

Neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab Januar 2017



Neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab Januar 2017

Brief des Aufsichtsratsvorsitzenden

*Sehr geehrte Aktionärin,
sehr geehrter Aktionär,*

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

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

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

Das neue Vergütungssystem wird Ihnen auf den folgenden Seiten detailliert vorgestellt. Wir bitten um Ihre Zustimmung für das neue Vergütungssystem.

*Mit freundlichen Grüßen
Ihr Dr. Paul Achleitner*

Vergütungsstruktur ab Januar 2017

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

Im Folgenden werden die Strukturen des ab dem Geschäftsjahr 2017 gültigen Vergütungssystems dargestellt. Dabei werden insbesondere die Änderungen zu dem bisher gültigen System aufgezeigt und die Gründe für die einzelnen Änderungen erläutert.

Struktur und Vergütungselemente des neuen Vergütungssystems



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

Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

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

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

Innerhalb des Vorstandsgremiums wird zukünftig zwischen dem Vorstandsvorsitzenden, den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und den ordentlichen Vorstandsmitgliedern entsprechend der Ressort-Zuständigkeit wie folgt differenziert:

in €	2017
Grundgehalt	
Vorstandsvorsitzender	3.400.000
Stellvertretende Vorstandsvorsitzende	3.000.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (CIB)	3.000.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Deutsche AM / PCB / Infrastruktur / Region)	2.400.000

Die InstVV eröffnet die Möglichkeit, Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung als fixe Vergütung zu definieren und so in die Bemessungsgrundlage zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen mit einzubeziehen. Der Aufsichtsrat hat die bisherige Zusagestruktur der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung überprüft; die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung betragen ab dem 1. Januar 2017 wie folgt:

in €	2017
Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung	
Vorstandsvorsitzender	650.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (CIB / Deutsche AM)	1.000.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (PCB / Infrastruktur/Region)	650.000

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

Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

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

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

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

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

Short-Term Award (STA)

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

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

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

Gruppenkomponente

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

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

Im Einklang mit der Strategie der Bank sind vier Erfolgskennzahlen die Bezugsgröße für die Gruppenkomponente des STA, die wichtige Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil der Bank darstellen.

Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote)	Das harte Kernkapital der Bank im Verhältnis zu ihren risikogewichteten Aktiva.
Verschuldensquote	Das Kernkapital der Bank als prozentualer Anteil ihrer Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der CRR/CRD4 Vorschriften.
Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen	Zinsunabhängige Aufwendungen insgesamt ohne Restrukturierungs- und Abfindungskosten, Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten, Wertminderungen des Geschäfts- oder Firmenwerts und der sonstigen immateriellen Vermögenswerte sowie Aufwendungen im Versicherungsgeschäft.
Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE)	Den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbares Ergebnis nach Steuern, dividiert durch das durchschnittliche, den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbare materielle Eigenkapital. Letzteres wird ermittelt, indem der Geschäfts- oder Firmenwert und sonstige immaterielle Vermögenswerte von dem den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapital abgezogen werden.

Nach Abschluss eines Geschäftsjahres ermittelt der Aufsichtsrat, wie sich jede dieser Kennzahlen im Vergleich zu den veröffentlichten Zielgrößen für das Jahr 2020 entwickelt hat und leitet daraus einen Erreichungsgrad für jede Erfolgskennzahl ab.

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

Individuelle Komponente

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

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

insgesamt verfehlt, kann der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis kommen, dass eine individuelle Komponente nicht zu gewähren ist.

Minimum-, Ziel- und Maximumwerte

Abhängig vom Erreichungsgrad der vorgenannten Ziele beträgt die Summe aus Gruppen- und individueller Komponente maximal 40 % der gesamten variablen Vergütung. Somit ist gewährleistet, dass die individuellen Ziele nicht hauptsächlich die Höhe der variablen Vergütung bestimmen. Wurden die Ziele im Beurteilungszeitraum insgesamt verfehlt, kann der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis kommen, dass ein STA nicht zu gewähren ist. Die für das Jahr 2017 geltenden jährlichen Minimum-, Ziel- und Maximalwerte des STA für den Vorstandsvorsitzenden sowie die ordentlichen Vorstandsmitglieder betragen:

Minimum-, Ziel- und Maximalwerte des STA

in €	2017		
	Minimum	Zielwert	Maximum
Vorstandsvorsitzender			
Gruppenkomponente	0	500.000	1.000.000
Individuelle Komponente	0	1.400.000	2.800.000
Vorstandsvorsitzender insgesamt	0	1.900.000	3.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (CIB)			
Gruppenkomponente	0	500.000	1.000.000
Individuelle Komponente	0	1.400.000	2.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (CIB) insgesamt	0	1.900.000	3.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Deutsche AM)			
Gruppenkomponente	0	500.000	1.000.000
Individuelle Komponente	0	1.300.000	2.600.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Deutsche AM) insgesamt	0	1.800.000	3.600.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (PCB)			
Gruppenkomponente	0	500.000	1.000.000
Individuelle Komponente	0	1.100.000	2.200.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (PCB) insgesamt	0	1.600.000	3.200.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Infrastruktur / Region)			
Gruppenkomponente	0	500.000	1.000.000
Individuelle Komponente	0	800.000	1.600.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Infrastruktur / Region) insgesamt	0	1.300.000	2.600.000

Long-Term Award (LTA)

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

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

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

Unverändert stellt die **relative Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie** gegenüber ausgewählten Vergleichsinstituten ein Ziel im Rahmen des LTA dar. Mit diesem Ziel soll weiterhin eine nachhaltige Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gefördert werden. Allerdings wurde der Anteil dieses Ziels am LTA von bisher 2/3 auf 1/3 gesenkt, um eine bessere Balance zu schaffen. Die Langfristigkeit dieses Zieles wird durch die fortgeführte Berücksichtigung eines Dreijahresdurchschnitts der relativen Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie (Relative Total Shareholder Return, RTSR) unterstützt. Der RTSR ergibt sich aus der Rendite der Deutsche Bank-Aktie (Total Shareholder Return) im Verhältnis zum Durchschnittswert der Aktienrenditen einer ausgewählten Vergleichsgruppe (in Euro gerechnet). Eingang in die Berechnung dieses Anteils am LTA findet das Mittel der jährlichen relativen Rendite der Deutsche Bank-Aktie für die drei letzten Geschäftsjahre (Vergütungsjahr sowie die beiden vorhergehenden Jahre). Ist der Dreijahresdurchschnitt der relativen

Rendite der Deutsche Bank-Aktie größer als 100 %, dann erhöht sich der Wert des Award-Anteils proportional bis zu einer Obergrenze von 150 % der Zielgröße, das heißt, der Wert steigt um 1 % für jeden Prozentpunkt über 100 %. Der Wert vermindert sich jedoch überproportional, sofern der Dreijahresdurchschnitt der relativen Rendite geringer als 100 % ist. Liegt die berechnete relative Aktienrendite im Bereich von kleiner 100 % bis 80 %, mindert sich für jeden Prozentpunkt weniger der Wert des Award-Anteils um jeweils 2 Prozentpunkte. Im Bereich zwischen 80 % und 60 % verringert sich der Wert des Award-Anteils für jeden Prozentpunkt weniger um jeweils 3 Prozentpunkte. Überschreitet die relative Aktienrendite auf Dreijahressicht im Durchschnitt 60 % nicht, ist der Wert des Award-Anteils null.

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

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

Peer Group der Deutschen Bank

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

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

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

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

in €	2017		
	Minimum	Zielwert	Maximum
Vorstandsvorsitzender	0	3.400.000	5.100.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder	0	2.800.000	4.200.000

Ziele

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

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

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

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

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

(3) Langfristige konzernweite Zielausprägungen

Maximale Gesamtvergütung

Nach Umsetzung der regulatorischen Vorgaben und auf Basis der vorgenannten einzelnen Vergütungskomponenten ergeben sich die folgenden jährlichen Maximalbeträge.

Gesamtvergütung / Ziel- und Maximalwerte

in €	2017				
	Grundgehalt ¹⁾	STA (Gruppenkomponente)	STA (Individuelle Komponente)	LTA	Gesamtvergütung ²⁾
Vorstandsvorsitzender					
Zielwert	3.400.000	500.000	1.400.000	3.400.000	8.700.000
Maximum	3.400.000	1.000.000	2.800.000	5.100.000	9.850.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (CIB)					
Zielwert	3.000.000	500.000	1.400.000	2.800.000	7.700.000
Maximum	3.000.000	1.000.000	2.800.000	4.200.000	9.850.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Deutsche AM)					
Zielwert	2.400.000	500.000	1.300.000	2.800.000	7.000.000
Maximum	2.400.000	1.000.000	2.600.000	4.200.000	9.850.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (PCB)					
Zielwert	2.400.000	500.000	1.100.000	2.800.000	6.800.000
Maximum	2.400.000	1.000.000	2.200.000	4.200.000	9.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Infrastruktur / Region)					
Zielwert	2.400.000	500.000	800.000	2.800.000	6.500.000
Maximum	2.400.000	1.000.000	1.600.000	4.200.000	9.200.000

¹⁾ Das Grundgehalt der stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden beträgt 3.000.000 €, die Gesamtvergütung erhöht sich – gegebenenfalls – entsprechend.

²⁾ Der Aufsichtsrat hat für die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2017 eine Obergrenze in Höhe von 9,85 Mio € (Cap) festgesetzt. Dies bedeutet, dass selbst bei Zielerreichungsgraden, die zu höheren Vergütungen führen würden, die Vergütung auf maximal 9,85 Mio € begrenzt ist.

Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit

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

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

75%

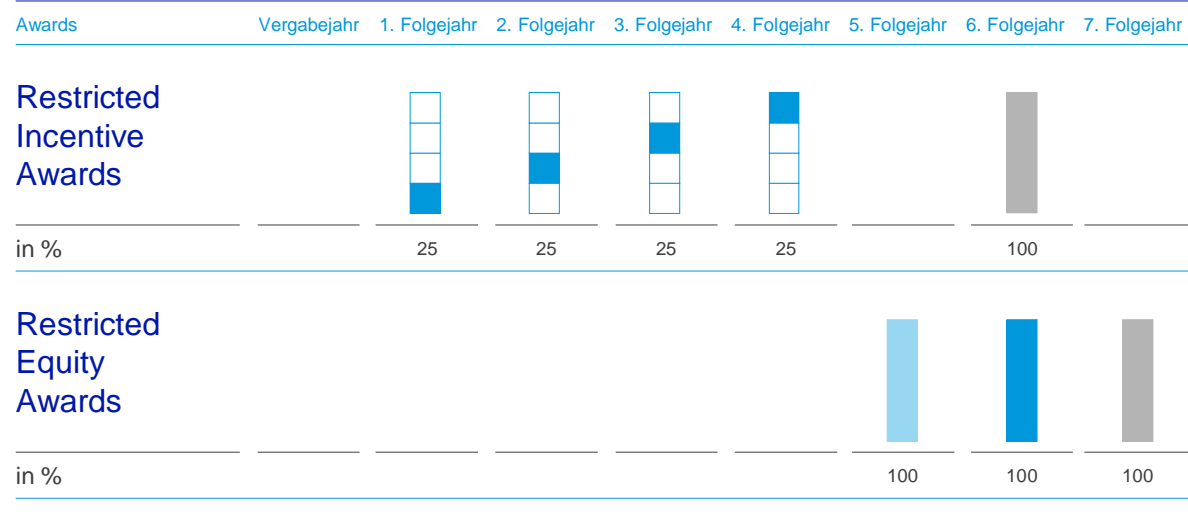
der variablen Vergütung werden mindestens aktienbasiert gewährt

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

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

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

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



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

Verfallbedingungen / Rückforderungsmöglichkeit

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

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

Begrenzungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen

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

Regelungen zur Aktienhaltepflcht

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

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

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

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

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

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

Altersversorgungszusage

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

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

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

Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

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

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

