält er spezifische Offenlegungen im Hinblick auf die Mitglieder des Konzernvorstands und die Mitarbeiter, die den Regelungen der Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“) unterliegen.

Der Bericht umfasst die folgenden Abschnitte:

- Zusammenfassung
- Offenlegung und Zusammenfassung der konzernweiten Vergütung
- Offenlegung und Bericht über die Vorstandsvergütung
- Nach den Vorschriften der InstitutsVergV regulierte Mitarbeiter
- Offenlegung und Bericht über die Aufsichtsratsvergütung

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

## Zusammenfassung

### Konzernweite Vergütung

Externe regulatorische Vorgaben und das Vorantreiben des Kulturwandels haben erneut die Vergütungspraxis und die Vergütungssysteme des Konzerns geprägt. Im Ergebnis wurden daher im Jahr 2013 sowohl auf Ebene des Vorstands als auch konzernweit weitere maßgebliche Fortschritte bei der Anpassung der Gesamtvergütungsstrategie, der Vergütungsstrukturen und der Governance-Struktur erzielt.

Die Vorzüge der Gewährung einer variablen Vergütung werden weiterhin befürwortet und positiv bewertet. Eingebettet in ein solides Risikomanagement-Konzept stellt sie ein unverzichtbares Instrument zur Gewinnung, Bindung und angemessenen Anreizbildung für leistungsstarke Mitarbeitertalente dar. Vor diesem Hintergrund belief sich der Gesamtpool für die variable Vergütung des Konzerns für 2013 auf 3,16 Mrd €. Im Einklang mit unserem langjährigen und im Markt führenden Ansatz wurden 44 % des Gesamtpools über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufgeschoben und an eine Kombination aus verhaltens- und leistungsabhängigen Verfallsbedingungen geknüpft. Der Anwendungsbereich der Verfallsbedingungen wurde dabei in diesem Jahr erheblich erweitert.

### Vorstand

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat neu strukturiert und von der Hauptversammlung im Mai mit Wirkung zum 1. Januar 2013 beschlossen. Die Neustrukturierung basiert in weiten Teilen auf den Empfehlungen der im Jahr 2012 beauftragten „Unabhängigen Vergütungskommission“ und ist ein weiterer Baustein im Rahmen der Umsetzung der Strategie 2015+. Die Vergütung orientiert sich noch deutlicher an der strategischen Ausrichtung und den Werten der Deutschen Bank. Insbesondere die Verbreiterung der Leistungskriterien in beiden variablen Vergütungskomponenten fördert ein stärkeres Maß an Ausgewogenheit und Nachhaltigkeit in der Bezahlung.

Entsprechend den Vorgaben der InstitutsVergV wurde aus Mitgliedern des Aufsichtsrates ein neuer und ab 1. Januar 2014 zwingend vorgeschriebener Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, der die Zuständigkeiten des Präsidialausschusses insbesondere im Hinblick auf die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die Festlegung der Vergütung für den Vorstand vorbereitend übernimmt. Der Vergütungskontrollausschuss hat seine Arbeit bereits Ende 2013 aufgenommen.

### Regulierte Mitarbeiter

In Einklang mit der InstitutsVergV wurden 2013 1.295 wesentliche Risikoträger (als „regulierte Mitarbeiter“ bezeichnet) ermittelt. Dies entspricht einem Anstieg um 7 % gegenüber 2012, der teilweise durch einen Anstieg der Anzahl der identifizierten Mitarbeiter in Risikofunktionen und die Herabsetzung der Vergütungsobergrenze, bei deren Überschreiten ein Mitarbeiter automatisch als wesentlicher Risikoträger gilt, bedingt ist. Diese Maßnahme wurde auf freiwilliger Basis und bereits vor Einführung der finalen, von der European Banking Authority (EBA) erarbeiteten Technischen Standards, die im Dezember 2013 der Kommission seitens der EBA übermittlelt wurden und 2014 veröffentlicht werden sollen, durchgeführt.

Etwa 560 Mitarbeiter aus der Gruppe der regulierten Mitarbeiter sind in der Europäischen Union („EU“) beschäftigt. Aus dem Kreis der regulierten Mitarbeiter wurden 133 Mitarbeiter als zu der konzernweiten Senior Management Group zugehörig identifiziert. Da diese Gruppe aus Führungskräften und Repräsentanten der Bank besteht, ist es verständlich, dass der größte Teil ihrer Vergütung an den langfristigen Erfolg des Konzerns gekoppelt wird. Aus diesem Grund unterliegt die diesen Mitarbeitern gewährte aufgeschobene aktienbasierte Vergütung einem kombinierten Zeitraum aus Anwartschaftsfrist und Haltefrist von fünf Jahren. Der durchschnittliche Anteil der aufgeschobenen Teile der variablen Vergütung der Mitarbeiter dieser Gruppe lag bei über 85 %.

## Offenlegung und Zusammenfassung der konzernweiten Vergütung

### Kulturelle und regulatorische Einflüsse

Das Jahr 2013 war mit Blick auf die für Banken in der EU geltenden Vergütungsregelungen, die auf der finalen Capital Requirements Directive 4 („CRD 4“) basieren, ein entscheidendes Jahr. Die neuen Anforderungen (einschließlich der bedeutendsten Maßnahme der Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile im Verhältnis zur fixen Vergütung) traten zum 1. Januar 2014 in Kraft, sind jedoch auf die das Performance-Jahr 2013 betreffende Vergütung noch nicht anwendbar. Während derzeit noch ein paar Unsicherheiten zu Auslegungsfragen bestehen, hat die Bank bei der Umsetzung von Änderungen der regulatorischen Vorschriften für die Vergütung eine Vorreiterrolle eingenommen. Entsprechend wird sie die vollständige Einhaltung aller neuen Anforderungen sicherstellen. Insbesondere wird die Bank weiterhin die Vorschriften der für sie weltweit geltenden InstitutsVergV sowie des Kreditwesengesetzes einhalten, die mit Wirkung zum 1. Januar 2014 aktualisiert und an die Vorgaben der CRD 4 angepasst wurden.

Neben diesen externen Entwicklungen bleiben die Unternehmenswerte und der Kulturwandel innerhalb der Bank weiterhin maßgebliche Bestandteile der Strategie 2015+. Einen zentralen Schritt in diese Richtung haben wir Mitte 2013 mit der Einführung unserer neuen Deutsche Bank-Werte und -Überzeugungen getan, die die Grundlage all unseres Handelns bilden. Da die Vergütung wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen und nachhaltigen Organisation ist, haben wir versucht sicherzustellen, dass Ausrichtung und Ziele unserer neu entwickelten Vergütungsstrategie mit diesen Werten und Überzeugungen in Einklang stehen.

Unsere Vergütungsstrategie basiert auf der Förderung eines diversifizierten Universalbankmodells mit sicheren Vergütungspraktiken, die an den Werten der Bank ausgerichtet sind. Diese Vergütungsstrategie hat im Einzelnen fünf Ziele:

- Förderung der Umsetzung der kundenorientierten Universalbankstrategie der Deutschen Bank durch Gewinnung und Bindung von Mitarbeitertalenten über verschiedene Geschäftsmodelle und 65 Länder hinweg;
- Unterstützung der langfristigen Wertentwicklung der Bank, der nachhaltigen Entwicklung der Institution und der hieraus abgeleiteten Risikostrategien;
- Unterstützung einer auf Kostendisziplin und Effizienz basierenden langfristigen Wertentwicklung der Bank;
- Sicherstellung der Sicherheit der Vergütungspraktiken der Bank durch die Risikoadjustierung der Ergebnisse, Verhinderung der Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken, Gewährleistung der Kompatibilität mit der Kapital- und Liquiditätsplanung und Einhaltung der Vorschriften;
- Verankerung der von der Bank propagierten Werte Integrität, nachhaltige Leistung, Kundenorientierung, Innovation, Disziplin und Partnerschaft.

Überdies stellt die Vergütungsstrategie ein unverzichtbares Instrument zur Verwirklichung aller fünf Hebel der Strategie 2015+ der Deutschen Bank dar:

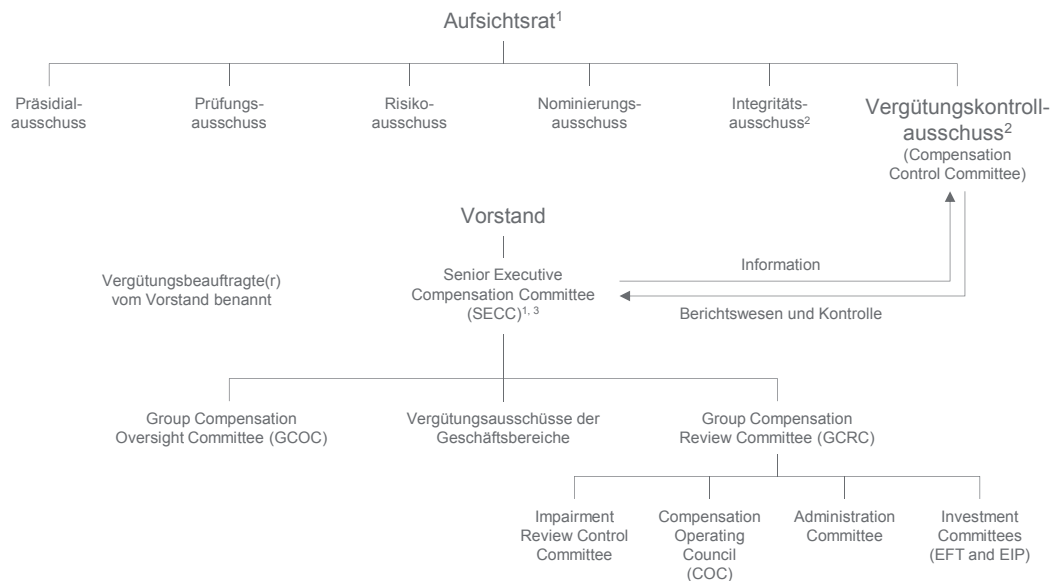
- Kunden: Ausrichtung des strategischen Schwerpunktes auf das Kundengeschäft durch Gewährleistung der Wettbewerbsfähigkeit des Kundengeschäfts und Kundenorientierung;
- Kompetenzen: Gewährleistung der Gewinnung und Bindung der richtigen Mitarbeitertalente über die ganze Bandbreite der Produkte und Kontrollfunktionen/Infrastrukturbereiche hinweg;
- Kapital: Förderung organischen Kapitalwachstums, Abbau risikogewichteter Aktiva und ein Vergütungssystem, das den Kapitalplan des Konzerns unterstützt;
- Kosten: Anreizbildung für Verhalten, das zu langfristigen Kostenzielen und nachhaltiger Kostendisziplin führt;
- Kultur: Ausrichtung der Anreizsysteme an nachhaltiger Leistung, Finanzdisziplin und einer angemessenen Risikokultur. Insbesondere wurden die Vergütungen durch erweiterte Verfallbedingungen deutlicher an disziplinarische Maßnahmen geknüpft.

### Governance-Struktur zur Vergütung

Eine solide und effektive Governance-Struktur gewährleistet, dass die Bank im Rahmen der eindeutigen Vorgaben ihrer Vergütungsstrategie und -praxis handelt. Sämtliche Vergütungsangelegenheiten sowie die Einhaltung sämtlicher regulatorischer Vorgaben werden durch die maßgeblichen Gremien überwacht, die die globale Governance-Struktur zur Vergütung bilden.

## Veränderte Vergütungs-Governance-Struktur

(basierend auf § 25d (12) KWG und InstitutsVergV-Bestimmungen)



<sup>1</sup> Optional: unabhängige externe Berater.

<sup>2</sup> Neue Ausschüsse in 2013.

<sup>3</sup> Die relevanten Aktivitäten werden vom SECC für den Vorstand erledigt.

In Einklang mit der in Deutschland bestehenden dualen Führungsstruktur legt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, während der Vorstand, unterstützt durch das Senior Executive Compensation Committee („SECC“), die Vergütungsangelegenheiten aller anderen Mitarbeiter des Konzerns überwacht. Nach Maßgabe der aktualisierten InstitutsVergV arbeitet das SECC in Konzernangelegenheiten nunmehr mit dem neu errichteten Vergütungskontrollausschuss (Compensation Control Committee – „CCC“) zusammen. Das CCC setzt sich aus Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und gewährleistet damit eine engere Anknüpfung und Fokussierung des Aufsichtsrats auf Vergütungsangelegenheiten des Konzerns.

Den gemeinsamen Vorsitz des SECC führen Stefan Krause (CFO) und Stephan Leithner (CEO Europe ohne Deutschland und Großbritannien, Human Resources, Legal & Compliance, Government and Regulatory Affairs), die beide Mitglieder des Vorstands sind. Weitere Mitglieder sind Stuart Lewis (CRO und Vorstandsmitglied) und Führungskräfte aus den Bereichen Finance und Human Resources. Um die Unabhängigkeit des SECC zu gewährleisten, sind keine Mitarbeiter, die einem unserer Geschäftsbereiche zugeordnet sind, Mitglied des SECC. Das SECC bereitet und schlägt dem Vorstand die wesentliche Vergütungsstrategie und –struktur auf Konzernebene vor und überwacht den gesamten Vergütungsprozess mithilfe seiner untergeordneten Ausschüsse.

### Weiterentwicklungen in der Governance-Struktur zur Vergütung

Neben der Bildung des CCC wurden im Laufe des Jahres 2013 eine Reihe zusätzlicher Weiterentwicklungen an der Governance-Struktur vorgenommen und ein besonderer Fokus auf die Funktion und Arbeitsweise des Group Compensation Oversight Committee („GCOC“) gelegt.

Als dem SECC nachgeordnetes Gremium ist das GCOC für die Überwachung der Jahresendprozesse für die Vergütung in den Geschäftsbereichen zuständig. So stellt das GCOC den Vergütungsausschüssen der Geschäftsbereiche (Divisional Compensation Committees – „DCCs“) beispielsweise ein Vergütungsrahmenwerk und Leitlinien zur Verfügung, auf deren Grundlage diese ihre divisionalen Vergütungsrahmenwerke errichten. Das GCOC überprüft die bereichsspezifischen Vergütungsrahmenwerke und stellt sicher, dass diese sowie die allgemeinen Vergütungspraktiken der DCCs mit den Vergütungsgrundsätzen und internen Richtlinien der Bank sowie allen externen regulatorischen Vorgaben übereinstimmen.

Das GCOC hat verschiedene Aufgaben:

Sicherstellung, dass die Geschäftsbereiche bei der Verteilung der Pools für die variable Vergütung innerhalb des Geschäftsbereichs fundierte finanzielle und nicht-finanzielle Parameter und Kennzahlen zugrunde gelegt haben, mit speziellem Augenmerk auf:

- die finanzielle Performance des jeweiligen Geschäftsbereichs und seiner untergeordneten Bereiche vor dem Hintergrund der allgemeinen Geschäftsstrategie;
- die Berücksichtigung feststehender Risikoprofile, die auf verschiedenen Risikotypen (zum Beispiel operationelle und aufsichtsrechtliche Risiken sowie Markt-, Liquiditäts-, Reputations- und Kreditrisiken) basieren;
- sonstige strategische qualitative Faktoren.

Überwachung der divisionalen Governance-Struktur (und deren Kommunikation) und der Governance-Prozesse, auf die die Entscheidungen über die variable Vergütung für die einzelnen Mitarbeiter gestützt sind, um:

- die Einhaltung der Vorgaben der bestehenden Governance-Struktur für die Vergütung umfassend zu bewerten;
- festzustellen, ob weitere Verbesserungen der Vergütungsgovernance-Struktur geschäftsbereichsspezifisch erforderlich sind.

Das GCOC überwacht die Fortschritte der DCCs in Bezug auf die Vorgaben der bestehenden Governance-Struktur für die Vergütung im Rahmen des konzernweiten jährlichen Jahresendprozesses für die Vergütung und fasst vor Abschluss dieses Prozesses seine Ergebnisse und Empfehlungen an das SECC in einem Bericht zusammen.

Das GCOC hat im Laufe des Jahres 2013 mehrfach Verbesserungen des Governance-Prozesses für die Vergütung vorgenommen. Zu diesen Verbesserungen gehörten unter anderem:

- die Überprüfung der bisherigen Vorgaben für die Governance-Struktur für die Vergütung;
- eine stärkere Befassung mit den DCCs im Hinblick auf die Angemessenheit der von den DCCs verwendeten Vergütungsparameter;
- die Einführung erheblich verbesserter Vorgaben für die Dokumentation der Begründung der Entscheidungen über die variable Vergütung.

Mittels dieser Verbesserungen wurde die Governance-Struktur durch das GCOC für 2013 gestärkt.

Ferner ordnete das GCOC an, dass Verbesserungen, die bei der Dokumentation der Begründung von Entscheidungen über die variable Vergütung vorgenommen wurden, auf alle regulierten Mitarbeiter anzuwenden seien, wodurch gewährleistet wurde, dass Vorgesetzte, die Entscheidungen über die Verteilung der variablen Vergütung an regulierte Mitarbeiter getroffen haben, die ihren Entscheidungen zugrunde gelegten Kennzahlen ordnungsgemäß dokumentierten.

## Vergütungsstruktur

Die Gesamtvergütung setzt sich bei der Deutschen Bank aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammen. Die fixe Vergütung dient dazu, die Mitarbeiter entsprechend ihren Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen sowie den Anforderungen, der Bedeutung und dem Umfang ihrer Funktion zu vergüten.

Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird für die jeweilige Funktion unter Berücksichtigung eines Marktvergleichs der Funktion bestimmt und durch die regulatorischen Vorgaben der für die Gesamtvergütung geltenden Strukturen beeinflusst.

Die fixe Vergütung kann das Grundgehalt, zusätzliche Gehaltskomponenten oder Gehaltszulagen und gegebenenfalls spezifische lokale Gehaltszulagen (zum Beispiel Firmenwagenzuschüsse) beinhalten. Die fixe Vergütung wird vertraglich vereinbart und ist in vielen Ländern unwiderruflich.

Für die Mehrzahl der Deutsche Bank-Mitarbeiter bildet die fixe Vergütung den wesentlichen Vergütungsbestandteil und dessen Anteil an der Gesamtvergütung liegt bei weit über 50 %. Dieser Anteil ist für viele Geschäftsbereiche angemessen und wird auch künftig eines der Hauptmerkmale der Gesamtvergütung sein.

Im Rahmen der Gewinnung und Bindung der richtigen Mitarbeiter für die verschiedenen Standorte und Geschäftsmodelle spielt ein wettbewerbsfähiges Niveau der fixen Vergütung eine wesentliche Rolle, damit gewährleistet ist, dass die Bank über die notwendige Kompetenz zur Erreichung ihrer strategischen Ziele verfügt.

Die variable Vergütung ist auf das Branchenziel der Beibehaltung von Kostenflexibilität bei gleichzeitiger Gewinnung und Bindung der richtigen Talente ausgerichtet. Die variable Vergütung hat darüber hinaus den Vorteil, dass sie in der Lage ist, Leistungsergebnisse zu differenzieren und Verhaltensweisen durch geeignete Anreizsysteme zu fördern, die wiederum Einfluss auf die Unternehmenskultur haben. Im Ergebnis ist die variable Vergütung daher weltweit in vielen Geschäftsfeldern im Bankenumfeld ein Hauptmerkmal marktüblicher Vergütung. In Kombination mit der fixen Vergütung führt dies im Ergebnis zu einer Gesamtvergütung, die sowohl kosteneffizient als auch flexibel ist.

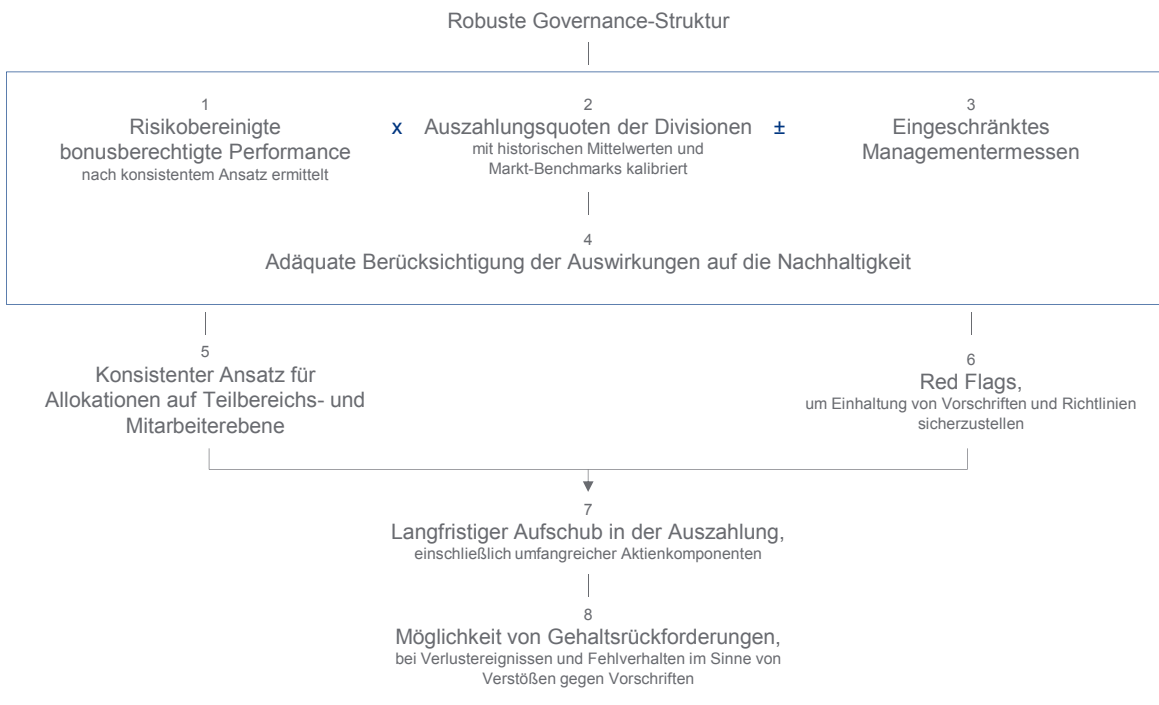
## Festsetzung der konzernweiten variablen Vergütung

Für die Aufstellung der vorgeschlagenen Pools für die variable Vergütung wendet die Bank ein konzernweit einheitliches, transparentes und formalisiertes Verfahren an. Für die Geschäftsbereiche werden die Vorschläge für die Pools für die variable Vergütung durch Anpassung der divisionalen Ausschüttungsquoten an die divisionale risikoadjustierte, bonusberechtigende Leistung ermittelt. Die divisionalen Ausschüttungsquoten werden an historischen Mittelwerten und Wettbewerber-Benchmarks ausgerichtet, damit hinsichtlich des Zustandekommens der ursprünglich abgegebenen Vorschläge für die Pools Transparenz gewährleistet ist.

Die hieraus resultierenden Vorschläge für den Vergütungspool werden sodann unter Einbeziehung sonstiger strategischer und qualitativer Faktoren und externer Benchmarks erwogen und überprüft. Der InstitutsVergV entsprechend liegt der Schwerpunkt der Vergütung bei der Mehrzahl der in den Infrastrukturbereichen tätigen Mitarbeiter, vor allem bei denjenigen, die in maßgeblichen Kontrollfunktionen tätig sind, auf der fixen Vergütung.

Maßgebliches Kriterium bei den Entscheidungen über den Pool für die variable Vergütung ist die Balance zwischen der Tragfähigkeit für den Konzern und der Wettbewerbsfähigkeit. Bei der Feststellung der Tragfähigkeit ist nach Maßgabe der InstitutsVergV die Ertragslage des gesamten Konzerns zu berücksichtigen, damit sichergestellt ist, dass der Gesamtpool der variablen Vergütung innerhalb dessen liegt, was der Konzern tragen kann. Ferner sind im Hinblick auf den Gesamtpool der variablen Vergütung nach der InstitutsVergV die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapital- und Liquiditätsplanung und die Rentabilität zu berücksichtigen sowie eine angemessene Kapital- und Liquiditätsausstattung aufrechtzuerhalten.

**Zusammenfassung des Verfahrens zur Bestimmung des Gesamtpools der variablen Vergütung und des darüberliegenden Governance-Rahmenwerks:**



**Struktur und Instrumente der variablen Vergütung**

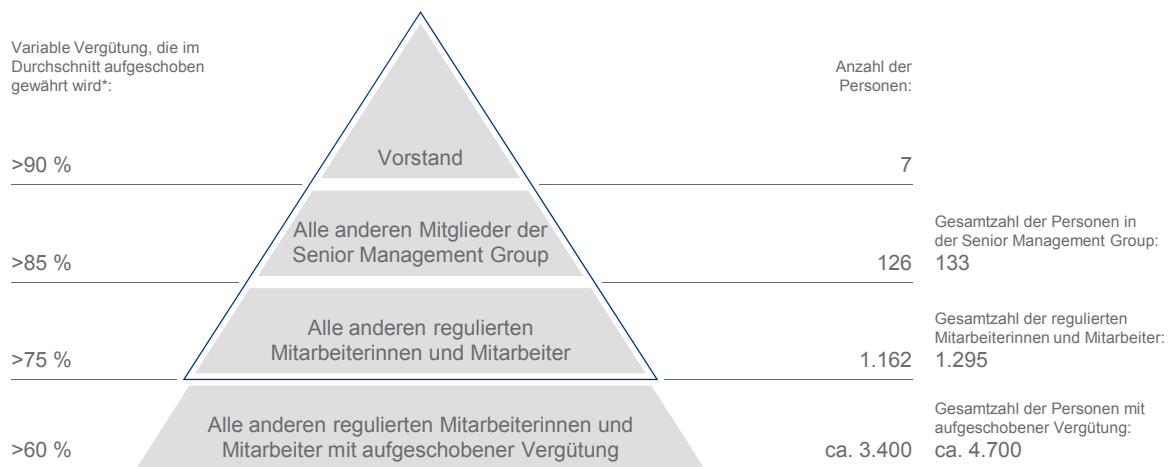
Die variable Vergütung wird von der Bank seit vielen Jahren als Instrument eingesetzt, um für sehr gut leistende Mitarbeiter Anreize zu schaffen, diese zu vergüten und zu binden und darüber hinaus in der Gesamtvergütung zu differenzieren. Unser Bestreben ist es, einen großen Teil der variablen Vergütung für Führungskräfte an die langfristige Entwicklung und den langfristigen Erfolg der Bank zu koppeln, indem wir Vergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren strukturiert aufschieben und an Leistungs- und Verfallsbedingungen knüpfen.

Die generellen Vorteile des Aufschiebens von Vergütung und die positiven Aspekte aus dem Blickwinkel des Haltens und des Risikomanagements müssen jedoch sorgfältig gegen das Management der Vergütungskosten für die kommenden Jahre und die Folgen des Aufschiebens immer größerer Vergütungsteile abgewogen werden. Zur Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses wurde entschieden, dass 44 % (ohne Equity Upfront Awards – „EUA“) des Gesamt-Bonuspools für den Konzern für das Jahr 2013 in Form aufgeschobener Vergütung gewährt würden.

Im Hinblick auf den einzelnen Mitarbeiter wurde der Schwellenbetrag für die variable Vergütung auf 100.000 € festgesetzt; ab diesem Betrag werden 50 % der variablen Vergütung in aufgeschobener Form gewährt. Wie in den vergangenen Jahren war die variable Vergütung der oberen Führungskräfte der Bank am zukünftigen Ergebnis der Bank und des Geschäftsbereichs, in dem sie tätig sind, ausgerichtet. Infolgedessen wurde der Betrag der variablen Vergütung, der 1 Mio € übersteigt, zu 100 % aufgeschoben gewährt. Dadurch konnte sichergestellt werden, dass der Höchstbetrag sofort fälliger barer Bonuszahlungen, die ein Mitarbeiter erhalten kann, auf 300.000 € (beziehungsweise 150.000 € für einen regulierten Mitarbeiter in Folge der für EUA geltenden Haltefrist – wie nachfolgend unter EUA beschrieben) begrenzt ist.



## Gruppen von Führungskräften und durchschnittlicher Anteil der aufgeschobenen Vergütung an der gesamten variablen Vergütung



△ Gesamtheit der Personen, die der Regulierung durch die InstitutsVergV unterliegen.

\*Jede der Prozentzahlen schließt gegebenenfalls die Quoten der in der Hierarchie weiter oben stehenden Gruppe beziehungsweise Gruppen ein. Beispielsweise schließt die Zahl >85 % für die Senior Management Group den Vorstand ein.

Mitarbeiter, denen für 2013 aufgeschobene variable Vergütung gewährt wurde, erhielten 50 % ihrer aufgeschobenen Vergütung in Form aufgeschobener aktienbasierter Vergütungselemente und 50 % in Form einer aufgeschobenen Barvergütung. (NB: Eine begrenzte Anzahl von in dem Geschäftsbereich DeAWM tätigen Führungskräften erhielt einen Teil ihrer aufgeschobenen Vergütung in Form eines Employee Incentive Plan („EIP“). Hierbei handelt es sich um in bar zu erfüllende Zusagen, die von dem Wert der durch den Geschäftsbereich verwalteten Fonds abhängt. Für den EIP gelten hinsichtlich aufgeschobener Vergütung und Verfall dieselben Bedingungen wie für alle anderen Pläne.) Zur Erreichung dieses Ziels wurden die folgenden Instrumente verwendet:

### Restricted Equity Awards

Der Anteil der aufgeschobenen aktienbasierten Vergütung, der als sogenannter Restricted Equity Award („REA“) vergeben wird, wird pro rata über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren (beziehungsweise im Falle der Senior Management Group viereinhalb Jahren) unverfallbar beziehungsweise zugeteilt. Der Wert des REA hängt während der Anwartschaftsfrist (und gegebenenfalls einer Haltefrist) von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Während der Anwartschaftsfrist und, soweit zutreffend, während der Haltefrist gelten besondere Verfallsbedingungen.

### Restricted Incentive Awards

Der nicht aktienbasierte Teil wird als aufgeschobene Barvergütung (Restricted Incentive Award – „RIA“) gewährt, der über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren (für Vorstandsmitglieder gilt eine längere Anwartschaftsfrist) pro rata unverfallbar wird. Während der Anwartschaftsfrist gelten besondere Verfallsbedingungen.

### Equity Upfront Awards

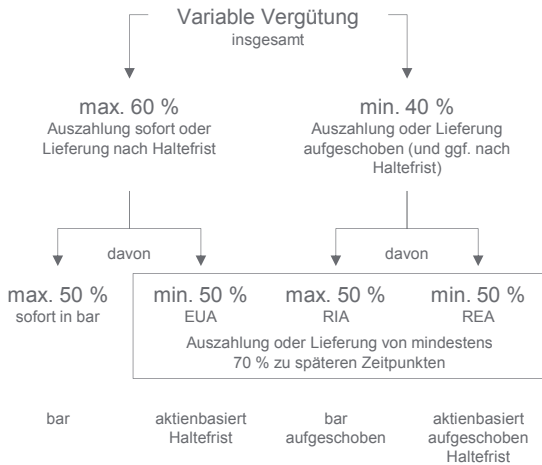
Zusätzlich zu der vorstehend genannten aufgeschobenen Vergütung erhalten alle regulierten Mitarbeiter 50 % ihrer sofort fälligen (nicht aufgeschobenen) variablen Vergütung in Form eines EUA, für den eine Haltefrist von sechs Monaten gilt.

Der sofort zugeteilte aktienbasierte Teil wird als Equity Upfront Award (EUA) gewährt, der sofort unverfallbar ist, aber einer Haltefrist unterliegt. Der Wert des EUA hängt während der Haltefrist von der Kursentwicklung der

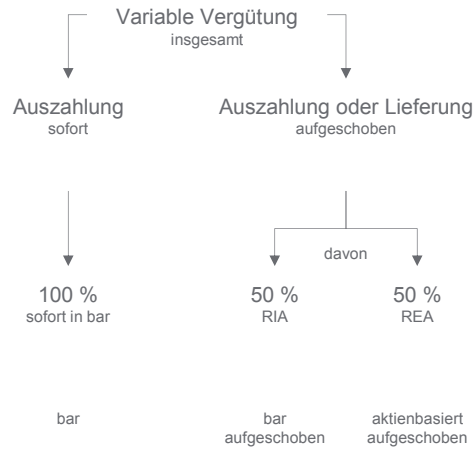
Deutsche Bank-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Während der Haltefrist gelten besondere Verfallsbedingungen und die Bedingung des Bestehens eines Beschäftigungsverhältnisses.

Die folgende Abbildung fasst die vorstehend beschriebenen Vergütungsinstrumente für regulierte Mitarbeiter und sonstige Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung zusammen.

**Vergütungsstruktur der gemäß InstitutsVergV regulierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**



**Vergütungsstruktur für nicht regulierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung**



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

**Fälligkeiten der aufgeschobenen Vergütung**




Gemäß den regulatorischen Vorgaben sollen die Anwartschaftsfristen für regulierte Mitarbeiter mindestens drei Jahre betragen. Wie in früheren Jahren haben wir uns entschieden, diese Mindestanforderungen auf alle Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung anzuwenden. Außerdem haben wir erneut eine Gruppe regulierter Mitarbeiter der obersten Führungsebene ermittelt. Für die REA der (aus 133 Mitarbeitern bestehenden) Senior Management Group gilt eine viereinhalbjährige Anwartschaftsfrist, nach der die Anwartschaften in einer Tranche fällig werden („Cliff Vesting“), damit sichergestellt ist, dass die Mitglieder dieser Gruppe noch stärker als andere Mitarbeiter ein persönliches Interesse am langfristigen, nachhaltigen Erfolg der Bank haben.

An den Eintritt der Unverfallbarkeit jeder REA-Tranche schließt sich für regulierte Mitarbeiter eine sechsmonatige Haltefrist an. Für Mitarbeiter der Senior Management Group folgt die sechsmonatige Haltefrist auf die viereinhalbjährige Anwartschaftsfrist. Auf diese Weise können sie den Wert ihrer im Jahr 2014 gewährten REA frühestens im Februar 2019 (also fünf Jahre nach Gewährung) realisieren.

Alle regulierten Mitarbeiter erhalten ebenfalls 50 % ihrer sofort zugeteilten variablen Vergütung in Form eines EUA. Der EUA ist bereits zum Zeitpunkt seiner Gewährung sofort unverfallbar, unterliegt jedoch einer sechsmonatigen Haltefrist, während der Verfallsbedingungen gelten (die über die regulatorischen Anforderungen hinausgehen).

Im Folgenden ist eine Zusammenfassung der Unverfallbarkeitsstruktur für die einzelnen Mitarbeitergruppen mit aufgeschobener Vergütung (mit Ausnahme des Vorstands) dargestellt.

## Struktur der aufgeschobenen Vergütung für 2013

Mitarbeiterkategorien	Sofort fällige Vergütung		Aufgeschobene Vergütung	
	Cash Bonus (50 % der sofort fälligen Vergütung)	Equity Upfront Award (EUA) (50 % der sofort fälligen Vergütung)	Restricted Incentive Award (RIA) (Barkomponente) (50 % der aufgeschobenen Vergütung)	Restricted Equity Award (REA) (Aktienkomponente) (50 % der aufgeschobenen Vergütung)
Senior Management <sup>1</sup>	Unverfallbarkeitszeitraum (Gewährung im Feb. 2014)	Vollständig unverfallbar am Tag der Gewährung (Februar 2014)	Unverfallbarkeit pro rata über 3 Jahre (Februar 2015, 2016, 2017)	Unverfallbarkeit und Auszahlung nach 4,5 Jahren in einer einzigen Tranche (August 2018)
	Haltefrist (nach Unverfallbarkeitszeitraum)	Haltefrist endet im August 2014		Haltefrist endet im Februar 2019
Übrige regulierte Mitarbeiter gemäß InstitutsVergV	Unverfallbarkeitszeitraum (Gewährung im Feb. 2014)	Vollständig unverfallbar am Tag der Gewährung (Februar 2014)	Unverfallbarkeit pro rata über 3 Jahre (Februar 2015, 2016, 2017)	Unverfallbarkeit pro rata über 3 Jahre (Februar 2015, 2016, 2017)
	Haltefrist (nach Unverfallbarkeitszeitraum)	Haltefrist endet im August 2014		Haltefrist endet im August 2015, 2016, 2017
Alle anderen Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung	Unverfallbarkeitszeitraum (Gewährung im Feb. 2014)		Unverfallbarkeit pro rata über 3 Jahre (Februar 2015, 2016, 2017)	Unverfallbarkeit pro rata über 3 Jahre (Februar 2015, 2016, 2017)
	Haltefrist (nach Unverfallbarkeitszeitraum)			

<sup>1</sup> Ausgenommen Vorstand.

## Risikoanpassung für die variable Vergütung

Durch verschiedene Maßnahmen stellen wir sicher, dass in die Vergütungssysteme effektive Risikomanagement-Prozesse eingebettet sind, die sowohl ex ante als auch ex post Anpassungen erlauben.

### Ex ante Risikoanpassung

Um die Anwendung adäquater Risikoanpassungen sicherzustellen, verwenden wir ein bankweit geltendes standardisiertes Modell zur Messung der risikoadjustierten, bonusberechtigenden Performance (Ergebnis vor Bonus und Steuern – „NIBBT“) jedes Geschäftsbereichs. Diese Messgröße basiert auf dem NIBBT, wird in monatlichen Geschäftsbereichs-Review-Sitzungen überprüft, um performancerelevante Beiträge und eine Zuordnung von Beiträgen der Non-Core Operating Unit angepasst und danach mittels einer Belastung für den Verbrauch von Ökonomischem Kapital risikoadjustiert.

Das Ökonomische Kapital misst das für unerwartete Verluste benötigte Kapital. Es ist eine zukunftsgerichtete Messgröße, die das von der Bank eingegangene Risiko quantifiziert, das heißt, sie misst das Risikoprofil zu einem bestimmten Zeitpunkt. Ökonomisches Kapital wurde von den Risikokontrollfunktionen als beste der Bank zur Verfügung stehende Methode zur Vorhersage künftiger noch nicht realisierter Verluste ihres derzeitigen Portfolios und damit als beste Kennzahl zur Adjustierung von Pools für die variable Vergütung bestätigt. Das SECC hat die Geeignetheit der Risikoanpassungsmethode überprüft und wiederholt diese Prüfung jährlich.

Grundsätzlich erfassen wir alle wesentlichen Risiken aus den vier primären Risikoarten unseres ökonomischen Kapitalrahmenwerks (Kredit-, Markt-, operationelles Risiko und allgemeines Geschäftsrisiko). Sonstige Risiken werden unter der entsprechenden übergreifenden Risikoart abgebildet. Spezielle Beispiele für Risiken, die innerhalb der einzelnen Risikounterarten erfasst werden, sind:

### Kreditrisiko

— Risiko von Ratingveränderungen, Länderrisiko, Abwicklungsrisiko.

### Marktrisiko

— Zinsrisiken im Anlagebuch, Einlagenmodellierungsrisiko, Risiko aus Garantiefonds (schließt das Reputationsrisiko teilweise ein), Bauspargeschäft- und Kollektivrisiko.

### Operationelles Risiko

— rechtliches und regulatorisches Risiko, IT-Risiko, Mitarbeiterisiko, Risiko für die Geschäftskontinuität, Lieferantenrisiko, Transaktionsabwicklungsrisiko, Anbahnungs- und Umsetzungsrisiko, Geschäftsunterstützungsrisiko, Finanzberichterstattungs-/Buchführungsrisiko, Treuhanddienstleistungsrisiko, Immobilienrisiko, Sicherheitsrisiko.

### Allgemeines Geschäftsrisiko

— strategisches (einschließlich des allgemeinen Reputationsrisikos) und steuerliches Risiko.

Das NIBBT berücksichtigt bereits Liquiditätsrisiken durch Verrechnung von Refinanzierungskosten, Kreditrisiken durch Berücksichtigung von Belastungen des Kreditportfolios durch Kreditausfallrückstellungen und Pauschalwertberichtigungen (Ein-Jahres-Horizont für unerwartete Verluste), die Marktrisiken durch Marktwertanpassungen einschließlich der Berücksichtigung einer Belastung für die Anpassung der Kreditbewertung auf das Derivate-Buch und langfristige Risiken durch eine angemessene Ertragsrealisierungsmethode.

### Ex post Risikoanpassung

Leistungs- und Verfallbedingungen („Clawback“) sind ein zentrales Element unserer Struktur für die aufgeschobene Vergütung. Sie gewährleisten, dass Awards an zukünftigem Verhalten und zukünftiger Leistung ausgerichtet sind. Wie sich aus den in diesem Bericht enthaltenen statistischen Auswertungen ergibt, erhöht sich der Anteil der in aufgeschobener Form gewährten und damit Leistungs- und Verfallsbedingungen unterliegenden variablen Vergütung entsprechend der Seniorität. In Verbindung mit dem Anwendungsbereich der Messgröße für die Risikoanpassung ist der Zeitraum, auf den diese Regelungen anwendbar sind, ebenfalls relevant. Wir haben unsere auf die aufgeschobene gewährte Vergütung für 2013 anwendbaren Verfallsbedingungen im Hinblick auf diese beiden Elemente weiterentwickelt.

Für die für 2013 (im Februar 2014) gewährte aufgeschobene Vergütung galten die folgenden Leistungs- und Verfallsbedingungen:

### Konzern-Einbehalt

Die Leistungsbedingung ist nur erfüllt, wenn das Konzernergebnis vor Steuern (Net Income Before Income Taxes – NIBT) nicht negativ ist. Soweit der Vorstand im Rahmen einer Ermessensentscheidung bestimmt, dass das Konzernergebnis vor Steuern während des Unverfallbarkeitszeitraums in einem Jahr negativ ist, ist die Leistungsbedingung nicht erfüllt, und 100 % der in diesem Jahr unverfallbar und fällig werdenden REA verfallen für alle Mitarbeiter. Darüber hinaus verfallen auf Basis einer Ermessensentscheidung des Vorstands die gesamten noch nicht unverfallbaren REA, wenn an einem beliebigen Quartalsende vor dem Unverfallbarkeitsdatum die Konzernkernkapitalquote (Common Equity Tier 1) unter der jeweils gültigen regulatorischen Minimumkapitalgrenze liegt (einschließlich eines zusätzlichen Risikopuffers von 200 Basispunkten). Diese Leistungsbedingung gilt ab 2014 für alle Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung. Damit unterliegen nicht regulierte Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung (ca. 3.400 Personen) erstmalig einer gesonderten Verfallsbedingung, die an das Konzernergebnis gekoppelt ist. Dies ist eine maßgebliche Weiterentwicklung der Governance-Struktur, die die Vergütung einer weitaus größeren Mitarbeitergruppe als je zuvor an die zukünftige Wertentwicklung der Bank knüpft.

Für die Senior Management Group, die der fünfjährigen Zurückbehaltungs- und Haltefrist unterliegt, verfallen 20 % des Awards für dieses Jahr, falls in einem Jahr während dieses Zeitraums das Konzernergebnis vor

Steuern negativ ist (aber die Bestimmung hinsichtlich der Unterschreitung der Konzernkernkapitalquote nicht erfüllt ist).

Bei regulierten Mitarbeitern gilt die tranchenweise Berücksichtigung der Konzern-NIBT-Bedingung auch im Hinblick auf ihre RIA, so dass, wenn der Vorstand bestimmt, dass das Konzernergebnis vor Steuern während des Unverfallbarkeitszeitraums in einem Jahr negativ ist, die Lesitungsbedingung nicht erfüllt ist und die anstehende RIA-Tranche zu 100 % verfällt.

#### **Divisionaler Einbehalt**

Diese Leistungsbedingung gilt nur für regulierte Mitarbeiter und ist erfüllt, wenn das divisionale Ergebnis vor Steuern nicht negativ ist. Ist das divisionale Ergebnis vor Steuern während des Unverfallbarkeitszeitraums in einem Jahr negativ, ist die Leistungsbedingung nicht erfüllt und die anstehenden REA- beziehungsweise RIA-Tranchen verfallen für alle Mitarbeiter des jeweiligen Bereichs (nach Ermessen des Vorstands) für dieses Jahr zu 100 %. Für Mitglieder der Senior Management Group werden die REA nach fünfjähriger Zurückbehaltungs- und Haltefrist in einer Tranche fällig; falls in einem Jahr während dieses Zeitraums das divisionale Ergebnis vor Steuern negativ ist, verfallen 20 % des Awards für dieses Jahr. Der divisionale Einbehalt gilt nicht für Vorstandsmitglieder oder Mitarbeiter des Regional Management oder in Infrastrukturfunktionen. Für sie gilt lediglich der Konzern-Einbehalt.

#### **Einbehalt wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage**

Dieser Einbehalt gilt für RIA und REA und erlaubt uns festzulegen, ob Anpassungen auf Grundlage tatsächlicher Ergebnisse notwendig sein könnten. Bis zu 100 % der Anwartschaften eines Mitarbeiters können verfallen, wenn wir feststellen, dass die ursprünglich gewährten Anwartschaften nicht angemessen waren, weil eine Leistungskennzahl sich nachträglich als substanziell falsch herausgestellt hat oder ein Geschäft, Handelsgeschäft beziehungsweise eine Transaktion, die dem Mitarbeiter zugerechnet werden kann, sich wesentlich nachteilig auf eine Deutsche Bank-Gesellschaft, einen Unternehmensbereich oder den Deutsche Bank-Konzern auswirkt.

Die Anwendbarkeit dieser Bestimmung wurde 2013 erstmalig auf die EUA regulierter Mitarbeiter erweitert, wodurch gewährleistet wird, dass ein größerer Prozentsatz der Awards für regulierte Mitarbeiter als je zuvor nun einem möglichen Einbehalt wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage unterliegt. Darüber hinaus gilt diese Bestimmung nun auch während der auf den Eintritt der Unverfallbarkeit des REA folgenden Haltefrist, so dass sichergestellt ist, dass Maßnahmen bezüglich eines Einhalts wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage in Bezug auf an regulierte Mitarbeiter vergebene aktienbasierte Vergütung während eines Zeitraums von dreieinhalb Jahren (fünf Jahren im Fall der Senior Management Group) ergriffen werden können.

#### **Einbehalt wegen eines Verstoßes gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien**

Dieser verhaltensabhängige Einbehalt ist auf REA und RIA anwendbar und beinhaltet Regelungen bezüglich des vollständigen Verfalls der gesamten noch ausstehenden aufgeschobenen Vergütung wegen Fehlverhaltens wie Untreue, Betrug, Täuschung oder Vertrauensbruch. Awards können wegen des Verstoßes gegen interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen geltende Gesetze oder Vorschriften, die nicht von uns erlassen wurden, zurückgefordert werden.

Diese Bestimmung gilt nun auch während der auf den Eintritt der Unverfallbarkeit des REA folgenden sechsmonatigen Haltefrist, so dass sichergestellt ist, dass Maßnahmen im Hinblick auf einen verhaltensbedingten Einbehalt für an regulierte Mitarbeiter vergebene aktienbasierte Vergütung über einen Zeitraum von dreieinhalb Jahren (fünf Jahren im Fall der Senior Management Group) anwendbar bleiben.

Eine Zusammenfassung der obigen Bestimmungen und der in 2013 eingeführten Verbesserungen ist nachfolgend aufgeführt.

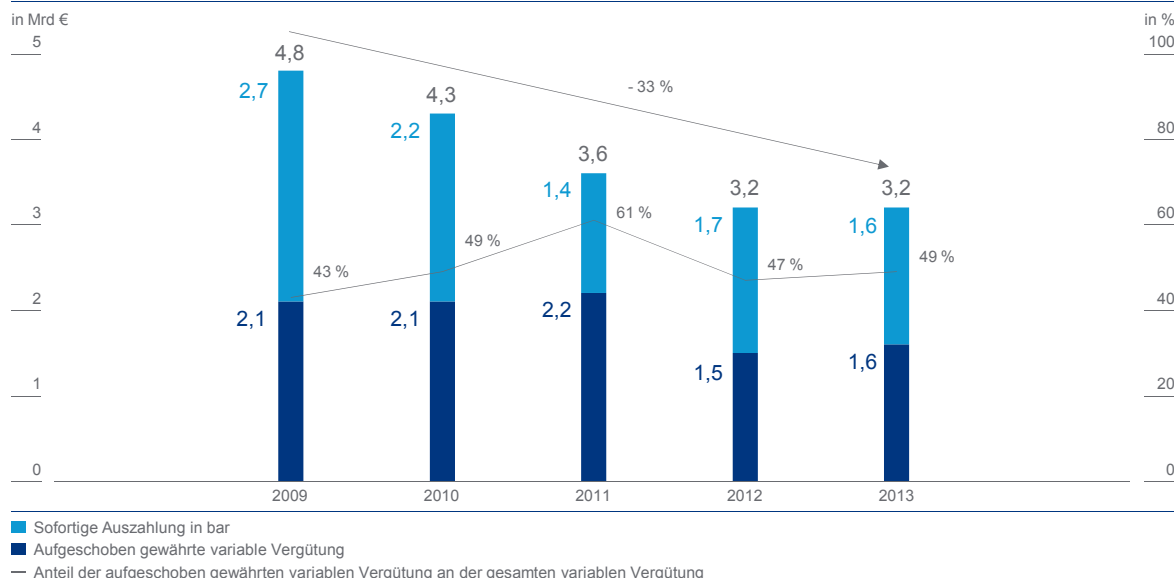
#### Aufgeschobene Vergütung für 2013: Erweiterte Verfallsbedingungen

Bisherige Leistungs- und Verfallsbedingungen	Senior Management Group & sonstige regulierte Mitarbeiter	Alle übrigen Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung
Konzernergebnis (Negatives NIBT) – Während der Unverfallbarkeitszeiträume auf REA- und RIA-Tranchen anwendbar	ja	
Bereichsergebnis (Negatives NIBT) – Während der Unverfallbarkeitszeiträume auf REA- und RIA-Tranchen anwendbar	ja	
Verfall wegen Revenue Impairment (Ertragsminderung) – Während der Unverfallbarkeitszeiträume auf RIA und REA anwendbar	ja	ja
Verstoß gegen interne Richtlinien (Breach of Policy) – Während der Unverfallbarkeitszeiträume auf RIA und REA anwendbar	ja	ja
Verstoß gegen interne Richtlinien (Breach of Policy) – Anwendbar auf Equity Upfront Awards (EUA) für regulierte Mitarbeiter	ja	
Beschlossene Erweiterung der Verfallsbedingungen für die im Jahr 2014 für das Geschäftsjahr 2013 aufgeschoben gewährte Vergütung		
Erweiterung der Definition und des Anwendungsbereichs der Regelung zum Konzernergebnis (Negatives NIBT) auf REAs während der Unverfallbarkeitszeiträume für alle Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung	— Verfall einer Tranche im Fall eines negativen Konzernergebnisses vor Steuern. Vollständiger Verfall der noch nicht unverfallbaren Anwartschaften für den Fall, dass die Konzernkernkapitalquote (Common Equity Tier 1) unter die jeweils gültige regulatorische Minimumkapitalgrenze fällt (einschließlich eines zusätzlichen Risikopuffers von 200 Basispunkten).	ja ja
Erweiterung der Regelung zum Revenue Impairment auf den EUA und die Zurückbehaltungszeiträume nach Eintritt der Unverfallbarkeit der REA-Tranchen für regulierte Mitarbeiter (6-Monatszeitraum)		ja
Die Regelung zum Revenue Impairment wird ebenfalls <u>verschärft</u> , um ein weiteres „Zurückblicken“ für den Fall des Eintritts in der Vergangenheit begründeter Verluste zu ermöglichen		ja ja
Anwendbarkeit der Regelung zum Verstoß gegen interne Richtlinien auf den Zurückbehaltungszeitraum nach Eintritt der Unverfallbarkeit der REAs für regulierte Mitarbeiter (6-Monatszeitraum)		ja
Die Bestimmung zum Verstoß gegen interne Richtlinien wird ebenfalls <u>verschärft</u> , um ihre Anwendung auf weniger einschneidende Disziplinarmaßnahmen zu ermöglichen		ja ja

## Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 7 InstitutsVergV

Die für 2013 gewährte variable Vergütung (ausschließlich der Aufwendungen für in den Vorjahren gewährte aufgeschobene Vergütung, jedoch einschließlich der in diesem Jahr gewährten, künftig aufwandswirksam werdenden Vergütung) belief sich auf insgesamt 3,2 Mrd €. Die konzernweite Quote der aufgeschobenen Vergütung betrug (einschließlich EUAs) 49 %.

### Variable Vergütung und Anteil der aufgeschoben gewährten Vergütung



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

<sup>1</sup> Beinhaltet die Anzahl der Angestellten sowie die diskretionären Anteile der variablen Vergütung der Postbank.

Alle Zahlen in der obigen Tabelle beinhalten die Zuordnung der Vergütung und der Mitarbeiterzahlen der Infrastruktureinheiten gemäß unseren gängigen Kostenallokationsschlüsseln.

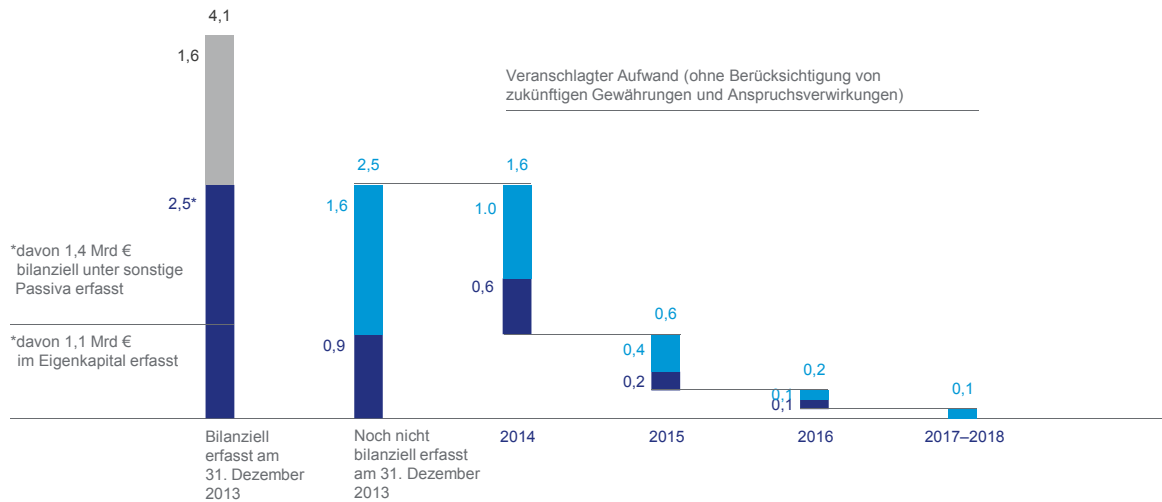
## Bilanzielle Erfassung und Amortisation von gewährter variabler Vergütung

Per 31. Dezember 2013 belief sich der noch nicht amortisierte Aufwand für aufgeschobene variable Vergütung – einschließlich der Neuzusagen im Februar 2014 – auf circa 2,5 Mrd. €.

### Variable Vergütung

Bilanzielle Erfassung am 31. Dezember 2013 und veranschlagter Aufwand für gewährte aufgeschobene Vergütung

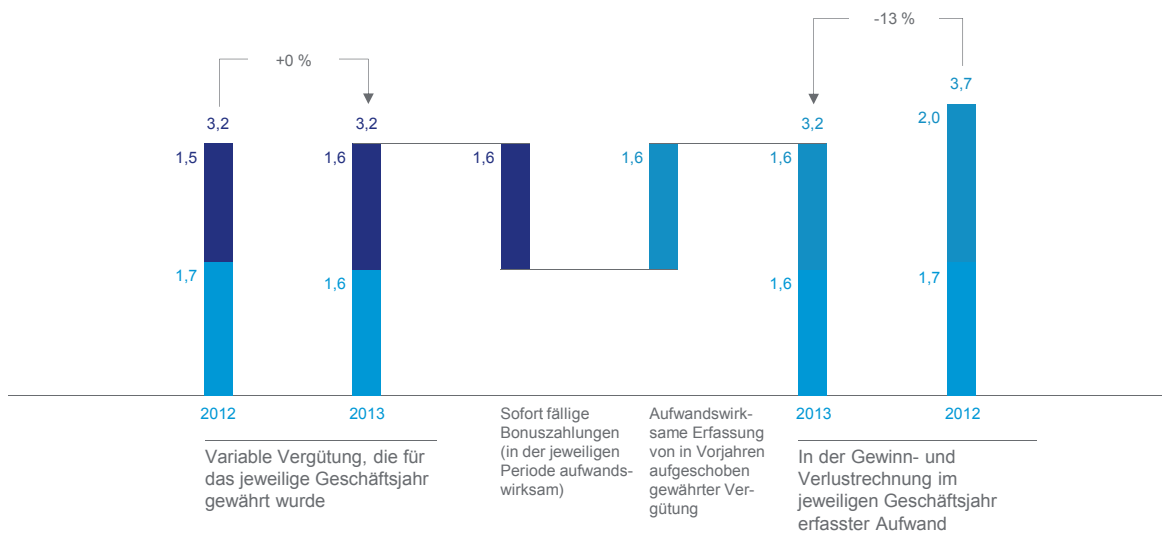
in Mrd. €



- Sofort fällige Bonuszahlungen im Rahmen der variablen Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2013 erteilt wurde, ausgewiesen als Teil der sonstigen Passiva.
- Aufgeschoben gewährte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2012 oder davor erteilt wurde.
- Aufgeschoben gewährte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2013 erteilt wurde.

## Gegenüberstellung von gewährter variabler Vergütung und erfasstem Aufwand

in Mrd. €

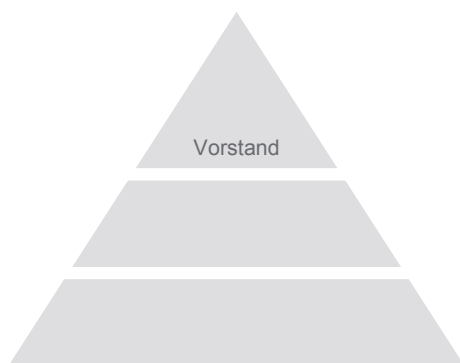


- Aufgeschoben gewährte Vergütung (in zukünftigen Perioden aufwandswirksam zu erfassen).
- Sofort fällige Bonuszahlungen (in der jeweiligen Periode aufwandswirksam erfasst).
- Aufwandswirksame Erfassung von in Vorjahren aufgeschoben gewährter Vergütung.



## Offenlegung und Bericht über die Vorstandsvergütung

---



---

### Ziele und Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder das Ziel gesetzt, ein System zu schaffen, das unter Berücksichtigung aller gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich angemessen und unter Einbeziehung des nachhaltigen Gesamterfolgs der Bank sowie der gemeinsamen und individuellen Leistungen des Vorstands markt- und wettbewerbsgerecht vergütet.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Im Mittelpunkt der Prüfung stehen dabei insbesondere die Frage der Angemessenheit seiner Ausgestaltung sowie erforderliche Anpassungen an neue regulatorische Vorgaben. Im Fall einer Änderung oder Neustrukturierung nutzt der Aufsichtsrat die durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung („VorstAG“) geschaffene Möglichkeit, dass auch die Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungssystems beschließt. Ziel der Bank ist es hierbei, den Aktionären weitestmögliche Transparenz insbesondere in Bezug auf die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Vorstände zu gewähren. Seit dem Inkrafttreten des VorstAG im Jahr 2009 wurde das Vergütungssystem insbesondere im Zusammenhang mit der Umsetzung regulatorischer Neuregelungen dreimal der Hauptversammlung vorgestellt und von dieser jeweils mit großer Mehrheit gebilligt. Zuletzt hat die Hauptversammlung im Mai 2013 anlässlich einer grundlegenden Neustrukturierung die Billigung des vom Aufsichtsrat am 11. April 2013 beschlossenen Vergütungssystems rückwirkend zum 1. Januar 2013 mehrheitlich mit 88,71 % beschlossen.

Die Neustrukturierung basiert dabei in weiten Teilen auf den Empfehlungen der im Jahr 2012 unter anderem zur eingehenden Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems beauftragten „Unabhängigen Vergütungskommission“ unter dem Vorsitz von Herrn Dr. Jürgen Hambrecht, welche sich aus fünf externen, hochrangigen Führungspersonlichkeiten zusammensetzte. Diese Empfehlungen wurden im Laufe des Jahres 2013 finalisiert und vom Aufsichtsrat bei der Neugestaltung des Vergütungssystems berücksichtigt. Die wesentlichen Grundzüge der neuen Vergütungsstruktur, die ab dem 1. Januar 2013 gültig ist, sind in diesem Vergütungsbericht im Weiteren ausführlich dargestellt.

## Zuständigkeit

Zuständig für die Ausgestaltung des Vergütungssystems und für die Festsetzung der individuellen Bezüge der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat als Gesamtplenum.

Unterstützt wurde das Plenum bis einschließlich 2013 vor allem durch den Präsidialausschuss. Zu seinen Aufgaben zählte insbesondere, den Aufsichtsrat in allen Fragen, die im Zusammenhang mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder stehen, zu beraten. Zudem bereitete er sämtliche Beschlussfassungen vor, die das Vergütungssystem sowie die Festlegung der individuellen Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder betrafen. Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats besteht aus insgesamt vier Mitgliedern. Zwei davon sind Vertreter der Arbeitnehmer der Bank. Der Präsidialausschuss hat sich im Jahr 2013 regelmäßig getroffen und insbesondere die Neustrukturierung des Vergütungssystems für die Vorstände intensiv vorbereitet.

Ab dem Geschäftsjahr 2014 wird der Aufsichtsrat durch den neuen Vergütungskontrollausschuss unterstützt, der wesentliche, bisher vom Präsidialausschuss wahrgenommene Aufgaben in Bezug auf das Vergütungssystem des Vorstands und die Festlegung der einzelnen Vergütungen übernimmt. Die Anforderung zur Begründung dieses weiteren Ausschusses aus Mitgliedern des Aufsichtsrats ist Ausfluss neuer Regulierungsansätze durch CRD 4, die auf nationaler Ebene mit dem CRD 4-Umsetzungsgesetz durch entsprechende Änderung des Kreditwesengesetzes und die Neufassung der InstitutsVergV präzisiert und in deutsches Recht umgesetzt wurde. In Bezug auf den Vorstand zählen zu den Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses insbesondere die Unterstützung und Überwachung des Aufsichtsrats bei der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie die Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats über die individuelle Vergütung.

Die Einrichtung des Ausschusses ist ab dem 1. Januar 2014 zwingend. Der Aufsichtsrat hat sich jedoch bereits sehr früh im vierten Quartal 2013 mit der Zusammensetzung und den Aufgaben befasst, einen Vergütungskontrollausschuss eingesetzt und sich auch intensiv mit den ihm übertragenen Aufgaben und Anforderungen auseinandergesetzt. Entsprechend den rechtlichen Vorgaben besteht der Vergütungskontrollausschuss aus vier Mitgliedern, von denen mindestens ein Mitglied über ausreichend Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling verfügt und mindestens ein Mitglied den Arbeitnehmervertretern angehört.

Die Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Festlegung der variablen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands wurden Ende Januar 2014 intensiv im Vergütungskontrollausschuss beraten und von diesem für das Gesamtplenum vorbereitet. Im Mittelpunkt stand dabei insbesondere die Prüfung der Angemessenheit der Vergütung im horizontalen Vergleich gegenüber Wettbewerbern ebenso wie im vertikalen Vergleich gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Im Rahmen dieser vergleichenden Prüfung wurde die Angemessenheit der Vergütung im Hinblick auf

- das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung;
- das Verhältnis von kurzfristigen und langfristigen Vergütungskomponenten;
- das Verhältnis von unmittelbar fälligen und aufgeschoben gewährten Vergütungsteilen; und
- das Verhältnis von sofort unverfallbaren und mit Verfallbedingungen versehenen Vergütungselementen

überprüft. Zudem wurde die Angemessenheit der Gesamthöhe der Vergütung im Verhältnis zu den durchschnittlichen Einkommen der Mitarbeiter betrachtet.

## Grundsätze

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands erfolgt unter Berücksichtigung und im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Insbesondere die für ein global tätiges Unternehmen wie die Deutsche Bank weltweit sehr unterschiedlichen Anforderungen an Vergütungssysteme stellen den Aufsichtsrat vor die Herausforderung, umfangreichere Erfordernisse und Aspekte in ein einheitliches Vergütungssystem zu integrieren und dabei die notwendige Komplexität mit der gebotenen Transparenz in Balance zu halten.

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 mindestens 50 % 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. Die Wettbewerbsfähigkeit der Deutschen Bank im Marktvergleich zu anderen Unternehmen stellt ein weiteres bedeutendes Kriterium für die Strukturierung und Festlegung der Vergütung dar.

Das Vergütungssystem für die Vorstände ist darüber hinaus leistungs- und erfolgsorientiert aufgebaut, wobei Langfristorientierung, Angemessenheit und Nachhaltigkeit Kriterien von besonderer Bedeutung sind. Die Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems motiviert, unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden, die in den Strategien der Bank niedergelegten Ziele zu erreichen und dauerhaft eine positive Unternehmensentwicklung voranzutreiben.

Der Aufsichtsrat greift im Rahmen seiner regelmäßigen Prüfung des Vergütungssystems, ebenso wie bei der Festlegung der variablen Vergütung, auch auf die Expertise externer unabhängiger Vergütungs- und erforderlichenfalls Rechtsberater zurück. Sollte er dabei eine Änderung für erforderlich halten, wird eine entsprechende Anpassung nach eingehender Prüfung und auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses vorgenommen.

### Vergütungsstruktur ab Januar 2013

Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2013 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstände grundlegend geändert. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem und die davon umfassten Vergütungsstrukturen sind mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern jeweils in deren Anstellungsverträgen geregelt. Im Folgenden werden die Merkmale der Strukturen detailliert dargestellt.

Der Aufsichtsrat prüft zu Beginn eines Geschäftsjahres die fixe Vergütung und die Zielgrößen für die variablen Vergütungskomponenten. Darüber hinaus definiert er die konzernübergreifenden sowie die individuellen Ziele für die Vorstandsmitglieder und prüft, ob die für die langfristige Vergütungskomponente gesetzten standardisierten Zielvorgaben noch der langfristigen Strategie der Bank entsprechen. Die Performance der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat beurteilt und zu Ende eines Jahres wie auch unterjährig mit den Vorstandsmitgliedern besprochen.

Die aus dem neuen Vergütungssystem resultierende Gesamtvergütung unterteilt sich in erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Komponenten.

### Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängigen Komponenten bestehen in erster Linie aus der fixen Vergütung. Diese wird in Form eines Grundgehältes in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

Im Rahmen der jetzt vorgenommenen Neustrukturierung wurden die bisherigen Höhen der Grundgehälter der Vorstandsmitglieder nicht angepasst und betragen daher unverändert gegenüber dem Vorjahr wie folgt:

in €	2013	2012
<b>Grundgehalt</b>		
Co-Chairmen	2.300.000	2.300.000
Ordinary Board member	1.150.000	1.150.000

Der Aufsichtsrat wird die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder vor dem Hintergrund der geänderten regulatorischen Vorgaben im Laufe des Jahres 2014 überprüfen und etwaig erforderliche Änderungen beschließen.

Daneben zählen die sogenannten „Sonstigen Leistungen“ zu den erfolgsunabhängigen Komponenten, wobei an diesen im Rahmen der neuen Ausgestaltung des Vergütungssystems ebenfalls keine Änderungen vorgenommen wurden. 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.

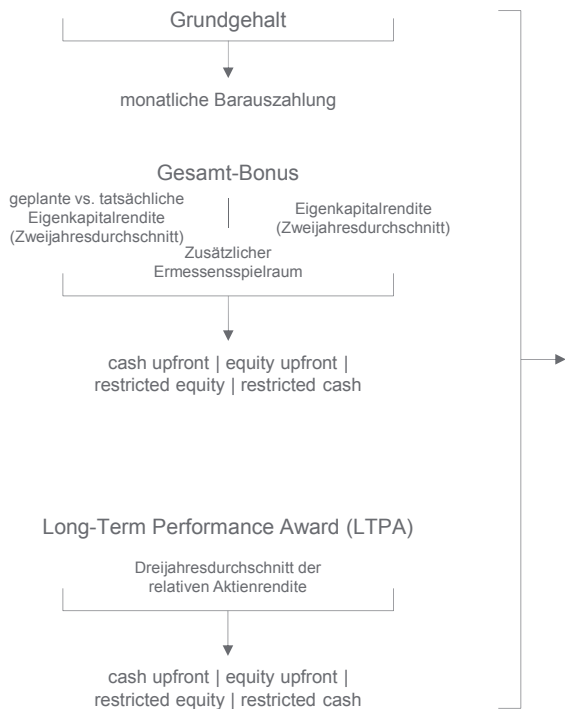
### Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

Die variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt. Sie besteht – wie bisher – aus zwei Komponenten:

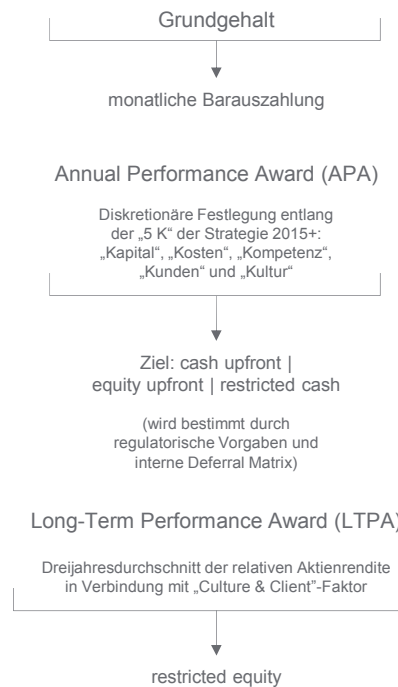
- dem Annual Performance Award (vormals Bonus) und
- dem Long-Term Performance Award.

Das folgende Schaubild zeigt einen Vergleich der bis 31. Dezember 2012 gültigen Vergütungsstruktur mit der ab dem 1. Januar 2013 geltenden Struktur:

#### Bisherige Struktur



#### Neue Struktur ab dem 1. Januar 2013



Im Vergleich zu dem bisherigen Vergütungssystem orientiert sich die ab dem Geschäftsjahr 2013 zu bestimmende erfolgsabhängige Vergütung stärker an der Erfüllung der gesetzten (strategischen) Ziele der Bank.

### Annual Performance Award („APA“)

Als ein Teil der variablen Vergütung des Vorstandsmitglieds honoriert der APA 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.

Der Gesamtbetrag des Annual Performance Awards wird auf Basis mehrerer Komponenten ermittelt:

- 60 % des Award-Betrags hängen von konzernübergreifenden Zielen ab, die für alle Vorstandsmitglieder identisch sind.
- Die verbleibenden 40 % des Award-Betrags bestimmen sich anhand individueller Leistung und individueller Ziele, die der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einzeln in Anlehnung an dessen Aufgabenbereich festlegt.

Im Rahmen der Strategie 2015+ werden Ziele in den Kategorien „Kapital“, „Kosten“, „Kompetenzen“, „Kunden“ und „Kultur“ festgelegt und adressieren somit über die quantitativen Zielvorgaben hinaus auch qualitative Elemente der Leistungserbringung. Die aus diesen Kategorien ausgewählten Zielvorgaben werden jährlich überprüft, um geänderten Rahmenbedingungen sowie Änderungen der Strategie Rechnung zu tragen.

### Ziele für das Geschäftsjahr 2013

Für das Geschäftsjahr 2013 wurden die folgenden konzernübergreifenden und damit für alle Vorstandsmitglieder identischen Kennziffern als Messgrößen vereinbart. Die Zielvorgaben können grundsätzlich auch andere Aspekte aus den fünf genannten Kategorien, wie beispielsweise Rendite-Ziele, enthalten:

- Kategorie **Kapital**: Kernkapitalquote (Common Equity Tier-1 Ratio (CET 1)) und Leverage Ratio;
- Kategorie **Kosten**: Kosten-Ertrag-Relation (Cost-Income-Ratio (CIR));
- Kategorie **Kompetenzen**: Value added reported und
- Kategorie **Kultur/Kunden**: Employee Commitment Index und Reputational Index.

Die Ziele fließen je Kategorie jeweils zu 15 % in die Festlegung des Award-Betrags ein, so dass der Anteil der vorgenannten Kategorien am Gesamt-APA insgesamt 60 % beträgt.

Zur Bewertung der individuellen Leistungskomponente vereinbart der Aufsichtsrat mit jedem Mitglied des Vorstands einzeln jeweils:

- ein quantitatives Ziel aus den Kategorien **Kapital/Kosten/Kompetenzen** und
- ein qualitatives Ziel aus den Kategorien **Kultur/Kunden**.

Diese beiden Ziele finden ebenfalls zu 15 % Eingang in die Bestimmung des Award-Betrags, so dass der Anteil am Gesamt-APA 30 % beträgt.

Insgesamt beträgt die Summe aus konzernübergreifenden und individuell vereinbarten Zielen 90 % des Gesamt-APA. Es verbleiben weitere 10 % als freier Ermessensspielraum für den Aufsichtsrat zur Würdigung von besonderen, auch projektbezogenen, Erfolgsbeiträgen im Laufe des Geschäftsjahres.

Im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung werden für alle Teilziele entsprechende Kriterien festgelegt, die vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Jahres zur Bewertung der Zielerreichung herangezogen werden. Der Grad der jeweiligen Zielerreichung sowie die letztendliche Höhe des Annual Performance Awards werden hierbei nicht mehr formelhaft, sondern vom Aufsichtsrat anhand der zuvor festgelegten Kriterien im Rahmen einer sachgemäßen Beurteilung diskretionär bestimmt. Folgende Kriterien werden dabei berücksichtigt: Die tatsächlich erreichten Werte, Planwerte und extern kommunizierte Zielwerte, Vergleichswerte der Wettbewerber, Vorjahreswerte sowie eine qualitative Würdigung der Zielerreichung und auch die Gesamtrisikoaussrichtung der Bank.

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

Die für das Jahr 2013 geltenden Ziel- und Maximalwerte des Annual Performance Awards für ein ordentliches Vorstandsmitglied sowie die Co-Vorsitzenden des Vorstands betragen:

in €	31.12.2013		
	Minimum	Zielwert	Maximum
<b>Co-Vorsitzender</b>			
Anteil je 15 % Ziel	0	345.000	690.000
<b>APA gesamt</b>	<b>0</b>	<b>2.300.000</b>	<b>4.600.000</b>
<b>Ordentliche Vorstandsmitglieder</b>			
Anteil je 15 % Ziel	0	225.000	450.000
<b>APA gesamt</b>	<b>0</b>	<b>1.500.000</b>	<b>3.000.000</b>

#### Long-Term Performance Award (LTPA)

Die Höhe des Long-Term Performance Awards bestimmt sich nicht mehr nur nach der relativen Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gegenüber ausgewählten Vergleichsinstituten, sondern orientiert sich durch die zusätzliche Berücksichtigung nicht-finanzieller Parameter auch daran, wie die Ziele erreicht werden, um eine nachhaltige Wertentwicklung zusätzlich zu fördern.

Entsprechend bemisst sich die Höhe des Long-Term Performance Awards weiterhin an der relativen Aktienrendite und zusätzlich an einem sogenannten „Culture & Client“-Faktor. Die Höhe des Long-Term Performance Awards bestimmt sich weiterhin grundsätzlich formelhaft und auf Basis vorab definierter Zielgrößen. Ebenfalls erhalten bleibt die Langfristigkeit dieser Vergütungskomponente durch die fortgeführte Berücksichtigung eines Dreijahresdurchschnitts der relativen Wertentwicklung.

#### Relative Rendite der Deutschen Bank-Aktie (RTSR)

Die relative Rendite der Deutschen Bank-Aktie (Relative Total Shareholder Return, RTSR) ergibt sich aus der Rendite der Deutschen Bank-Aktie (Total Shareholder Return) im Verhältnis zum Durchschnittswert der Aktienrenditen einer ausgewählten Vergleichsgruppe (in Euro gerechnet). Eingang in die Berechnung der Award-Höhe findet weiterhin das Mittel der jährlichen relativen Rendite der Deutschen Bank-Aktie für die drei letzten Geschäftsjahre (Vergütungsjahr sowie die beiden vorhergehenden Jahre).

Ist der Dreijahresdurchschnitt der relativen Rendite der Deutschen Bank-Aktie größer als 100 %, dann erhöht sich der Wert des Award-Anteils proportional bis zu einer Obergrenze von 125 % der Zielgröße, das heißt, der Wert steigt um 1 % für jeden Prozentpunkt über 100 %. Wie bisher auch vermindert sich der Wert jedoch überproportional, sofern der Dreijahresdurchschnitt der relativen Rendite geringer als 100 % ist, wobei die Abschlagsregelung angepasst wurde. 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.

Im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems und der beabsichtigten stärkeren Ausrichtung an der Strategie der Bank wurde die Vergleichsgruppe zur Ermittlung der relativen Aktienrendite angepasst. Die Vergleichsgruppe setzt sich nunmehr aus folgenden Banken zusammen:

- BNP Paribas und Société Générale (beide aus dem Euro-Raum);
- Barclays, Credit Suisse und UBS (aus dem europäischen Nicht-Euro-Raum);
- Bank of America, Citigroup, Goldman Sachs, JP Morgan Chase und Morgan Stanley (alle aus den USA).

Die Vergleichsgruppe wurde anhand der Kriterien grundsätzlich vergleichbarer Geschäftstätigkeit, vergleichbarer Größe und internationaler Präsenz ausgewählt und wird in den kommenden Jahren weiterhin regelmäßig überprüft.

### „Culture & Client“-Faktor

Durch den neu eingeführten „Culture & Client“-Faktor werden die Kundenzufriedenheit sowie die Berücksichtigung von ethischen Standards im Umgang mit Kunden gemessen, um somit eine nachhaltige Wertentwicklung zu fördern. Perspektivisch wird dieser Faktor ebenfalls formelhaft ermittelt werden.

Für eine Übergangsphase, bis zur finalen Entwicklung und Kalibrierung eines entsprechenden Systems, bestimmt der Aufsichtsrat auf Basis bereichsspezifischer Umfragewerte und sonstiger Marktanalysen den Fortgang der Entwicklung der Bank in diesen Punkten diskretionär entlang der vier Kategorien „unterdurchschnittlich“, „durchschnittlich“, „gut“ und „exzellent“. Bei einer Einstufung in die Kategorie „exzellent“ werden 125 % des „Culture & Client“-Zielwerts veranschlagt, bei „gut“ 100 %, bei „durchschnittlich“ 50 % und bei „unterdurchschnittlich“ fällt der Award-Anteil auf null.

Der Long-Term Performance Award wird dann auf Basis von im Vergleich zu 2012 leicht modifizierten Zielgrößen im Zusammenspiel zwischen der erreichten relativen Aktienrendite (RTSR) und dem „Culture & Client“-Faktor ermittelt und kann weiterhin maximal 125 % der Zielgröße betragen.

Die Gewichtung der beiden Kenngrößen liegt bei 2/3 für den RTSR-Wert und 1/3 für den „Culture & Client“-Wert.

in €	31.12.2013		
	Minimum	Zielwert	Maximum
<b>Co-Vorsitzender</b>			
RTSR-Anteil	0	3.066.667	3.833.333
„Culture & Client“-Anteil	0	1.533.333	1.916.667
<b>LTPA gesamt</b>	<b>0</b>	<b>4.600.000</b>	<b>5.750.000</b>
<b>Ordentliche Vorstandsmitglieder</b>			
RTSR-Anteil	0	2.000.000	2.500.000
„Culture & Client“-Anteil	0	1.000.000	1.250.000
<b>LTPA gesamt</b>	<b>0</b>	<b>3.000.000</b>	<b>3.750.000</b>

### Maximale Gesamtvergütung

Nach Anpassung der Vergütungsstruktur ergeben sich die im Folgenden dargestellten Maximalbeträge.

in €	31.12.2013			
	Grundgehalt	APA	LTPA	Gesamtvergütung
<b>Co-Vorsitzender</b>				
Neue Struktur				
Zielwerte	2.300.000	2.300.000	4.600.000	9.200.000
Maximum	2.300.000	4.600.000	5.750.000	12.650.000
<b>Ordentliche Vorstandsmitglieder</b>				
Neue Struktur				
Zielwerte	1.150.000	1.500.000	3.000.000	5.650.000
Maximum	1.150.000	3.000.000	3.750.000	7.900.000

Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds unterliegt einer zusätzlichen Obergrenze von 9,85 Mio € (Cap), die vom Aufsichtsrat freiwillig für die Gesamtvergütung für das Vergütungsjahr 2013 festgesetzt wurde. Das rechnerische Maximum der Gesamtvergütung für die Co-Vorsitzenden in Höhe von 12,65 Mio € kommt demnach nicht zum Tragen und der maximal zu vergebende variable Vergütungsanteil für jeden Co-Vorsitzenden ist damit auf 7,55 Mio € begrenzt.

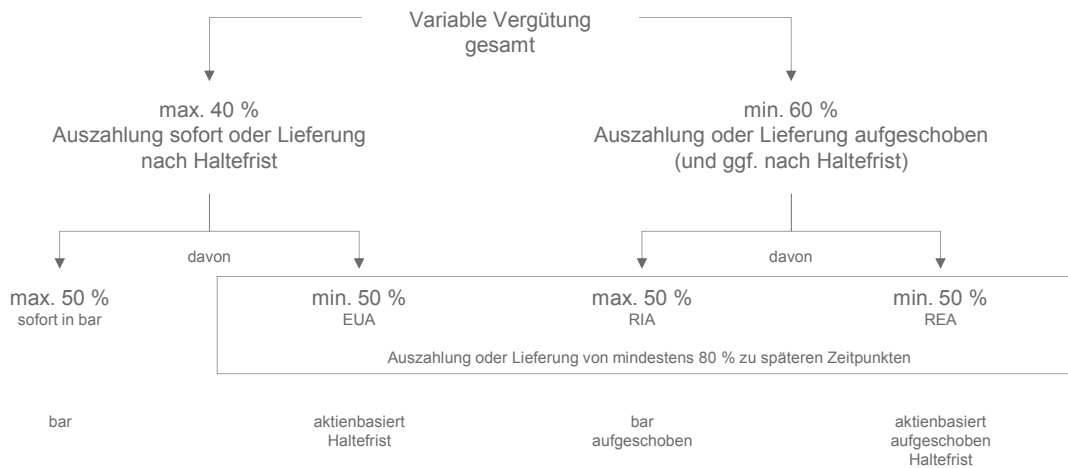
### Langfristige Anreizwirkung/Nachhaltigkeit

Der Gesamtbetrag aus APA und LTPA wird weiterhin unter Berücksichtigung der jeweils gültigen regulatorischen und bankspezifischen Vorgaben zu großen Teilen in aufgeschobener Form gewährt und über mehrere Jahre gestreckt. Auf diese Weise ist eine langfristige Anreizwirkung für einen mehrjährigen Zeitraum sichergestellt.

Gemäß InstitutsVergV 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 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 müssen.

Das folgende Schaubild stellt Aufteilung und Struktur der variablen Vergütung gemäß der InstitutsVergV dar.

#### Aufteilung/Struktur der variablen Vergütung für den Vorstand



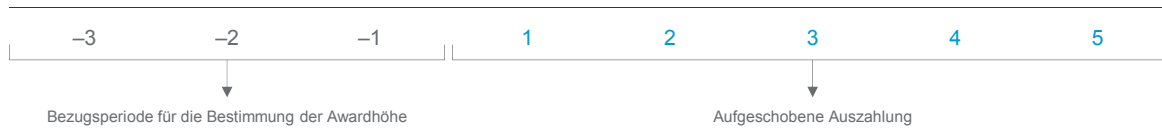
EUA = Equity Upfront Awards  
RIA = Restricted Incentive Awards  
REA = Restricted Equity Awards

Der APA wird grundsätzlich als sofort fällige variable Komponente („Upfront Award“) gewährt. Die Upfront Awards betragen maximal 40 % der gesamten variablen Vergütung. Gemäß regulatorischen Vorgaben wird mindestens die Hälfte der Upfront Awards in aktienbasierten Vergütungselementen („Equity Upfront Award“) gewährt. Die Equity Upfront Awards sind mit einer Haltefrist von drei Jahren versehen. Erst nach deren Verstreichen darf über die Awards verfügt werden. Der verbleibende Teil wird unmittelbar in bar („Cash Upfront“) ausgezahlt. Sofern regulatorische Vorgaben oder bankspezifische Regelungen dies erfordern, werden auch Teile des APA zeitlich aufgeschoben gewährt, wobei dies grundsätzlich in Form von aufgeschobenen Barvergütungsbestandteilen („Restricted Incentive Award“) erfolgen soll. Die Restricted Incentive Awards werden in vier gleichen Tranchen unverfallbar. Die Unverfallbarkeit der ersten Tranche tritt etwa eineinhalb Jahre nach Vergabe ein. Im Abstand von jeweils einem Jahr werden danach die übrigen Tranchen kontinuierlich unverfallbar. Mit dem Eintritt der Unverfallbarkeit erfolgt gleichzeitig der Zufluss. Die aufgeschobene Barvergütung wird damit insgesamt über einen Zeitraum von etwa viereinhalb Jahren ausgezahlt.

Der LTPA wird zu 100 % aufgeschoben und ausschließlich in Form von aktienbasierten Vergütungselementen („Restricted Equity Award“) gewährt. Die Restricted Equity Awards werden etwa viereinhalb Jahre nach ihrer Gewährung in einer einzigen Tranche (Cliff Vesting) fällig und sind danach noch mit einer zusätzlichen Haltefrist versehen.



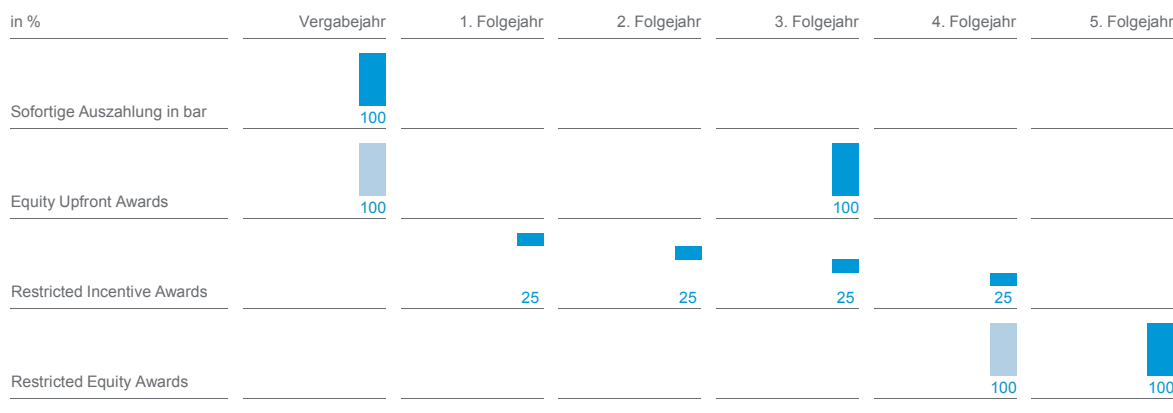
frist von sechs Monaten versehen. Demnach können die Vorstandsmitglieder erst nach etwa fünf Jahren über die Aktien verfügen, sofern die Anwartschaft in diesem Zeitraum nicht aufgrund von Verletzungen der Einbehaltungsregelungen verfallen ist.



Auf diese Weise sind eine langfristige Anreizwirkung und ein Bezug zur Wertentwicklung der Deutschen Bank-Aktie auch über den der Bewertung des LTPA zugrunde liegenden dreijährigen Zeitraum hinaus gegeben.

Das nachfolgende Schaubild stellt neben dem Auszahlungszeitpunkt der Barvergütung insbesondere die zeitliche Streckung der Zuflüsse beziehungsweise Lieferungen der übrigen variablen Vergütungskomponenten in den fünf Folgejahren nach Vergabe dar.

#### Zeiträumen für Auszahlung oder Lieferung und Unverfallbarkeit für den Vorstand



■ Fälligkeit und/oder Unverfallbarkeit, verbunden mit Auszahlung oder Lieferung.  
■ Fälligkeit mit anschließender Haltefrist bis zur Lieferung; Bestehen einzelner Verwirkungstatbestände während der Haltefrist.

Da die Restricted Incentive Awards bis zum Zufluss nicht zum Bezug von Zinszahlungen berechtigen, wird bei der Vergabe ein einmaliger Aufschlag in Höhe von 2 % gewährt.

Die gewährten aktienbasierten Awards (Equity Upfront Awards und Restricted Equity Awards) berechtigen zu einer zusätzlichen Gewährung eines Dividendenäquivalents, um die Interessen stärker mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen. Das Dividendenäquivalent wird gemäß der folgenden Formel bestimmt:

$$\frac{\text{Gezahlte Dividende}}{\text{Kurs der Deutsche Bank-Aktie am Tag der Dividendenzahlung}} \times \text{Anzahl an Aktienanwartschaften}$$

#### Verfallbedingungen

Durch die aufgeschoben gewährten beziehungsweise über mehrere Jahre gestreckten Vergütungskomponenten (Equity Upfront Awards, 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 Bei-

spiel bei individuellem Fehlverhalten (unter anderem bei Verstoß gegen Regularien) oder einer außerordentlichen Kündigung, bei Restricted Equity Awards und Restricted Incentive Awards auch bei einem negativen Ergebnis des Konzerns oder individuellen negativen Erfolgsbeiträgen. Darüber hinaus entfällt der Long-Term Performance Award vollständig, wenn die gesetzlichen regulatorischen Mindestvorgaben zur Kernkapitalquote in diesem Zeitraum nicht eingehalten wurden.

Durch die Verfallbedingungen, die ein wesentlicher Aspekt dieser Vergütungskomponenten sind, wird sichergestellt, dass die langfristige Erfolgsentwicklung sowohl des Konzerns als auch der einzelnen Personen in Einklang gebracht wird.

### **Begrenzungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen**

Im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen (zum Beispiel Veräußerung großer Beteiligungen) ist die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds auf einen Maximalbetrag begrenzt. Eine Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile erfolgt darüber hinaus nicht, wenn die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile im Einklang mit bestehenden gesetzlichen Regelungen untersagt beziehungsweise einschränkt.

### **Regelungen zur Aktienhaltepflcht**

Zur Stärkung der Identifikation mit der Bank und ihren Aktionären werden die Vorstandsmitglieder verpflichtet, einen Teil ihres Privatvermögens in Deutsche Bank-Aktien anzulegen. Die Vorstandsmitglieder werden zu diesem Zweck jederzeit eine Anzahl von Deutsche Bank-Aktien in ihrem Depot halten, die bei den Co-Vorsitzenden dem 3-fachen und bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern dem 2-fachen ihrer jährlichen Grundvergütung entspricht. Aufgeschobene aktienbasiert gewährte Vergütungen können zu 75 % auf diese Verpflichtung angerechnet werden.

Es gilt eine Karenzfrist von 36 Monaten für die Co-Vorsitzenden beziehungsweise 24 Monaten für die ordentlichen Vorstandsmitglieder, bis zu der die Vorgaben erfüllt sein müssen. Obwohl die Aktien-Haltepflchten für die Co-Vorsitzenden erst im Jahr 2016 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder im Jahr 2015 wirksam werden, haben sämtliche Vorstandsmitglieder die Vorgaben bereits im Jahr 2013 und damit bereits vor Ablauf der vertraglichen Karenzzeit erfüllt. 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.

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.

### **Vergütungsstruktur bis Dezember 2012**

Die bis 31. Dezember 2012 gültige Vergütungsstruktur für die Vorstände bestand aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten. Zu den erfolgsunabhängigen Komponenten zählten das Grundgehalt und die sonstigen Leistungen. Die erfolgsabhängige Vergütung setzte sich aus zwei Vergütungskomponenten zusammen, dem Bonus und dem Long-Term Performance Award (LTPA).

Der Bonus wurde auf Basis von zwei Komponenten ermittelt. Deren Höhe basierte auf einer vorab definierten Zielgröße, die mit einem jährlich zu berechnenden Faktor multipliziert wurde und jeweils von der Entwicklung der Eigenkapitalrendite abhängig war. Die erste Komponente des Bonus bestimmte sich aus dem Vergleich der tatsächlich erreichten Eigenkapitalrendite eines Jahres im Verhältnis zu einem für dasselbe Jahr festgelegten Planwert. Der zweiten Komponente des Bonus lag die tatsächlich erreichte Eigenkapitalrendite zugrunde.

Für beide Komponenten wurde jeweils ein Zweijahreszeitraum betrachtet: das Jahr, für das der Bonus festgelegt wurde, sowie das jeweilige Vorjahr. Die rechnerische Ermittlung des Bonus stellte sich wie folgt dar:

---


$$\text{Gesamtbonus} = \text{Bonuskomponente 1} + \text{Bonuskomponente 2}$$

Zielgröße 1 x Faktor 1
Zielgröße 2 x Faktor 2

---

Der rechnerisch ermittelte Gesamtbonus war nach oben auf das 1,5-fache der Zielgröße begrenzt. Bei Unterschreiten der für beide Bonuskomponenten definierten Untergrenzen entfiel die Zahlung einer Bonuskomponente oder des Gesamtbonus vollständig. Der Aufsichtsrat nahm ergänzend eine Bewertung vor, durch die der rechnerisch ermittelte Gesamt-Bonusbetrag erhöht oder verringert werden konnte. Diese Ermessensausübung konnte zu einer Erhöhung oder Verringerung des rechnerisch ermittelten Gesamtbonusbetrags um bis zu 50 % für ein ordentliches Vorstandsmitglied und eine Erhöhung um bis zu 150 % beziehungsweise eine Verringerung um bis zu 100 % für einen Co-Vorsitzenden des Vorstands führen. Somit konnte der Gesamtbonus für ein ordentliches Vorstandsmitglied maximal das 2,25-fache und für die Co-Vorsitzenden das 3,75-fache der Zielgröße betragen.

Die Höhe des Long-Term Performance Awards (LTPA) orientierte sich an der Rendite der Deutsche Bank-Aktie im Verhältnis zum Durchschnittswert der Aktienrenditen (in Euro gerechnet) einer ausgewählten Vergleichsgruppe von sechs führenden Banken. Das Ergebnis hieraus war die relative Aktienrendite (Relative Total Shareholder Return (RTSR)). Der LTPA errechnete sich ausgehend von einer vorab definierten Zielgröße aus dem Mittel des jährlichen RTSR für die drei letzten Geschäftsjahre (Berichtsjahr sowie die beiden vorhergehenden Jahre). Die Vergleichsgruppe bestand aus:

- Banco Santander und BNP Paribas (beide aus dem Euro-Raum),
- Barclays und Credit Suisse (beide aus dem europäischen Nicht-Euro-Raum) sowie
- JPMorgan Chase und Goldman Sachs (beide aus den USA).

Der LTPA hatte eine Obergrenze (Cap) von 125 % der Zielgröße. Bei Unterschreiten einer bestimmten Größe wurde kein LTPA gewährt.

## Bezüge der Mitglieder des Vorstands

### Grundgehalt

Im Geschäftsjahr 2013 beliefen sich die jährlichen Grundgehälter der Co-Vorsitzenden auf jeweils 2.300.000 € und die der ordentlichen Mitglieder des Vorstands auf jeweils 1.150.000 €.

### Variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2013 festgelegt. Bei der Ermittlung und Festsetzung der Höhe des APA und des LTPA hat der Aufsichtsrat neben dem Gesamterfolg der Deutsche Bank-Gruppe vor allem die individuellen Erfolgsbeiträge der einzelnen Vorstandsmitglieder angemessen berücksichtigt. Dabei wurde der individuelle Erfolgsbeitrag anhand der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele bestimmt, und es wurde entsprechend zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern differenziert.

### Bezüge (insgesamt und individuell)

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 betragen die Bezüge der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2013 für ihre Vorstandstätigkeit insgesamt 36.890.500 € (2012: 23.681.498 €). Hiervon entfielen 10.350.000 € (2012: 9.599.999 €) auf Grundgehälter, 1.593.250 € (2012: 1.402.936 €) auf sonstige Leistungen, 23.897.250 € (2012: 11.396.439 €) auf erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und 1.050.000 € (2012: 1.282.124 €) auf erfolgsabhängige Komponenten ohne langfristige Anreizwirkung.

Um vollständige Transparenz über die den Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2013 gewährte Vergütung zu verschaffen, zeigt die nachstehende Tabelle – abweichend von den Regelungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 – die vom Aufsichtsrat für die einzelnen Vorstandsmitglieder für deren Tätigkeit im Vorstand festgelegten Bezüge für die Jahre 2013 und 2012 inklusive der erfolgsunabhängigen sonstigen Leistungen und des Dienstzeitaufwands für Altersleistungen.

Mitglieder des Vorstands		Erfolgsabhängige Komponenten				Vergütung		Nebenleistungen			
		ohne langfristige Anreizwirkung		mit langfristiger Anreizwirkung		Grundgehalt	Gesamtvergütung	Sonstige Leistungen	Dienstzeitaufwand für Pensionen	Summe (ohne Dienstzeitaufwand)	Summe (einschließlich Dienstzeitaufwand)
in €		unmittelbar ausgezahlt	bar		aktienbasiert						
			Restricted Incentive Award(s) zugesagt	Equity Upfront Award(s) (mit Haltefrist)	Restricted Equity Award(s) (aufgeschoben mit zusätzlicher Haltefrist)						
Dr. Josef Ackermann <sup>1</sup>	2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dr. Hugo Bänziger <sup>1</sup>	2012	150.000	744.600	150.000	730.000	687.500	2.462.100	88.372	405.581	2.550.472	2.956.053
Jürgen Fitschen	2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anshuman Jain	2012	134.812	269.217	134.812	263.938	479.167	1.281.946	36.959	303.183	1.318.905	1.622.088
Stefan Krause	2013	150.000	1.347.930	150.000	3.526.667	2.300.000	7.474.597	236.590	290.457	7.711.187	8.001.644
Hermann-Josef Lamberti <sup>1</sup>	2012	150.000	1.392.555	150.000	1.365.250	1.820.833	4.878.638	240.044	327.364	5.118.682	5.446.046
Dr. Stephan Leithner <sup>2</sup>	2013	150.000	1.347.930	150.000	3.526.667	2.300.000	7.474.597	804.032	692.433	8.278.629	8.971.062
Stuart <sup>2</sup>	2012	150.000	1.392.555	150.000	1.365.250	1.820.833	4.878.638	614.588	412.524	5.493.226	5.905.750
Lewis Rainer	2013	150.000	926.415	150.000	2.300.000	1.150.000	4.676.415	105.609	340.985	4.782.024	5.123.009
Neske	2012	150.000	823.140	150.000	807.000	1.150.000	3.080.140	102.301	550.439	3.182.441	3.732.880
Henry <sup>2</sup>	2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ritchothe	2012	134.812	269.217	134.812	263.938	479.167	1.281.946	42.664	180.193	1.324.610	1.504.803
Summe	2013	150.000	956.250	150.000	2.300.000	1.150.000	4.706.250	119.905	360.800	4.826.155	5.186.955
	2012	87.500	480.165	87.500	470.750	670.833	1.796.748	72.601	210.469	1.869.349	2.079.818
	2013	150.000	921.825	150.000	2.300.000	1.150.000	4.671.825	89.844	351.335	4.761.669	5.113.004
	2012	87.500	480.165	87.500	470.750	670.833	1.796.748	71.187	209.385	1.867.935	2.077.320
	2013	150.000	1.071.000	150.000	2.300.000	1.150.000	4.821.000	104.900	348.352	4.925.900	5.274.252
	2012	150.000	823.140	150.000	807.000	1.150.000	3.080.140	127.543	560.153	3.207.683	3.767.836
	2013	150.000	921.825	150.000	2.300.000	1.150.000	4.671.825	132.370	344.689	4.804.195	5.148.884
	2012	87.500	480.165	87.500	470.750	670.833	1.796.748	6.677	206.692	1.803.425	2.010.117
	<b>2013</b>	<b>1.050.000</b>	<b>7.493.175</b>	<b>1.050.000</b>	<b>18.553.334</b>	<b>10.350.000</b>	<b>38.496.509</b>	<b>1.593.250</b>	<b>2.729.051</b>	<b>40.089.759</b>	<b>42.818.810</b>
	<b>2012</b>	<b>1.282.124</b>	<b>7.154.919</b>	<b>1.282.124</b>	<b>7.014.626</b>	<b>9.599.999</b>	<b>26.333.792</b>	<b>1.402.936</b>	<b>3.365.983</b>	<b>27.736.728</b>	<b>31.102.711</b>

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands bis zum 31. Mai 2012.

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juni 2012.

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 einzubeziehen 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 2013 und 2012 die nachstehenden Bezüge für ihre Tätigkeit im Vorstand inklusive der sonstigen Leistungen und des Dienstzeitaufwands für Altersleistungen.

Mitglieder des Vorstands	in €	Erfolgsabhängige Komponenten				Vergütung		Nebenleistungen		Summe (ein- schließlich Dienstzeit- aufwand)	Summe (ein- schließlich Dienstzeit- aufwand)
		ohne langfristige Anreizwirkung		mit langfristiger Anreizwirkung		Grund- gehalt	Sonstige Leistungen	Dienstzeit- aufwand für Pensionen	Summe (ohne Dienstzeit- aufwand)		
		unmittelbar ausgezahlt	Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	bar	aktienbasiert						
Dr. Josef Ackermann <sup>1</sup>	2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	2012	150.000	699.347	150.000	730.000	687.500	88.372	405.581	2.505.219	2.910.800	
Dr. Hugo Bänziger <sup>1</sup>	2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	2012	134.812	97.572	134.812	263.938	479.167	36.959	303.183	1.147.260	1.450.443	
Jürgen Fitschen	2013	150.000	624.644	150.000	3.526.667	2.300.000	236.590	290.457	6.987.901	7.278.358	
	2012	150.000	273.122	150.000	1.365.250	1.820.833	240.044	327.364	3.999.249	4.326.613	
Anshuman Jain	2013	150.000	2.378.687	150.000	3.526.667	2.300.000	804.032	692.433	9.309.386	10.001.819	
	2012	150.000	1.342.968	150.000	1.365.250	1.820.833	614.588	412.524	5.443.639	5.856.163	
Stefan Krause	2013	150.000	659.784	150.000	2.300.000	1.150.000	105.609	340.985	4.515.393	4.856.378	
	2012	150.000	309.829	150.000	807.000	1.150.000	102.301	550.439	2.669.130	3.219.569	
Hermann-Josef Lamberti <sup>1</sup>	2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	2012	134.812	97.572	134.812	263.938	479.167	42.664	180.193	1.152.965	1.333.158	
Dr. Stephan Leithner <sup>2</sup>	2013	150.000	0	150.000	2.300.000	1.150.000	119.905	360.800	3.869.905	4.230.705	
	2012	87.500	0	87.500	470.750	670.833	72.601	210.469	1.389.184	1.599.653	
Stuart Lewis <sup>2</sup>	2013	150.000	0	150.000	2.300.000	1.150.000	89.844	351.335	3.839.844	4.191.179	
	2012	87.500	0	87.500	470.750	670.833	71.187	209.385	1.387.770	1.597.155	
Rainer Neske	2013	150.000	630.801	150.000	2.300.000	1.150.000	104.900	348.352	4.485.701	4.834.053	
	2012	150.000	279.279	150.000	807.000	1.150.000	127.543	560.153	2.663.822	3.223.975	
Henry Ritchotte <sup>2</sup>	2013	150.000	0	150.000	2.300.000	1.150.000	132.370	344.689	3.882.370	4.227.059	
	2012	87.500	0	87.500	470.750	670.833	6.677	206.692	1.323.260	1.529.952	
<b>Summe</b>	<b>2013</b>	<b>1.050.000</b>	<b>4.293.916</b>	<b>1.050.000</b>	<b>18.553.334</b>	<b>10.350.000</b>	<b>1.593.250</b>	<b>2.729.051</b>	<b>36.890.500</b>	<b>39.619.551</b>	
	<b>2012</b>	<b>1.282.124</b>	<b>3.099.689</b>	<b>1.282.124</b>	<b>7.014.626</b>	<b>9.599.999</b>	<b>1.402.936</b>	<b>3.365.983</b>	<b>23.681.498</b>	<b>27.047.481</b>	

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands bis zum 31. Mai 2012.

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juni 2012.

Im Hinblick auf das Jahr 2013 sind in den zuvor dargestellten Gesamtbezügen die dritte Tranche aus den im Jahr 2010 für das Geschäftsjahr 2009 zugesagten Restricted Incentive Awards in Höhe von insgesamt 463.254 €, die zweite Tranche aus den im Jahr 2011 für das Geschäftsjahr 2010 zugesagten Restricted Incentive Awards in Höhe von insgesamt 1.710.153 € und die erste Tranche der im Jahr 2012 für das Geschäftsjahr 2011 zugesagten Restricted Incentive Awards in Höhe von insgesamt 2.120.509 € enthalten.

Im Hinblick auf das Jahr 2012 sind in den dargestellten Gesamtbezügen die zweite Tranche aus den im Jahr 2010 für das Geschäftsjahr 2009 zugesagten Restricted Incentive Awards in Höhe von insgesamt 1.389.536 € und die erste Tranche aus den im Jahr 2011 für das Geschäftsjahr 2010 zugesagten Restricted Incentive Awards in Höhe von insgesamt 1.710.153 € enthalten.

In der nachfolgenden Tabelle werden Details zu den Restricted Incentive Awards, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern während ihrer aktiven Dienstzeit ausgezahlt wurden, gezeigt. Dabei sind neben den in einem Geschäftsjahr ausgezahlten Beträgen auch die ursprünglich zugesagten Beträge, jeweils bezogen auf das Geschäftsjahr der Zusage, angegeben.

Mitglieder des Vorstands

Beträge in €	Geschäftsjahr <sup>1</sup>	Verteilungszeitraum/Tranchen <sup>2</sup>	Zugesagter Betrag	Auszahlung im Geschäftsjahr 2013 <sup>3</sup>	Auszahlung im Geschäftsjahr 2012 <sup>3</sup>	Auszahlung im Geschäftsjahr 2011 <sup>3</sup>
Dr. Josef Ackermann <sup>4</sup>	2012	2014 bis 2017 / 4	744.600	0	0	0
	2011	2013 bis 2016 / 4	3.750.075	0	0	0
	2010	2012 bis 2015 / 4	2.534.089	0	0	0
	2009	2011 bis 2013 / 3	1.925.000	0	699.347	693.139
Dr. Hugo Bänziger <sup>4</sup>	2012	2014 bis 2017 / 4	269.217	0	0	0
	2011	2013 bis 2016 / 4	1.424.883	0	0	0
	2010	2012 bis 2015 / 4	824.399	0	0	0
	2009	2011 bis 2013 / 3	268.575	0	97.572	96.706
Jürgen Fitschen	2013	2015 bis 2018 / 4	1.347.930	0	0	0
	2012	2014 bis 2017 / 4	1.392.555	0	0	0
	2011	2013 bis 2016 / 4	1.424.883	356.221	0	0
	2010	2012 bis 2015 / 4	799.770	199.943	199.943	0
2009	2011 bis 2013 / 3	201.431	68.480	73.179	72.530	
Anshuman Jain	2013	2015 bis 2018 / 4	1.347.930	0	0	0
	2012	2014 bis 2017 / 4	1.392.555	0	0	0
	2011	2013 bis 2016 / 4	4.207.383	1.051.846	0	0
	2010	2012 bis 2015 / 4	4.367.413	1.091.853	1.091.853	0
2009	2011 bis 2013 / 3	691.210	234.988	251.115	248.885	
Stefan Krause	2013	2015 bis 2018 / 4	926.415	0	0	0
	2012	2014 bis 2017 / 4	823.140	0	0	0
	2011	2013 bis 2016 / 4	1.424.883	356.221	0	0
	2010	2012 bis 2015 / 4	849.029	212.257	212.257	0
2009	2011 bis 2013 / 3	268.575	91.306	97.572	96.706	
Hermann-Josef Lambert <sup>4</sup>	2012	2014 bis 2017 / 4	269.217	0	0	0
	2011	2013 bis 2016 / 4	1.424.883	0	0	0
	2010	2012 bis 2015 / 4	799.770	0	0	0
	2009	2011 bis 2013 / 3	268.575	0	97.572	96.706
Dr. Stephan Leithner <sup>5</sup>	2013	2015 bis 2018 / 4	956.250	0	0	0
	2012	2014 bis 2017 / 4	480.165	0	0	0
Stuart Lewis <sup>5</sup>	2013	2015 bis 2018 / 4	921.825	0	0	0
	2012	2014 bis 2017 / 4	480.165	0	0	0
Rainer Neske	2013	2015 bis 2018 / 4	1.071.000	0	0	0
	2012	2014 bis 2017 / 4	823.140	0	0	0
	2011	2013 bis 2016 / 4	1.424.883	356.221	0	0
	2010	2012 bis 2015 / 4	824.399	206.100	206.100	0
2009	2011 bis 2013 / 3	201.431	68.480	73.179	72.530	
Henry Ritchotte <sup>5</sup>	2013	2015 bis 2018 / 4	921.825	0	0	0
	2012	2014 bis 2017 / 4	480.165	0	0	0
Summe	2013	2014 bis 2017 / 4	7.493.175	0	0	0
	2012	2013 bis 2016 / 4	7.154.919	0	0	0
	2011	2012 bis 2015 / 4	15.081.873	2.120.509	0	0
	2010	2012 bis 2015 / 4	10.998.869	1.710.153	1.710.153	0
	2009	2011 bis 2013 / 3	3.824.797	463.254	1.389.536	1.377.202

<sup>1</sup> Geschäftsjahr, für das die Zusage für die Tätigkeit im Vorstand ursprünglich erteilt wurde.

<sup>2</sup> Anzahl gleicher Tranchen.

<sup>3</sup> Die Restricted Incentive Awards, die für das Geschäftsjahr 2009 zugesagt wurden, enthalten eine variable Komponente (RoE-orientierte Anpassung), so dass der gewährte, das heißt ausgezahlte Betrag der Tranchen vom ursprünglich zugesagten Betrag abweicht.

<sup>4</sup> Mitglied des Vorstands bis zum 31. Mai 2012.

<sup>5</sup> Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juni 2012.

Die Anzahl der Aktienanwartschaften, die den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2014 für das Geschäftsjahr 2013 in Form von Equity Upfront Awards (EUA) und Restricted Equity Awards (REA) gewährt wurden, wurde mittels Division der jeweiligen Eurobeträge durch den Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der Deutsche Bank-Aktie während der ersten zehn Handelstage im Februar 2014 (35,4385 €) ermittelt (Vorjahr: 38,525 € = Xetra-Schlusskurs am 1. Februar 2013).

Hieraus ergab sich die folgende Anzahl gewährter Aktienanwartschaften (gerundet):

Mitglieder des Vorstands			Equity Upfront Award(s) (mit Haltefrist)	Restricted Equity Award(s) (aufgeschoben mit zusätzlicher Haltefrist)
Anzahl	Jahr			
Dr. Josef Ackermann <sup>1</sup>	2012		3.893	18.948
Dr. Hugo Bänziger <sup>1</sup>	2012		3.499	6.851
Jürgen Fitschen	2013		4.233	99.515
	2012		3.893	35.438
Anshuman Jain	2013		4.233	99.515
	2012		3.893	35.438
Stefan Krause	2013		4.233	64.901
	2012		3.893	20.947
Hermann-Josef Lamberti <sup>1</sup>	2012		3.499	6.851
Dr. Stephan Leithner <sup>2</sup>	2013		4.233	64.901
	2012		2.271	12.219
Stuart Lewis <sup>2</sup>	2013		4.233	64.901
	2012		2.271	12.219
Rainer Neske	2013		4.233	64.901
	2012		3.893	20.947
Henry Ritchotte <sup>2</sup>	2013		4.233	64.901
	2012		2.271	12.219

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands bis zum 31. Mai 2012.

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juni 2012.

Aus Mandaten für konzerneigene Gesellschaften erhalten die Mitglieder des Vorstands keine Vergütung.

## Alters- und Übergangsleistungen

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. Der Versorgungsbaustein wird mit einem individuellen Beitragssatz auf Basis des Grundgehalts und des Gesamtbonus bis zu einer Obergrenze errechnet und enthält durch einen altersabhängigen Faktor eine Vorabverzinsung von durchschnittlich 6 % pro Jahr bis zum Alter von 60 Jahren. Ab dem Alter von 61 Jahren wird das Versorgungskonto jährlich mit 6 % bis zum Pensionierungszeitpunkt verzinst. 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.

Im Jahr 2013 standen den Herren Dr. Ackermann, Dr. Bänziger und Lamberti im Zusammenhang mit deren Ausscheiden Übergangsleistungen zu. Die vertraglich zugesagten Übergangsleistungen für Herrn Dr. Ackermann betragen im Jahr 2013 insgesamt 3.384.375 € und setzten sich aus elf monatlichen Zahlungen von Januar bis einschließlich November in Höhe von je 103.125 € und einer Einmalzahlung im Februar 2013 in Höhe von 2.250.000 € zusammen. Eine weitere Einmalzahlung für Herrn Dr. Ackermann ist im Jahr 2014 fällig. Die Herren Dr. Bänziger und Lamberti erhielten im Februar 2013 jeweils eine Einmalzahlung in Höhe von 575.000 €. Den Herren Dr. Ackermann und Lamberti steht darüber hinaus aufgrund früherer vertraglicher Zusagen jeweils ein zusätzliches monatliches Ruhegeld von 29.400 € nach der Beendigung der monatlichen Übergangszahlungen zu, das heißt für Herrn Dr. Ackermann ab Dezember 2013 und für Herrn Lamberti für das Gesamtjahr 2013.

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2013 und 2012 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2013 und 31. Dezember 2012 für die derzeitigen 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 im Geschäftsjahr		Barwert der Verpflichtung am Ende des Geschäftsjahres	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
Jürgen Fitschen	230.000	253.815	48.633	31.513	1.089.173	810.540	290.457	327.364	1.442.337	1.093.915
Anshuman Jain	690.000	422.625	0	0	1.112.625	422.625	692.433	412.524	1.129.633	412.524
Stefan Krause	327.750	560.194	0	0	2.986.137	2.658.387	340.985	550.439	3.036.880	2.564.927
Dr. Stephan Leithner <sup>1</sup>	396.750	241.500	0	0	638.250	241.500	360.800	210.469	586.293	210.469
Stuart Lewis <sup>1</sup>	379.500	231.438	0	0	610.938	231.438	351.335	209.385	571.042	209.385
Rainer Neske	362.250	616.214	0	0	2.796.865	2.434.615	348.352	560.153	2.628.520	2.179.771
Henry Ritchotte <sup>1</sup>	345.000	211.313	0	0	556.313	211.313	344.689	206.692	561.276	206.692

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juni 2012.

## Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

Wird die Bestellung eines Vorstandsmitglieds auf Veranlassung der Bank vorzeitig beendet, ohne dass diese berechtigt ist, die Bestellung aus wichtigem Grund zu widerrufen oder den Anstellungsvertrag fristlos zu kündigen, so besteht grundsätzlich Anspruch auf eine Abfindung. Diese beläuft sich in der Regel auf den jeweils niedrigeren Betrag von zwei Jahresvergütungen beziehungsweise der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Als Basis für die Berechnung der Vergütung dient dabei die Jahresvergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr.

Sofern Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit einem Kontrollerwerb ausscheiden, haben sie unter bestimmten Voraussetzungen grundsätzlich ebenfalls Anspruch auf eine Abfindung. Diese beläuft sich in der Regel auf den jeweils niedrigeren Betrag von drei Jahresvergütungen beziehungsweise der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Als Basis für die Berechnung der Vergütung dient auch hier die Jahresvergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr.

Eine Abfindung wird in den vorgenannten Fällen nach billigem Ermessen durch den Aufsichtsrat festgelegt. Die Auszahlung der Abfindung erfolgt grundsätzlich in zwei Raten, wobei die zweite Rate bis zur Fälligkeit bestimmten Verfallregelungen unterliegt.

In Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden aus dem Konzern im Jahr 2012 haben Herr Dr. Bänziger und Herr Lamberti eine Abfindung auf Grundlage eines jeweils mit ihnen geschlossenen Aufhebungsvertrags erhalten. Die zweite Rate der Abfindung war am 31. Mai 2013 fällig und betrug für Herrn Dr. Bänziger 3.691.000 € und für Herrn Lamberti 3.664.000 €.



## 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	
	2013	2012	2013	2012
in €				
Dr. Josef Ackermann <sup>1</sup>	728.432	5.093.773	744.600	4.688.524
Dr. Hugo Bänziger <sup>1</sup>	341.305	2.314.873	269.217	1.989.185
Jürgen Fitschen	1.196.942	967.516	1.117.213	819.851
Anshuman Jain	3.152.852	2.738.231	2.693.501	3.092.210
Stefan Krause	1.107.799	981.775	919.828	824.961
Hermann-Josef Lamberti <sup>1</sup>	341.305	2.485.906	269.217	1.974.270
Dr. Stephan Leithner <sup>2</sup>	103.399	0	172.939	0
Stuart Lewis <sup>2</sup>	103.399	0	172.939	0
Rainer Neske	1.103.157	969.746	916.694	827.875
Henry Ritchotte <sup>2</sup>	103.399	0	172.939	0

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands bis zum 31. Mai 2012.

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juni 2012.

## Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands

Am 21. Februar 2014 beziehungsweise 28. März 2013 hielten die derzeitigen Vorstandsmitglieder Deutsche Bank-Aktien wie nachfolgend beschrieben:

Mitglieder des Vorstands	Anzahl Aktien	
Jürgen Fitschen	2014	205.173
	2013	183.759
Anshuman Jain	2014	615.276
	2013	572.701
Stefan Krause	2014	27.442
	2013	0
Dr. Stephan Leithner	2014	57.488
	2013	24.632
Stuart Lewis	2014	32.530
	2013	20.480
Rainer Neske	2014	95.533
	2013	73.940
Henry Ritchotte	2014	166.526
	2013	134.082
<b>Summe</b>	<b>2014</b>	<b>1.199.968</b>
	<b>2013</b>	<b>1.009.594</b>

Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands hielten am 21. Februar 2014 insgesamt 1.199.968 Deutsche Bank-Aktien, was rund 0,12 % der an diesem Stichtag ausstehenden Aktien entsprach.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 28. März 2013 und am 21. Februar 2014 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

Mitglieder des Vorstands	Bestand zum 28.3.2013	Gewährt	Ausgeliefert	Verfallen	Bestand zum 21.2.2014
Jürgen Fitschen	146.472	44.192	104.592	0	206.872
Anshuman Jain	344.875	80.537	104.592	0	368.930
Stefan Krause	141.148	52.250	69.667	0	158.565
Dr. Stephan Leithner	180.348	64.235	71.068	0	187.181
Stuart Lewis	77.706	22.659	70.081	0	125.128
Rainer Neske	132.905	44.562	69.667	0	158.010
Henry Ritchotte	144.944	56.788	70.804	0	158.960

## Nach den Vorschriften der InstitutsVergV regulierte Mitarbeiter



Gemäß InstitutsVergV sind wir verpflichtet, alle Mitarbeiter zu ermitteln, bei denen davon ausgegangen wird, dass ihre Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Konzerns haben. Die ordnungsgemäße Ermittlung von Mitarbeitern, die der InstitutsVergV unterliegen, und die darauffolgende Gestaltung geeigneter Vergütungsstrukturen für diese Mitarbeiter sind unverzichtbar, um sicherzustellen, dass wir keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken schaffen. Das SECC hat die Entwicklung und Umsetzung eines soliden, risikoorientierten Identifikationsprozesses für das Performance-Jahr 2013 überwacht einschließlich der Bewertung geeigneter qualitativer und quantitativer Kriterien. Im Rahmen des Prozesses wurden die nachstehenden Mitarbeitergruppen ermittelt:

- Mitglieder der obersten Führungsebene des Konzerns (Vorstand, Group Executive Committee und Geschäftsleiter bedeutender Konzerngesellschaften);
- Mitglieder des Senior Management, die für das tägliche Management von Front-Office-Bereichen zuständig sind, sowie das Regional Management;
- Führungskräfte, die für die unabhängigen Kontrollfunktionen des Konzerns zuständig sind, einschließlich der globalen Leiter der Kontrollfunktionen, Mitglieder der globalen Komitees in den Infrastrukturbereichen sowie Mitglieder der Risiko-Komitees;
- Mitarbeiter, die den Konzern einem erheblichen Risiko aussetzen können, einschließlich aller Managing Directors des Bereichs CB&S (mit Ausnahme der Bereiche Research und German Large Corporates); und

— falls nicht bereits identifiziert, alle anderen Mitarbeiter mit ähnlichem Vergütungsniveau wie diejenigen, die unter die oben genannten Kriterien fallen.

Weltweit wurden für das Performance-Jahr 2013 1.295 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 38 Ländern identifiziert, die der InstitutsVergV unterliegen. Dies entspricht einem Anstieg um 7 % gegenüber dem Jahr 2012, in dem 1.215 regulierte Mitarbeiter identifiziert wurden. Dieser Anstieg ist maßgeblich auf (i) die Ermittlung der maßgeblichen Mitglieder des Risk Committee, die über erhebliche Kompetenzen verfügen, (ii) die Ermittlung weiterer Mitarbeiter außerhalb des Bereichs CB&S, die die Institution einem erheblichen Risiko aussetzen können, und (iii) einer strategischen Entscheidung des SECC, die Vergütungsobergrenze zu senken, zurückzuführen. Wie in den vergangenen Jahren erwarten wir, dass die Anzahl der regulierten Mitarbeiter auf einem wesentlich höheren Niveau als bei der Mehrzahl unserer hauptsächlichen Wettbewerber ist, sowohl in absoluter Höhe als auch im Verhältnis zur gesamten Belegschaft.

Angesichts der neuen regulatorischen Anforderungen und der bevorstehenden Technischen Regulierungsstandards der EBA erwarten wir, dass sich unsere Methode zur Ermittlung regulierter Mitarbeiter während des Jahres 2014 weiterentwickeln wird.

### Vergütungsstrukturen für regulierte Mitarbeiter

Für regulierte Mitarbeiter kommen dieselben Quoten des Anteils der aufgeschobenen Vergütung zur Anwendung wie für alle anderen Mitarbeiter, jedoch mit der Abweichung, dass mindestens 40 % bis 60 % ihrer variablen Vergütung in aufgeschobener Form zu gewähren sind. Erreicht der aufgeschobene Teil der variablen Vergütung eines regulierten Mitarbeiters bei Anwendung der konzernweit geltenden Aufschub-Quoten nicht mindestens eine Quote von 40 % (vorausgesetzt, die variable Vergütung übersteigt 50.000 €), so wird diese Quote außer Kraft gesetzt, damit sichergestellt ist, dass die regulatorischen Anforderungen erfüllt werden. Für regulierte Mitarbeiter gilt, dass durchschnittlich mehr als die aufsichtsrechtlich vorgeschriebene Mindestquote von 40 % bis 60 % der variablen Vergütung aufgeschoben wird.

Alle regulierten Mitarbeiter erhalten 50 % ihrer aufgeschobenen variablen Vergütung in Form von REA und die verbleibenden 50 % in der Regel als RIA. (NB: Eine begrenzte Anzahl von regulierten Mitarbeitern in unserem Unternehmensbereich DeAWM erhielt einen Teil ihres RIA in Form des EIP. Dabei handelt es sich um in bar zu erfüllende Anwartschaften, die von dem Wert der durch den Unternehmensbereich verwalteten Fonds abhängt. Für den EIP gelten hinsichtlich aufgeschobener Vergütung und Verfall dieselben Bedingungen wie für den RIA. Diese Mitarbeiter erhalten weiterhin 50 % ihrer aufgeschobenen Vergütung aktienbasiert in Form eines REA, wie durch die InstitutsVergV vorgeschrieben). Nach Eintritt der Unverfallbarkeit (beziehungsweise am Ende der für die Senior Management Group geltenden viereinhalbjährigen Anwartschaftsfrist) gilt für die einzelnen REA-Tranchen eine anschließende Haltefrist von mindestens sechs Monaten, während der die Aktien von den Mitarbeitern nicht verkauft werden dürfen. Mitarbeiter können ihren REA nach den Bedingungen des Einbehalts wegen Verstoßes gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien beziehungsweise wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage oder im Falle einer Kündigung aus wichtigem Grund dennoch verwirken.

Zusätzlich zu der aufgeschobenen Vergütung werden 50 % der sofort fälligen variablen Vergütung (der nach Berechnung des aufgeschobenen Bestandteils verbleibende Teil) ebenfalls aktienbasiert in Form eines EUA gewährt. Ab Gewährung unterliegen diese aktienbasierten Vergütungskomponenten einer Haltefrist von mindestens sechs Monaten, während der die Anteile nicht veräußert werden dürfen. Wenn man den EUA dem aufgeschobenen Teil der variablen Vergütung hinzufügt, bedeutet das, dass den regulierten Mitarbeitern im Durchschnitt weniger als 15 % ihrer variablen Vergütung für das Jahr 2013 unmittelbar in bar ausgezahlt werden (das heißt, dass der Anteil der zurückbehaltenen Vergütung an der gesamten variablen Vergütung mehr als 85 % beträgt). Während der Haltefrist unterliegen die EUA den Verfallsbestimmungen wegen Verstoßes gegen regulatorische Vorgaben oder interne Richtlinien respektive wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage und können auch verwirkt werden, wenn der Mitarbeiter den Konzern entweder freiwillig oder wegen Kündigung aus wichtigem Grund verlässt.

Eine ausführliche Zusammenfassung der Leistungs- und Verfallsbedingungen findet sich unter der Überschrift „Ex post Risikoanpassung“ im Abschnitt „Offenlegung und Zusammenfassung der konzernweiten Vergütung“.

### Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 8 InstitutsVergV

Wie oben beschrieben haben wir entsprechend den Vorgaben der InstitutsVergV zur Ermittlung regulierter Mitarbeiter einen strukturierten und umfassenden Ansatz entwickelt, verfeinert und umgesetzt. Einzelheiten der kollektiven Vergütungselemente für die Gruppe der regulierten Mitarbeiter sind in der folgenden Tabelle zusammengestellt. Die Mitglieder des Vorstands sowie die Geschäftsleiter unserer bedeutenden Konzerngesellschaften im Sinne des § 1 InstitutsVergV sind in der Spalte „Geschäftsleiter (bedeutende Institute)“ aufgeführt.

							2013
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) <sup>1</sup>	CB&S	GTB	DeAWM	PBC	Geschäftsleiter (bedeutende Institute)	NCOU	Konzern gesamt
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.388</b>	<b>41</b>	<b>120</b>	<b>48</b>	<b>97</b>	<b>39</b>	<b>1.733</b>
Anzahl der Angestellten	1.093	27	76	35	38	26	1.295
davon:							
Fixe Vergütung	324	9	24	11	20	8	397
Variable Vergütung	1.065	31	96	36	76	32	1.336
<b>Variable Vergütung</b>							
davon: aufgeschobene Vergütung	809	24	74	28	67	25	1.028
davon: aktienbasiert	406	12	37	14	39	13	521
davon: sofort zugeteilt	255	7	22	8	9	6	308
davon: aktienbasiert <sup>2</sup>	127	4	11	4	5	3	154
davon:							
Vergütung in Abhängigkeit von einer Einbehaltungsregelung	937	28	85	32	72	28	1.182
Vergütung in Abhängigkeit von einer nachhaltigen Wertentwicklung	809	24	74	28	67	25	1.028
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses <sup>3,4</sup>	27						37 <sup>5</sup>
Anzahl der Begünstigten	28						38 <sup>5</sup>
Zahlungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses <sup>4</sup>	18						31 <sup>5</sup>
Anzahl der Begünstigten	55						62 <sup>5</sup>

<sup>1</sup> Ohne Postbank.

<sup>2</sup> Der Teil der sofort zugeteilten Vergütungskomponenten, der als EUA gewährt wurde, kann aufgrund lokaler rechtlicher Bestimmungen und Steuergesetzgebungen weniger als 50 % betragen.

<sup>3</sup> Einschließlich Garantiezusagen.

<sup>4</sup> Die Zahlungen, die anlässlich der Aufnahme oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, sind zur Wahrung der Vertraulichkeit der Mitarbeiter aufgrund der geringen Anzahl von Leistungsempfängern mit Ausnahme des Bereichs CB&S in aggregierter Form für den Konzern dargestellt.

<sup>5</sup> Die Gesamtsumme enthält neben der für CB&S ausgewiesenen Zahl die aggregierte Zahl für alle anderen Geschäftsbereiche.

Alle Zahlen in der Tabelle beinhalten die Zuordnung der Vergütung und der Mitarbeiterzahlen der Infrastruktureinheiten gemäß unseren gängigen Kostenallokationsschlüsseln.

Wir stellen sicher, dass freiwillige Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grundlage des nachhaltigen Engagements des Einzelnen und dessen persönlichen Beitrags zum Erfolg der Bank während der Zeit seiner Beschäftigung festgesetzt werden. Die größte im Jahr 2013 geleistete Abfindungszahlung betrug 3,7 Mio €.

Sämtliche aufgeschoben gewährten Vergütungselemente sowie der EUA unterliegen dem Einbehalt nach einem Verstoß des Mitarbeiters gegen interne Richtlinien oder regulatorische Auflagen respektive wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage. Darüber hinaus gelten für sämtliche aufgeschoben gewährten Vergütungselemente die Vorschriften über den Einbehalt im Hinblick auf den Erfolgsbeitrag des Unternehmensbereichs des Mitarbeiters beziehungsweise des Konzerns insgesamt. Im Jahr 2013 verfielen für vier regulierte Mitarbeiter Vergütungselemente wegen Kündigung aus wichtigem Grund beziehungsweise infolge der Feststellung eines Verstoßes gegen interne Richtlinien oder regulatorische Auflagen. Der verfallene Betrag belief sich (basierend auf dem Wert des Awards zum Zeitpunkt der Gewährung) auf 9,24 Mio €. Zum Ende des Jahres 2013 standen 17 Mitarbeiter unter Beobachtung der bankinternen Ausschüsse und waren aufgrund noch andauernder Ermittlungen von der vorläufigen Aussetzung der Fälligkeit oder Lieferung betroffen.

## 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. Neue Vergütungsregelungen wurden zuletzt in der Hauptversammlung am 23. Mai 2013 beschlossen. Danach gelten die folgenden Regelungen ab 1. Januar 2013:

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:

in €	31.12.2013	
	Vorsitzender	Mitglied
Ausschuss <sup>1</sup>		
Prüfungsausschuss	200.000	100.000
Risikoausschuss	200.000	100.000
Nominierungsausschuss	0	0
Vermittlungsausschuss	0	0
Integritätsausschuss <sup>2</sup>	100.000	50.000
Präsidialausschuss	100.000	50.000
Vergütungskontrollausschuss <sup>3</sup>	100.000	50.000

<sup>1</sup> Die Mitgliedschaften in den Ausschüssen sind im Finanzbericht unter „Ergänzende Informationen“ auf der Seite 534 dargestellt.

<sup>2</sup> Eingerichtet am 22. Mai 2013.

<sup>3</sup> Eingerichtet am 29. Oktober 2013.

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.

Bei unterjährigen Wechseln im Aufsichtsrat erfolgt die Vergütung für das Geschäftsjahr zeitanteilig, und zwar mit Aufrundung/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 Aufsichtsrats-tätigkeit 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.

Für das Geschäftsjahr 2012 galten für die Vergütung des Aufsichtsrats folgende Regelungen:

Die Vergütung bestand aus einer festen Vergütung in Höhe von 60.000 € pro Jahr und einem dividendenabhängigen Bonus in Höhe von 100 € pro Jahr je 0,01 € ausgeschüttete Dividende, die 1,00 € je Aktie überstieg. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten ferner eine auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene jährliche Vergütung. Diese Vergütung betrug 100 € für jede 0,01 €, um die der Durchschnitt der im Finanzbericht der Gesellschaft im Einklang mit den jeweils anwendbaren Rechnungslegungsvorschriften für den Konzern ausgewiesenen Ergebnisse je Aktie (verwässert) aus dem Jahresüberschuss nach Steuern für die letzten drei abgelaufenen Geschäftsjahre den Betrag von 4,00 € überstieg.

Diese Beträge erhöhten sich um 100 % je Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats. Für den Vorsitz in einem Ausschuss betrug der Erhöhungssatz 200 %. Beides galt nicht für den nach § 27 Absatz 3 MitbestG gebildeten Ausschuss. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhielt das Vierfache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der Gesamtvergütung eines ordentlichen Mitglieds. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden stellte dies gleichzeitig die Obergrenze dar. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 € für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnahmen. Darüber hinaus wurden die Mitglieder des Aufsichtsrats in unserem Interesse in angemessener Höhe in eine von der Deutschen Bank abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche bestand. Die Prämien hierfür wurden von der Bank entrichtet.

Die Deutsche Bank erstattete den Mitgliedern des Aufsichtsrats sämtliche Auslagen sowie etwaige Umsatzsteuer- aufwendungen, die ihnen in Verbindung mit ihren Aufgaben als Mitglied des Aufsichtsrats entstanden. Die bei der Deutschen Bank angestellten Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats erhielten außerdem ihre Vergütung als Mitarbeiter. Die Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während des ganzen Geschäftsjahres angehörten, wurde im Verhältnis zur Amtsdauer berücksichtigt, wobei eine Aufrundung auf volle Monate erfolgte.

Die Mitglieder des Nominierungsausschusses, der sich im Anschluss an die Hauptversammlung 2008 konstituiert hat, haben auf sämtliche Vergütungen für den Nominierungsausschuss für 2012 einschließlich des Sitzungsgelds verzichtet.

## Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2013

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2013 setzt sich wie folgt zusammen (ohne gesetzliche Umsatzsteuer).

Mitglieder des Aufsichtsrats in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2013		Vergütung für das Geschäftsjahr 2012			
	Fest	Hiervon im Februar 2014 ausgezahlt	Fest	Variabel	Sitzungsgeld	Insgesamt
Dr. Paul Achleitner <sup>1</sup>	645.833	484.374	160.000	0	13.000	173.000
Dr. Clemens Börsig <sup>2</sup>	0	0	100.000	0	12.000	112.000
Karin Ruck <sup>4</sup>	125.000	125.000	210.000	0	19.000	229.000
Alfred Herling	187.500	140.625	120.000	0	12.000	132.000
Wolfgang Böhr <sup>4</sup>	41.667	41.667	60.000	0	6.000	66.000
Frank Bsirske <sup>3</sup>	95.833	71.874	0	0	0	0
John Cryan <sup>3</sup>	233.333	174.999	0	0	0	0
Dina Dublon <sup>6</sup>	33.333	24.999	0	0	0	0
Dr. Karl-Gerhard Eick <sup>4</sup>	125.000	125.000	180.000	0	13.000	193.000
Katherine Garrett-Cox	100.000	75.000	60.000	0	6.000	66.000
Timo Heider <sup>3</sup>	87.500	65.625	0	0	0	0
Gerd Herzberg <sup>2</sup>	0	0	25.000	0	4.000	29.000
Sabine Irrgang <sup>3</sup>	87.500	65.625	0	0	0	0
Prof. Dr. Henning Kagermann	200.000	150.000	120.000	0	12.000	132.000
Martina Klee	129.167	96.875	60.000	0	6.000	66.000
Suzanne Labarge	200.000	150.000	120.000	0	12.000	132.000
Maurice Lévy <sup>2</sup>	0	0	25.000	0	3.000	28.000
Peter Löscher	129.167	96.875	40.000	0	2.000	42.000
Henriette Mark	200.000	150.000	120.000	0	13.000	133.000
Gabriele Platscher	158.333	118.749	60.000	0	6.000	66.000
Bernd Rose <sup>3</sup>	116.667	87.500	0	0	0	0
Dr. Theo Siegert <sup>2</sup>	0	0	75.000	0	8.000	83.000
Rudolf Stockem	158.333	118.749	35.000	0	2.000	37.000
Stephan Szukalski <sup>3</sup>	58.333	43.749	0	0	0	0
Dr. Johannes Teysen	100.000	75.000	60.000	0	6.000	66.000
Marlehn Thieme <sup>4</sup>	83.333	83.333	120.000	0	13.000	133.000
Georg Thoma <sup>3</sup>	116.667	87.500	0	0	0	0
Tilman Todenhöfer <sup>5</sup>	125.000	125.000	120.000	0	12.000	132.000
Prof. Dr. Klaus Rüdiger						
Trützscher	200.000	150.000	80.000	0	7.000	87.000
Stefan Viertel <sup>1</sup>	41.667	41.667	60.000	0	6.000	66.000
Renate Voigt <sup>4</sup>	41.667	41.667	60.000	0	6.000	66.000
Werner Wenning <sup>2</sup>	41.667	41.667	60.000	0	6.000	66.000
<b>Insgesamt</b>	<b>3.862.500</b>	<b>3.053.119</b>	<b>2.130.000</b>	<b>0</b>	<b>205.000</b>	<b>2.335.000</b>

<sup>1</sup> Mitglied seit 31. Mai 2012.

<sup>2</sup> Mitglied bis 31. Mai 2012.

<sup>3</sup> Mitglied seit 23. Mai 2013.

<sup>4</sup> Mitglied bis 23. Mai 2013.

<sup>5</sup> Mitglied bis 31. Oktober 2013.

<sup>6</sup> Mitglied seit 1. November 2013.

Von der ermittelten Vergütung für das Geschäftsjahr 2013 wurden dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied 25 % nach Rechnungsvorlage im Februar 2014 auf der Basis eines Aktienkurses von 36,939 € (Durchschnitt der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra) des Januars 2014, auf drei Nachkommastellen gerundet) in virtuelle Aktienanteile der Gesellschaft umgerechnet. Für Mitglieder, die im Jahr 2013 aus dem Aufsichtsrat ausschieden, wurde die gesamte Vergütung in Geld ausgezahlt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der virtuellen Aktienanteile der Mitglieder des Aufsichtsrats, die im Februar 2014 als Teil der Vergütung 2013 auf drei Nachkommastellen umgerechnet wurden:

Mitglieder des Aufsichtsrats	Anzahl der virtuellen Aktienanteile
Dr. Paul Achleitner	4.370,945
Alfred Herling	1.268,984
Frank Bsirske	648,592
John Cryan	1.579,180
Dina Dublon	225,597
Katherine Garrett-Cox	676,791
Timo Heider	592,193
Sabine Irrgang	592,193
Prof. Dr. Henning Kagermann	1.353,583
Martina Klee	874,189
Suzanne Labarge	1.353,583
Peter Löscher	874,189
Henriette Mark	1.353,583
Gabriele Platscher	1.071,586
Bernd Rose	789,590
Rudolf Stockem	1.071,586
Stephan Szukalski	394,795
Dr. Johannes Teysen	676,791
Georg Thoma	789,590
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler	1.353,583
<b>Insgesamt</b>	<b>21.911,123</b>

Mit Ausnahme der Herren Bsirske und Stockem sind alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2013 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,10 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 2013 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. 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 Deutsche Bank AG verknüpft. Insoweit ist die Kostenübernahme durch die Bank in der Satzung geregelt. Aufgrund einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung stellt die Bank Herrn Dr. 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. 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. Achleitner zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats und werden jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft. Im Rahmen dieser Vereinbarung hat die Bank Herrn Dr. Achleitner im Geschäftsjahr 2013 Unterstützungsleistungen im Gegenwert von rund 185.000 € und Aufwandserstattungen in Höhe von 137.502 € gewährt.

Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats hat sämtliche zum Zeitpunkt der Bestellung von Herrn Thoma zum Aufsichtsrat, laufende Mandatsbeziehungen zwischen der Shearman & Sterling LLP und der Deutsche Bank AG sowie deren verbundenen Unternehmen und seither auch alle neuen Mandate, bei denen die Deutsche Bank AG oder deren verbundene Unternehmen zu den Leistungsempfängern gehören, genehmigt. Im Rahmen dieser Mandatsbeziehungen wurden in der Zeit zwischen der Bestellung von Herrn Thoma und dem 31. De-



zember 2013 durch Konzernunternehmen der Deutschen Bank an Shearman & Sterling LLP Zahlungen in Höhe von ca. 2,3 Mio. € geleistet. Nicht erfasst sind durchaus signifikante Beträge, die über Konsortialführer abgerechnet wurden und somit weder bei Shearman & Sterling LLP noch bei der Bank als Zahlungen der Bank an Shearman & Sterling LLP gebucht sind. Herr Thoma hat bei keinem der Mandate mitgewirkt. Lediglich wegen seiner Beteiligung als einer von 159 Equity Partnern zum 31. Dezember 2013 ist er wirtschaftlich am Erfolg von Shearman & Sterling LLP beteiligt.

