

Vergütungsbericht 2015

Leistung aus Leidenschaft



Vergütungsbericht

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2015 enthält detaillierte qualitative und quantitative Informationen zur Vergütung für den gesamten Deutsche Bank-Konzern (ausgenommen für die Deutsche Postbank AG, die einen eigenen Bericht veröffentlicht). Ferner enthält er spezifische Offenlegungen im Hinblick auf die Mitglieder des Konzernvorstands und die Mitarbeiter, die als Risikoträger (MRTs) gemäß der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) identifiziert wurden.

Der Bericht umfasst die folgenden Abschnitte:

- Zusammenfassung und Offenlegung der konzernweiten Vergütung
- Bericht und Offenlegung über die Vorstandsvergütung
- Bericht und Offenlegung über die Aufsichtsratsvergütung

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

Zusammenfassung und Offenlegung konzernweiter Vergütung

Zusammenfassung

Das Jahr 2015 war maßgeblich durch die Einführung der Strategie 2020 sowie Auswirkungen von Einmaleffekten auf die Ergebnisse der Bank, vornehmlich der Wertminderung („Impairment“) von Goodwill, gekennzeichnet.

Bei den Vergütungsentscheidungen der Bank für 2015 musste der für 2015 ausgewiesene Verlust der Deutschen Bank sorgfältig gegen die positiven Ertragsentwicklungen und die Gesamtkapitalposition abgewogen werden. Vor diesem Hintergrund hat sich der Vorstand entschlossen, einen Gesamtbetrag der variablen Vergütung in Höhe von 2,4 Mrd € zu gewähren. Unter Anwendung der für den Gesamtbetrag für 2015 genutzten Wechselkurse auf den Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2014 bedeutet dies einen Rückgang im Vergleich zu 2014 um circa 17 %.

Die Bank richtet die Vergütung weiterhin am langfristigen Erfolg des Unternehmens aus. Daher ist die Quote der Vergütungsbestandteile, die erst zu einem späteren Zeitpunkt zur Auszahlung gelangen oder geliefert werden, mit insgesamt 49 % (einschließlich der aktienbasierten sofort fälligen Vergütung) weiterhin hoch. Zur Verstärkung dieser Ausrichtung wurden 33 % in Form von Aktien gewährt. Für Risikoträger („MRTs“) betrug der Bestandteil der nachträglich zur Auszahlung oder Lieferung gelangenden Vergütung 88 %.

Vor dem Hintergrund des negativen Ergebnisses für 2015 ist die Auslobung der variablen Vergütung für 2015 insbesondere auch mit Blick auf die Sicherung der Stabilität des Franchises sowie in der Erwartung einer positiven und nachhaltigen Entwicklung über die nächsten Jahre getroffen worden. Es war der Bank daher wichtig, dass sich diese Erwartung auch in der Struktur der variablen Vergütung widerspiegelt. Die Bank hat daher entschieden, zusätzliche Maßnahmen zur Ausrichtung der variablen Vergütung am langfristigen Erfolg zu treffen, und hat den Mindestzurückbehaltungszeitraum der aufgeschobenen Vergütungselemente von drei auf vier Jahre für alle Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung erhöht. Darüber hinaus wurde die Haltefrist der aktienbasierten sofort fälligen Vergütung für MRTs auf zwölf Monate erhöht. Diese Maßnahmen werden von der Einführung gestärkter Möglichkeiten zur Anwendung einer nachträglichen Risikoadjustierung der variablen Vergütung, die die nachträgliche Verringerung oder deren vollständigen Wegfall ermöglichen, flankiert.

Um sicherzustellen, dass die Vergütungsstrategie der Bank weiterhin auf ihre Mehrjahresziele im Rahmen der Strategie 2020 ausgerichtet bleibt, hat die Bank zudem eine neue Vergütungsstruktur für die Jahre ab 2016 (das neue Vergütungsrahmenwerk) eingeführt. Bei dieser neuen Struktur wird ein stärkerer Fokus auf die fixe Vergütung sowie die engere und transparentere Verknüpfung des Konzernergebnisses mit individuellen variablen Vergütungsentscheidungen gelegt.

Vergütungsstrategie

Die Vergütung spielt eine entscheidende Rolle für die erfolgreiche Umsetzung der strategischen Ziele der Deutschen Bank. Die Vergütungsstrategie des Konzerns basiert auf der Förderung eines globalen kundenorientierten Bankmodells mit sicheren und soliden Vergütungspraktiken, die sich im Rahmen der Kapital- und Liquiditätsausstattung sowie Tragfähigkeit der Bank bewegen und an ihren strategischen Zielen sowie veröffentlichten Werten und Überzeugungen ausgerichtet sind.

Fünf wesentliche Ziele unserer Vergütungspraktiken

- Förderung der Umsetzung einer kundenorientierten globalen Bankstrategie durch die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitertalenten über verschiedene Geschäftsmodelle und Länder hinweg
- Unterstützung des langfristigen Erfolgs und der nachhaltigen Entwicklung der Bank sowie der hieraus abgeleiteten Risikostrategien
- Unterstützung einer auf Kostendisziplin und Effizienz basierenden langfristigen Wertentwicklung
- Gewährleistung solider Vergütungspraktiken der Bank durch die Risikoadjustierung der Ergebnisse, Verhinderung der Übernahme unverhältnismäßig hoher Risiken, Kompatibilität mit der Kapital- und Liquiditätsplanung sowie Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorschriften
- Untermauerung der von der Bank vertretenen Werte Integrität, nachhaltige Leistung, Kundenorientierung, Innovation, Disziplin und Partnerschaft

Zentrale Vergütungsgrundsätze

- Ausrichtung der Vergütung an den Aktionärsinteressen und der nachhaltigen konzernweiten Profitabilität unter Berücksichtigung von Risiken und Kapitalkosten
- Maximierung von nachhaltiger Mitarbeiterleistung und Unternehmensergebnis
- Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeitertalente
- Kalibrierung der Vergütung auf die verschiedenen Divisionen und Verantwortungsebenen
- Anwendung eines einfachen und transparenten Vergütungsdesigns
- Gewährleistung, dass Anforderungen der Aufsichtsbehörden erfüllt werden

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

Einhaltung regulatorischer Vorgaben

Grundlegendes Ziel der konzernweiten Vergütungsstrategie der Bank ist es, die Einhaltung der regulatorischen Vorschriften zu gewährleisten. Die Bank will bei der Umsetzung aufsichtsrechtlicher Änderungen im Bereich Vergütung eine Vorreiterrolle einnehmen. Dabei wird sie weiterhin zur Einhaltung aller bestehenden und neuen Anforderungen mit ihrer Aufsichtsbehörde, der Europäischen Zentralbank („EZB“), zusammenarbeiten.

Als ein in der EU ansässiges Institut unterliegt die Deutsche Bank weltweit den Vorschriften der CRD 4, die im Kreditwesengesetz und der InstVV in deutsches Recht umgesetzt wurden. Die Bank hat die Vorgaben für alle Tochtergesellschaften und Niederlassungen weltweit übernommen, sofern dies nach Maßgabe von § 27 InstVV erforderlich ist. Die Bank hat zudem alle Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank

hat („Material Risk Takers“ oder „MRTs“). MRTs wurden sowohl für die Gruppe als auch für die signifikanten Institute im Sinne von § 17 InstVV auf Ebene der Gesellschaft identifiziert.

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

Infolge einer branchenspezifischen Regulierung und im Einklang mit der InstVV werden bestimmte Asset & Wealth Management-Tochtergesellschaften, die insbesondere alternative Investments verwalten, nach der Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (Alternative Investment Fund Managers Directive – „AIFMD“) reguliert. Die AIFMD enthält Vorschriften zur Vergütung, in denen die von Verwaltern alternativer Investmentfonds („AIFM“) bei der Festlegung und Anwendung von Vergütungspraktiken für bestimmte Mitarbeiterkategorien zu beachtenden Regelungen aufgeführt sind. Material Risk Taker gemäß AIFMD („AIFMD MRTs“) sind auf Ebene der AIFM zu identifizieren. Ein wesentlicher Unterschied zur CRD 4 und ihrer Umsetzung in deutsches Recht besteht darin, dass AIFMD MRTs nicht dem in der CRD 4 festgelegten Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung unterliegen. Die Bank identifiziert AIFMD MRTs für die Alternative Investment Fund Manager in Übereinstimmung mit der AIFMD und wendet auf sie die gleichen Vergütungsgrundsätze wie für die InstVV-MRTs an mit der Ausnahme des 1:2-Verhältnisses von fixen zu variablen Vergütungsbestandteilen.

Die Bank wird das regulatorische Umfeld auch weiterhin eng verfolgen. Wesentliche regulatorische Weiterentwicklungen für 2016 umfassen die Umsetzung der „Undertakings for Collective Investments in Transferable Securities“ (UCITS-)Richtlinie sowie die zu erwartende Änderung der InstVV vor dem Hintergrund der im Dezember 2015 veröffentlichten „Guidelines on sound remuneration policies“ der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde.

Struktur der Gesamtvergütung

Im Rahmen der Vergütungsstrategie verfolgt die Bank einen Gesamtvergütungsansatz, der fixe und variable Vergütungskomponenten umfasst.

Element	Beschreibung
Fixe Vergütung	<p>Die fixe Vergütung dient dazu, die Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation, Erfahrung und Kompetenz sowie den Anforderungen, der Bedeutung und dem Umfang ihrer Funktion zu vergüten. Für die Mehrzahl der Deutsche Bank-Mitarbeiter bildet die fixe Vergütung den wesentlichen Vergütungsbestandteil, und sein 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.</p> <p>Als Teil ihrer fixen Vergütung erhält eine geringe Anzahl von Mitarbeitern eine Grundgehaltszulage (Additional Fixed Pay Supplement – „AFPS“). Die AFPS wurde vor allem aus Gründen des Kostenmanagements in Bezug auf Altersvorsorge und Benefits eingeführt.</p>
Variable Vergütung	<p>Die variable Vergütung ist auf das Branchenziel der Beibehaltung von Kostenflexibilität bei gleichzeitiger Gewinnung und Bindung der richtigen Talente ausgerichtet. Sie hat darüber hinaus den Vorteil, dass sie Leistungsergebnisse differenzieren und Verhaltensweisen durch geeignete Anreizsysteme fördern kann, die wiederum positiven 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, flexibel und leistungsba-siert ist.</p>

Element	Beschreibung
Benefits und Altersvorsorge	Im Einklang mit der jeweiligen lokalen Marktpraxis sowie lokalen Vorschriften und Anforderungen gewährt die Bank zudem Benefits (einschließlich Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge), die an die Beschäftigung bei der Bank, Seniorität oder Dienstzeiten geknüpft sein können und nicht direkt an Leistung gekoppelt sind.

Vergütungsansatz ab dem Jahr 2016: Das neue Vergütungsrahmenwerk

Es ist ein wesentlicher Bestandteil der Strategie 2020, die Vergütung noch stärker mit Leistung und Verhalten in Einklang zu bringen. Um dies zu erreichen, hat die Bank in 2015 ihren Vergütungsansatz überprüft und begann in 2016 mit der Einführung eines neuen Vergütungsrahmenwerks. Dieses wurde konzipiert, um Vergütung stärker mit nachhaltiger Leistung auf allen Ebenen der Bank in Einklang zu bringen, indem eine bessere Balance zwischen fixer und variabler Vergütung sowie eine engere Verknüpfung der variablen Vergütung mit dem Konzernergebnis geschaffen wird. Das neue Vergütungsrahmenwerk sieht für außertarifliche Mitarbeiter Referenzquoten für das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung je nach Seniorität und Geschäftsbereich beziehungsweise Infrastrukturfunktion vor.

Zusätzlich besteht die variable Vergütung ab 2016 aus zwei Komponenten. Die erste, eine Gruppenkomponente, bezieht sich auf das Konzernergebnis der Deutschen Bank und verknüpft damit die individuelle Gesamtvergütung enger mit der Gesamtleistung der Bank. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass jeder einzelne Mitarbeiter zu den Ergebnissen der Bank beiträgt. Die zweite, die individuelle Komponente, ist diskretionärer und soll die individuelle Leistung im Kontext der divisionalen Performance honorieren.

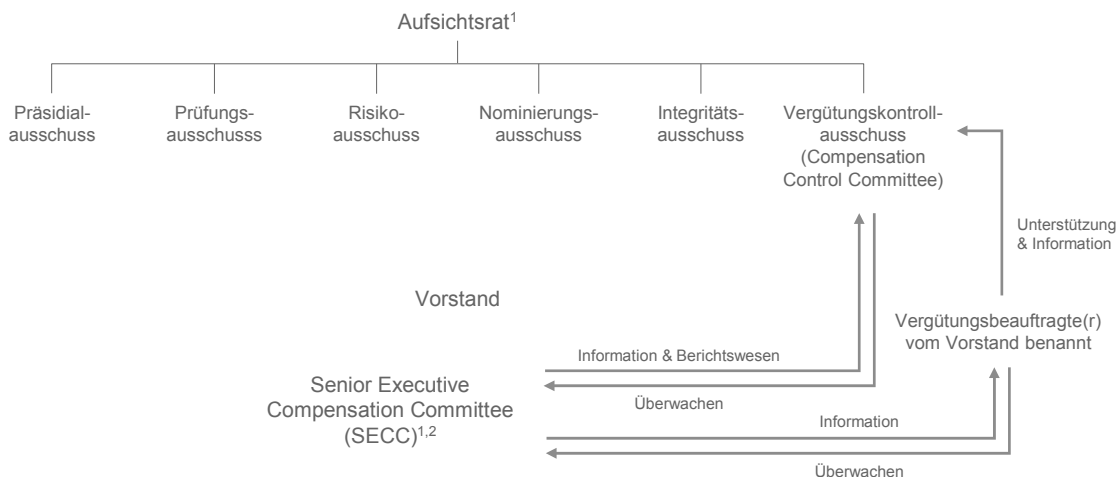
Vergütungsgovernance

Im Einklang mit der in Deutschland bestehenden dualen Führungsstruktur legt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, während der Vorstand die Vergütungsangelegenheiten aller anderen Mitarbeiter des Konzerns überwacht. Sowohl Aufsichtsrat als auch Vorstand werden von bestimmten Ausschüssen und Funktionen nach Maßgabe der InstVV unterstützt.

Unsere robuste Governance-Struktur erlaubt uns, im Rahmen der eindeutigen Vorgaben unserer Vergütungsstrategie und -praxis zu handeln. Sämtliche Vergütungsangelegenheiten sowie die Einhaltung regulatorischer Vorgaben werden durch die maßgeblichen Gremien überwacht, welche die globale Governance-Struktur zur Vergütung bilden.

Reward-Governancestruktur

(basierend auf § 25d Abs.12 KWG und InstVV)



¹ Optional: Unabhängige externe Berater

² Die relevanten Aufgaben werden durch das SECC im Auftrag des Vorstands durchgeführt.

Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss wurde vom Aufsichtsrat im Einklang mit § 25d Abs. 12 Kreditwesengesetz eingesetzt. Er besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie drei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen zwei den Arbeitnehmervertretern angehören, und kam im Kalenderjahr 2015 zu zehn Sitzungen, davon zwei gemeinsame Sitzungen mit dem Risikoausschuss, zusammen.

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

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

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand hat gemäß § 23 InstVV in Zusammenarbeit mit dem Vergütungskontrollausschuss einen Vergütungsbeauftragten ernannt. Der Vergütungsbeauftragte unterstützt den Aufsichtsrat und den Vergütungskontrollausschuss bei der Erfüllung ihrer Pflichten im Zusammenhang mit den Vergütungssystemen und arbeitet dabei eng mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses zusammen. Der Vergütungsbeauftragte ist in die konzeptionelle Ausgestaltung, Weiterentwicklung, Überwachung und Anwendung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter eingebunden und überwacht fortlaufend deren Angemessenheit.

Der Vergütungsbeauftragte nimmt seine Überwachungspflichten unabhängig wahr und stellt seine Bewertung über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und -praktiken für die Mitarbeiter dem Vorstand, Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss mindestens jährlich vor.

Senior Executive Compensation Committee

Das Senior Executive Compensation Committee (SECC) ist ein vom Vorstand eingerichtetes Gremium, das mit der Entwicklung nachhaltiger Vergütungsgrundsätze, der Unterbreitung von Empfehlungen zur Höhe der Gesamtvergütung und der Sicherstellung einer angemessenen Vergütungs- und Leistungs-Governance betraut ist. Gemäß seinem Auftrag legt das SECC die Vergütungsstrategie, -politik und -grundsätze fest und koordiniert Vergütungsentscheidungen. Ferner bestimmt das SECC quantitative und qualitative Faktoren zur Leistungsbewertung als Basis für Vergütungsentscheidungen und unterbreitet dem Vorstand Empfehlungen für den jährlichen Pool für die variable Vergütung und dessen Verteilung auf die Divisionen und Infrastrukturfunktionen. Unterhalb des SECC wurde eine Reihe weiterer Gremien als wesentliche Bestandteile der Governance-Struktur etabliert. Diese Gremien sollen gewährleisten, dass die diversifizierte Expertise von zahlreichen Stakeholdern bei Entscheidungen über die Vergütungssysteme und -praktiken berücksichtigt wird.

Um die Unabhängigkeit des SECC zu gewährleisten, gehören dem Gremium nur Mitarbeiter aus Kontrollfunktionen an, die keiner unserer Divisionen zugeordnet sind. Im Jahr 2015 erfolgten einige Wechsel im SECC entsprechend dem Wechsel der Mitglieder im Vorstand. Das SECC besteht seit November 2015 aus dem Chief Administration Officer und dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzenden (beide Mitglieder des Vorstands), dem Chief Risk Officer (ebenfalls Vorstandsmitglied), dem Global Head of Human Resources und einem weiteren Vertreter aus dem Bereich Finance als stimmberechtigten Mitgliedern. Der Vergütungsbeauftragte, dessen Stellvertreter und der Global Head of Reward sind nicht stimmberechtigte Mitglieder.

Grundsätzlich tritt das SECC in der Regel einmal monatlich zusammen. Es hat 21 Sitzungen im Rahmen des Vergütungsprozesses für das Performance-Jahr 2015 abgehalten.

Methode zur Festlegung der variablen Vergütung

Die Bank wendet ein robustes Verfahren an, um zu gewährleisten, dass bei der Bestimmung der variablen Vergütung der risikoadjustierte Erfolg sowie die Kapitalposition der Bank und ihrer Divisionen berücksichtigt werden. Für die Ermittlung des finalen Konzernpools für die variable Vergütung werden primär folgende Kennzahlen beachtet: (i) Tragfähigkeit für den Konzern (das heißt, was „kann“ die Bank an Vergütung im Einklang mit regulatorischen Anforderungen gewähren) und (ii) Konzernstrategie (was „sollte“ die Bank an Vergütung leisten, um für eine angemessene Vergütung zu sorgen und gleichzeitig den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern).

Parameter	Beschreibung
Tragfähigkeit für die Gruppe	Maßgebliches Kriterium ist als erster Schritt die Tragfähigkeit, um sicherzustellen, dass die Bank ihre Ziele erreicht sowie Liquiditäts- und Kapitalanforderungen erfüllt. Die Tragfähigkeit für die Gruppe wird anhand einer Beurteilung der mit dem Risk Appetite Framework der Bank abgestimmten standardisierten Tragfähigkeitsparameter bestimmt. Dazu zählen unter anderem die Kernkapitalquote (Common Equity Tier-1, CET-1), Kapitaladäquanzquote, Verschuldungsquote, Nettoliquiditätsposition unter Stress und die Basel 3-Mindestliquiditätsquote (Liquidity Coverage Ratio, LCR) sowie der „negatives Ergebnis-Test“ (der erstmals für das Performance-Jahr 2015 definiert wurde).
Risikoadjustierte Performance	Nach Bewertung der Tragfähigkeit bildet die risikoadjustierte Performance die Grundlage der Festlegung des Pools für die variable Vergütung.
	Die Bank nutzt zur Risikoadjustierung der Pools für die variable Vergütung das Ökonomische Kapital („Economic Capital“ oder „EC“), das zukünftige unerwartete Verluste der Bank berück-

Parameter	Beschreibung
	<p>sichtigt. Das EC-Modell ist die primär genutzte Methode der Bank zur Berechnung des zukünftigen potenziellen Risikos, dem die Bank möglicherweise ausgesetzt ist. Es misst die Höhe des Eigenkapitals, das benötigt würde, um sehr schwerwiegende unerwartete Verluste aufzufangen. Bei der Risikoanpassung werden Kredit-, Markt-, Geschäfts- und operationelle Risiken berücksichtigt. Bei einer Erhöhung des Risikoprofils der Bank steigt der Ökonomische Kapitalbedarf, wodurch die bankweite wirtschaftliche Rentabilität und damit auch die Höhe der gewährten variablen Vergütung sinkt.</p> <p>Das SECC vergleicht außerdem unter anderem die formelhaft ermittelten Pools auf Basis der tatsächlichen Leistung mit der Berechnung unter Berücksichtigung der bereinigten zugrunde liegenden Leistung und andere Faktoren wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Kennzahlen auf Konzern-/divisionaler Ebene: Gruppen- und divisional basierte Scorecards, die eine Reihe konsistenter, von Kontrollfunktionen bereitgestellter finanzieller und nicht finanzieller Kennzahlen umfassen, werden bei dem Vergleich der Performance mit den Zielen berücksichtigt. — Qualitative Risiko- und aufsichtsrechtliche Bewertungen: Die Entscheidung über den Pool für die variable Vergütung muss nachhaltig sein und daher sind Faktoren wie neue aufsichtsrechtliche Angelegenheiten und offene Rechtsstreitigkeiten, überfällige Revisionsfeststellungen und Red Flag-Werte von grundlegender Bedeutung. — Relative Performance: Die Performance im Vergleich zu bestimmten Mitbewerbern wird auf Konzern- und divisionaler Ebene beurteilt. — Marktposition und -trends: Umweltfaktoren, Marktdaten und -trends einschließlich Benchmarking-Daten zu verschiedenen Vergütungskomponenten sowie Informationen zur Entwicklung von Vergütungsverfahren sollen faire, wettbewerbsfähige und kosteneffiziente Vergütungsentscheidungen gewährleisten. — Infrastruktur-Funktionen: Die Pools für die variable Vergütung der Infrastruktur-Funktionen sind nicht von der Leistung der Geschäftsbereiche abhängig, die sie überwachen, sondern orientieren sich an divisionalen und funktionalen „Bonus Builds“ sowie der Tragfähigkeit der Gruppe. Die Leistung gegen strategische Infrastruktur-Indikatoren wird ebenfalls sorgsam berücksichtigt. — Auszahlungsquoten: Auf jeden Geschäftsbereich werden angemessene Auszahlungsquoten mit Bezug auf historische Auszahlungsquoten und Marktumfeld angewendet.
<p>Finale Entscheidung über den Bonus-Pool</p>	<p>Das SECC schlägt den ermittelten Gesamtbetrag der variablen Vergütung dem Vorstand zur formalen Ratifizierung vor. Unter Beachtung aller Faktoren und unter sorgfältiger Prüfung von zusätzlichen Gesichtspunkten kann weiteres Ermessen ausgeübt werden, etwa wenn strategische Investitionen Zeit benötigen, um zur Profitabilität beizutragen, wenn erwartet wird, dass bestimmte Business- oder Markt-Dynamiken sich verändern oder im Kontext von relevanten strategischen Faktoren, vor allem vor dem Hintergrund der Bindung der Mitarbeiter sowie der Sicherung oder Stärkung des Franchise.</p> <p>Nach der Ratifizierung durch den Vorstand wird der Vergütungskontrollausschuss formal benachrichtigt.</p>

Berücksichtigung der individuellen Leistung

Bei einzelnen Entscheidungen zur variablen Vergütung ist zwar ein Ermessensspielraum gegeben, doch alle Entscheidungen müssen an der Leistung ausgerichtet und an eine Reihe von Faktoren gebunden sein, unter anderem die risikoadjustierte Leistung des Konzerns, der Division und des Einzelnen sowie Erwägungen zur Mitarbeiterbindung und verhaltensbezogene Aspekte. Bei Ermessensentscheidungen müssen Führungskräfte sowohl die absoluten als auch die relativen Risiken kennen, die Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeiten eingehen, um sicherzustellen, dass die variable Vergütung ausgewogen verteilt ist und keine unangemessenen Anreize zum Eingehen von Risiken geschaffen werden.

Dies gilt insbesondere für Führungskräfte von MRTs, die nachweisen müssen, dass sie bei der Bestimmung der individuellen Vergütung alle maßgeblichen finanziellen, nicht finanziellen und Risikokennzahlen sorgfältig geprüft und berücksichtigt haben. Darüber hinaus müssen sie in einem Kommentar erläutern, wie die (quantitativen und qualitativen) Parameter, die individuelle Leistung und das Verhalten des Mitarbeiters ihre Vergütungsentscheidung beeinflusst haben. Für MRTs wurden (positive und negative) Einschätzungen von internen Kontrollfunktionen zusammengetragen und den Führungskräften zur Verfügung gestellt. Diese Einschätzungen sollten sich in angemessener Weise auf Entscheidungen bezüglich der Leistungsbeurteilung, einer möglichen Beförderung und der variablen Vergütung von Mitarbeitern auswirken.

Variable Vergütung für 2015

Eine nachhaltige Balance zwischen den Interessen der Aktionäre und denen der Mitarbeiter zu erreichen, ist ein Kernaspekt der Strategie 2020. Bei den Vergütungsentscheidungen der Bank für 2015 war der für 2015 ausgewiesene Verlust der Bank sorgfältig gegen die positiven Ertragsentwicklungen und die Gesamtkapitalbasis sowie Gesichtspunkte der Franchise-Sicherung abzuwägen.

Das SECC hat im Jahresverlauf die Tragfähigkeit der variablen Vergütung überwacht. Bei der Bewertung der Tragfähigkeit des vorgeschlagenen Pools für die variable Vergütung der Bank für 2015 hat das SECC festgestellt, dass, obwohl die Bank ein negatives Ergebnis erzielt hat (negativer Ergebnis-Test), die Kapital- und Liquiditätspositionen der Bank weiterhin die regulatorischen Mindestanforderungen übertreffen, dass die im dritten Quartal 2015 vorgenommenen wesentlichen Wertminderungen lediglich eine marginale Auswirkung auf die Harte Kernkapitalquote (CET 1) der Bank (fully loaded) haben und dass die Tragfähigkeitsparameter daher erfüllt waren. Die Finanzkennzahlen für 2015 und die Pläne für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 der Bank übersteigen sowohl die internen Kennzahlen für die Risikobereitschaft als auch die erwarteten aufsichtsrechtlichen Mindestanforderungen.

Ausgehend von der risikoadjustierten operativen Performance der Bank hat der Vorstand einen im März 2016 gewährten Gesamtbetrag der variablen Vergütung in Höhe von 2,4 Mrd € bestätigt. Unter Anwendung der für den Gesamtbetrag für 2015 genutzten Wechselkurse auf den Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2014 bedeutet dies einen Rückgang im Vergleich zu 2014 um circa 17 %. Um für die Beurteilung der Entwicklung des Gesamtjahres und für die Entscheidungen über die Vergütung mehr Zeit zu haben, wurde entschieden, die variable Vergütung für das Performance-Jahr 2015 im März 2016 statt wie in den Vorjahren im Februar zu gewähren und zu kommunizieren.

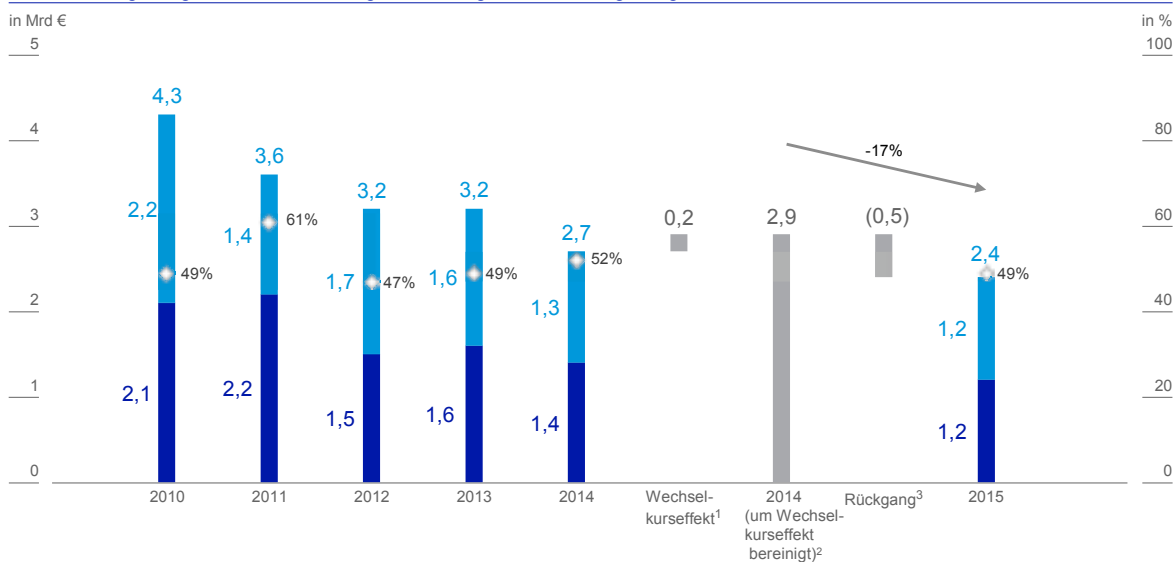
Auch wenn bei der Bestimmung des Pools die negativen Ergebnisse und die Gesamttrendite eine wesentliche Rolle spielten, war gleichwohl zu berücksichtigen, dass die Erträge solide sowie die negativen Ergebnisse für 2015 in erster Linie durch Einmaleffekte bedingt sind, die nicht aus der Leistung der Geschäftsbereiche in 2015 resultieren.

Darüber hinaus hätte eine drastischere Reduzierung des Bonuspools die Umsetzung der Strategie 2020 gefährdet, da dies die Fähigkeit der Bank zur Gewinnung und Bindung von Talenten beeinträchtigt hätte. Die Mitarbeiter der Bank sind der wesentliche Faktor, um die Ziele der Strategie 2020 zu erreichen. Um das entstandene Momentum, das über die letzten Monate aufgebaut wurde, zu erhalten, ist es essenziell, dass die Mitarbeiter adäquat vergütet werden.

Als Teil ihrer variablen Vergütung für das Performance-Jahr 2015 erhielten einige ausgewählte Mitarbeiter, die kritisch für die Bank und die Zielerreichung der Strategie 2020 sind, einen Key Position Award (KPA). Während die jeweilige Höhe des KPAs die individuelle Leistung in 2015 reflektiert, war es von besonderer Bedeutung, dass die KPAs strukturelle Elemente erhielten, die diesen Vergütungsbestandteil noch stärker an die nachhaltige Leistung der Bank anbinden. Um diese Ausrichtung zu erreichen, wurde der KPA vollständig in Deutsche Bank-Aktien mit einem Zurückbehaltungszeitraum von vier Jahren ohne zwischenzeitliches Vesting („Cliff-Vesting“) sowie einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr gewährt. Alle diese Elemente überschreiten die derzeitigen diesbzüglichen regulatorischen Anforderungen an die Vergütung in Instrumenten, Zurückbehaltungszeitraum und Haltefrist.

Darüber hinaus ist ein gewisser Bestandteil der individuellen KPAs abhängig von dem Erreichen eines Aktienkurses. Dieser Bestandteil wird nur ausgegeben, wenn der Aktienkurs der Bank den vorgegebenen Wert erreicht. Diese zusätzliche Bedingung zielt darauf ab, eine noch stärkere Verknüpfung zwischen der variablen Vergütung für 2015 und den künftigen Ergebnissen der Bank sowie den Zielen der Strategie 2020 zu erreichen. Zusätzlich wird dadurch die Erwartung der Bank an die Empfänger über eine fortgesetzte starke Leistung über die nächsten Jahre unterstrichen.

Variable Vergütung und Anteil der aufgeschoben gewährten Vergütung



■ Sofortige Auszahlung in bar

■ Aufgeschoben gewährte variable Vergütung

◇ Anteil der aufgeschoben gewährten variablen Vergütung an der gesamten variablen Vergütung in %

¹ Wechselkurseffekte, entstanden durch die Neuberechnung der für das Jahr 2014 gewährten variablen Vergütung mit den Wechselkursen, die zur Berechnung der für das Jahr 2015 gewährten variablen Vergütung Anwendung fanden

² Neuberechnung der für das Jahr 2014 gewährten variablen Vergütung mit den Wechselkursen, die zur Berechnung der für das Jahr 2015 gewährten variablen Vergütung Anwendung fanden

³ Rückgang der gewährten variablen Vergütung im Jahresvergleich, bereinigt um Wechselkurseffekte (2015 gegenüber 2014)

	2015					2014	
in Mio € (sofern nicht anders angegeben)	CB&S	GTB	Deutsche AWM	PBC	NCOU	Konzern insgesamt	Konzern insgesamt
Gesamtvergütung¹	4.751	1.025	1.646	2.924	182	10.528	10.020
davon:							
Fixe Vergütung	3.298	810	1.178	2.692	144	8.122	7.313
Variable Vergütung	1.453	215	468	232	38	2.406	2.707
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet) am Jahresende	28.280	10.791	11.299	49.196	1.538	101.104	98.138

¹ Gesamtvergütung definiert als fixe Vergütung für 2015 plus variable Vergütung gewährt im März 2016. Wie in den Vorjahren sind variable Elemente, die von der Deutschen Postbank AG gewährt werden, nicht in dem oben genannten Betrag über variable Vergütung enthalten. Für die variablen Elemente der Deutschen Postbank AG ist ein Betrag von 38 Mio € vorgesehen (2014: 40 Mio €). Alle Zahlen in der obigen Tabelle beinhalten die Zuordnung der Vergütung und der Mitarbeiterzahlen der Infrastruktureinheiten und des Regional Managements gemäß unseren gängigen Kostenallokationsschlüsseln. Die Tabelle kann marginale Rundungsabweichungen enthalten.

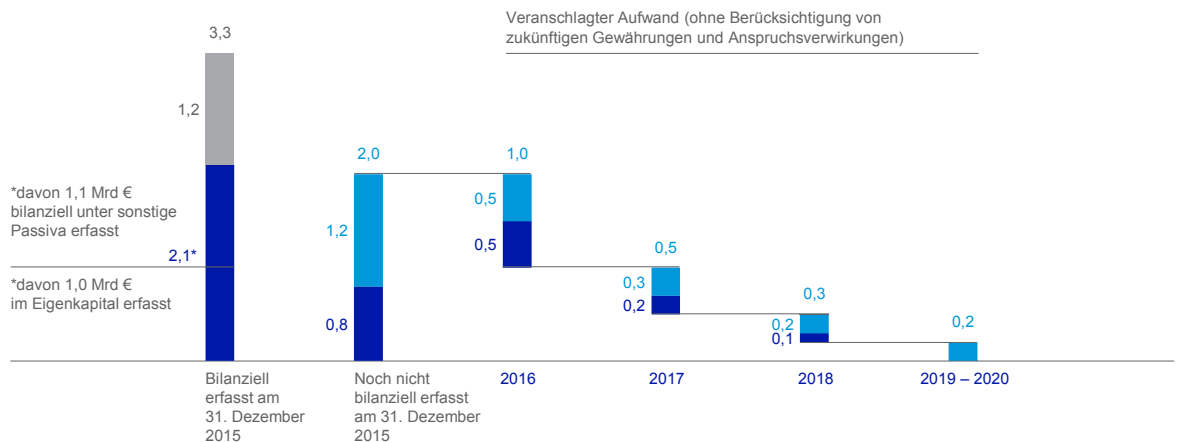
Bilanzielle Erfassung und Amortisation gewährter variabler Vergütung

Per 31. Dezember 2015 belief sich der noch nicht amortisierte Aufwand für aufgeschobene variable Vergütung – einschließlich der Neuzusagen im März 2016 – auf circa 2,0 Mrd €. Die folgende Darstellung visualisiert die bilanzielle Erfassung der variablen Vergütung für 2015 sowie die prognostizierte Amortisierung der ausstehenden variablen Vergütung über die nächsten Finanzjahre (ohne künftige Gewährungen und Anspruchsverwirklungen).

Variable Vergütung

Bilanzielle Erfassung am 31. Dezember 2015 und veranschlagter Aufwand für gewährte aufgeschobene Vergütung

in Mrd €

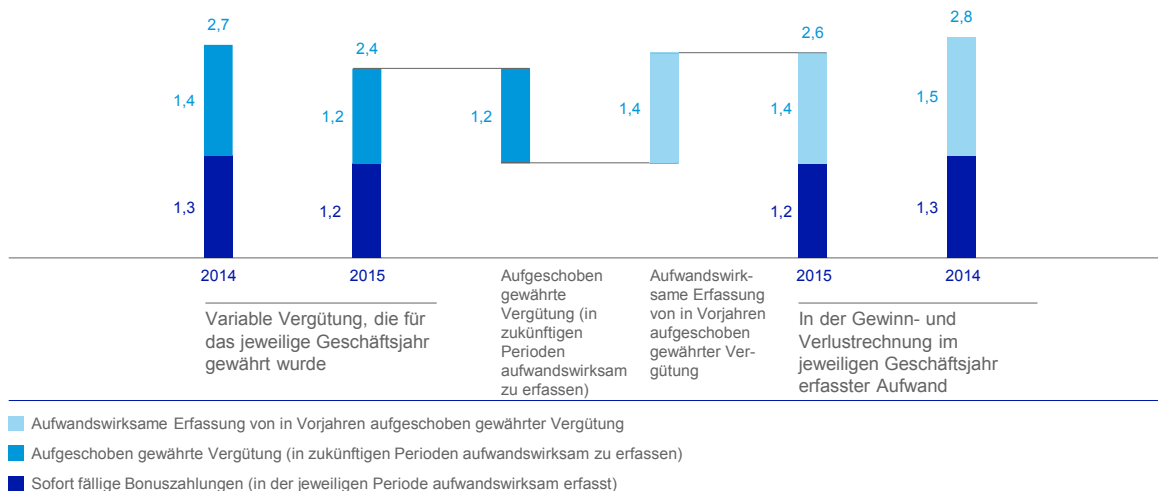


- Sofort fällige Bonuszahlungen im Rahmen der variablen Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2015 erteilt wurde, ausgewiesen als Teil der sonstigen Passiva.
- Aufgeschoben gewährte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2015 gewährt wurde.
- Aufgeschoben gewährte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2014 oder davor gewährt wurde.

Von der variablen Vergütung, die zum Ende des Jahres 2015 gewährt wurde, wurden 1,2 Mrd € im Jahr 2015 aufwandswirksam erfasst. Weitere 1,2 Mrd € werden in künftigen Jahren verbucht. Zudem wurde im Jahr 2015 Aufwand für in Vorjahren aufgeschoben gewährte Vergütung in Höhe von 1,4 Mrd € erfasst.

Gegenüberstellung von gewährter und variabler Vergütung und erfasstem Aufwand

in Mrd €



Struktur und Instrumente der variablen Vergütung

Die variable Vergütung wird von der Bank seit vielen Jahren als Instrument eingesetzt, um für leistungsstarke Mitarbeiter Anreize zu schaffen, diese zu belohnen und zu binden und darüber hinaus in der Gesamtvergütung zu differenzieren.

Die Vergütungsstrukturen sind so ausgestaltet, dass Mitarbeiter nicht dazu verleitet werden sollen, unangemessene Risiken einzugehen. Vor diesem Hintergrund hat sich die Bank entschieden, wie schon in den vergangenen Jahren über die regulatorischen Anforderungen hinauszugehen. Dadurch wird einer breiteren Gruppe von Mitarbeitern eine aufgeschobene variable Vergütung gewährt, die an den langfristigen Erfolg der Bank geknüpft ist. Für MRTs gilt, dass durchschnittlich mehr als die aufsichtsrechtlich vorgeschriebene Mindestquote von 40 % bis 60 % der variablen Vergütung aufgeschoben wird. Darüber hinaus hat die Bank für 2015 entschieden, den Mindestzurückbehaltungszeitraum für alle Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung von drei auf vier Jahre zu erhöhen. Diese Vergütungsstrukturen sollen sicherstellen, dass die Ausrichtung der variablen Vergütung an der nachhaltigen Wertentwicklung des Konzerns mit steigender Verantwortung und Gesamtvergütung zunimmt.

Mitarbeiter	Beschreibung	Auswirkung auf variable Vergütung
Material Risk Taker	Die Bank identifiziert alle Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil auswirkt. Nach Maßgabe der InstVV werden MRTs für den gesamten Konzern auf Konzernebene sowie auf Ebene der einzelnen Rechtseinheiten für bedeutende Institute im Sinne von § 17 InstVV identifiziert. Neben der Deutschen Bank AG fallen 18 weitere Rechtseinheiten innerhalb des Deutsche Bank-Konzerns (ausschl. Postbank) unter § 17 InstVV und gelten somit als bedeutend.	Mindestens 40 % bis 60 % der variablen Vergütung wird für einen Zeitraum von vier Jahren aufgeschoben und in jährlichen Tranchen ausgezahlt. Alle MRTs erhalten 50 % in Form von Restricted Equity und die verbleibenden 50 % in Form von Restricted Cash. Zusätzlich werden 50 % der sofort fälligen variablen Vergütung ebenfalls aktienbasiert vergeben. Der Betrag der variablen Vergütung, der 500.000 € übersteigt, wird zu 100 % aufgeschoben gewährt. Darüber wird bei Mitarbeitern, deren fixe Vergütung 500.000 € übersteigt, der gesamte Betrag der variablen Vergütung aufgeschoben. Diese Vorgaben gelten in Übereinstimmung mit Vorgaben der BaFin nicht für MRTs mit einer variablen Vergütung von weniger als 50.000 €.
Senior Management Group „SMG“)	Diese Gruppe besteht aus Führungskräften, die für die langfristige Stärke und den Erfolg der Bank stehen. Daher ist es verständlich, dass ein Großteil ihrer Vergütung an die wirtschaftliche Entwicklung und den langfristigen Erfolg des Konzerns gekoppelt ist. Alle Mitglieder der Senior Management Group sind ebenfalls MRTs.	Um die Vergütung dieser Gruppe noch stärker am langfristigen, nachhaltigen Erfolg der Bank auszurichten, unterliegt die aufgeschoben gewährte aktienbasierte Vergütung einer kombinierten Anwartschafts- und Haltefrist von fünf Jahren („Cliff-Vesting“).
Alle sonstigen Mitarbeiter	Die Matrix für die aufgeschobene Vergütung (Deferral Matrix) kommt für alle Mitarbeiter zur Anwendung. Die Deferral Matrix ist nach wie vor auf den Schutz von Mitarbeitern mit geringerer Vergütung ausgerichtet, während gleichzeitig sichergestellt wird, dass einkommensstarken Mitarbeitern ein angemessener Anteil aufgeschoben gewährt wird.	Der Schwellenwert für die aufgeschobene Vergütung, ab dem mindestens 50 % der variablen Vergütung aufgeschoben gewährt wurde, wurde auf 100.000 € festgesetzt. 50 % der aufgeschobenen variablen Vergütung werden in Form von Restricted Cash und die übrigen 50 % in Form von Restricted Equity gezahlt.

Die generellen Vorteile des Aufschiebens von Vergütungskomponenten und die positiven Aspekte aus dem Blickwinkel der Mitarbeiterbindung und des Risikomanagements müssen sorgfältig gegen das Management der Vergütungskosten für die kommenden Jahre und die Folgen des steigenden Aufschiebens von Vergütungsteilen abgewogen werden. Dass 49 % des Gesamtbetrags der variablen Vergütung später als März 2016 ausgezahlt beziehungsweise geliefert werden, repräsentiert aus Sicht der Bank ein ausgewogenes Verhältnis.

Überblick über Vergütungsinstrumente

Art der Vergütung	Beschreibung	Begünstigte	Anwartschafts-zeitraum	Haltefrist ¹	Anteil
Cash Bonus	Sofort fällige Barkomponente	Alle Mitarbeiter ²	N/A	N/A	50 % der sofort fälligen (nicht aufgeschobenen) Vergütung für MRTs nach InstVV 100 % der sofort fälligen (nicht aufgeschobenen) Vergütung für alle anderen Mitarbeiter
Equity Upfront Award (EUA)	Sofort fällige Aktienkomponente: Der Wert des EUA hängt von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und damit von der langfristigen, nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab	Alle MRTs ² mit variabler Vergütung \geq 50.000 €	N/A	12 Monate (erhöht von 6 Monaten in 2014)	50 % der sofort fälligen (nicht aufgeschobenen) Vergütung von MRTs
Restricted Incentive Award (RIA) ³	Nicht aktienbasierte Komponente (aufgeschobene Barvergütung)	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener variabler Vergütung	Unverfallbarkeit pro rata über vier Jahre (erhöht von drei Jahren in 2014)	N/A	50 % der aufgeschobenen Vergütung
Restricted Equity Award (REA) ⁴	Aufgeschobene Aktienkomponente: Der Wert des REA hängt während der Anwartschafts- und Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab.	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener variabler Vergütung	Unverfallbarkeit pro rata über vier Jahre (erhöht von drei Jahren in 2014); Gewährung der Vergütung in einer einzigen Tranche (Cliff Vesting) für Mitglieder der SMG nach 4,5 Jahren	6 Monate für MRTs	50 % der aufgeschobenen Vergütung
Key Position Award (KPA)	Besondere aufgeschobene Aktienanteile für ausgewählte Mitarbeiter, denen bei der Umsetzung der Strategie 2020 eine Schlüsselrolle zukommt	Ausgewählte Mitarbeiter	Gewährung in einer einzigen Tranche nach vier Jahren	1 Jahr	N/A

¹ Alle Aktienanteile sind für MRTs nach der Unverfallbarkeit jeder Tranche mit einer Haltefrist versehen, während der die Mitarbeiter nicht über ihre Aktien verfügen können.

² Bei Mitarbeitern mit einer fixen Vergütung von über 500.000 € werden 100 % der variablen Vergütung aufgeschoben, es werden also keine Zahlungen sofort fällig.

³ Eine begrenzte Anzahl von Führungskräften/Material Risk Takern in unserem Unternehmensbereich Deutsche AWM erhielt einen Teil ihrer aufgeschobenen Vergütung in Form eines Employee Investment Plan (EIP) Award. 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 alle anderen Awards. Die entsprechenden Mitarbeiter erhalten weiterhin 50 % ihrer aufgeschobenen Vergütung aktienbasiert in Form eines REA, wie durch die InstVV vorgeschrieben.

⁴ Im Bereich Private Client Services („PCS“) von Deutsche AWM beschäftigte Mitarbeiter erhalten anstelle des REA einen PCS Award.

Überblick über die Fälligkeiten der aufgeschobenen Vergütung für 2015

	Art der Vergütung	2016		2017		2018		2019		2020		2021
		März	Sept.	März	Sept.	März	Sept.	März	Sept.	März	Sept.	März
Senior Management Group	Cash Bonus	Zahlung										
	EUA	Vesting		Lieferung								
	RIA			1/4 Vesting & Zahlung		1/4 Vesting & Zahlung		1/4 Vesting & Zahlung		1/4 Vesting & Zahlung		
	REA										Cliff-Vesting	Lieferung
	KPA									Cliff-Vesting		Lieferung
Alle sonstigen Material Risk Taker	Cash Bonus	Zahlung										
	EUA	Vesting		Lieferung								
	RIA			1/4 Vesting & Zahlung		1/4 Vesting & Zahlung		1/4 Vesting & Zahlung		1/4 Vesting & Zahlung		
	REA			1/4 Vesting	Lieferung	1/4 Vesting	Lieferung	1/4 Vesting	Lieferung	1/4 Vesting	Lieferung	Lieferung
	KPA									Cliff-Vesting		Lieferung
Alle sonstigen Mitarbeiter	Cash Bonus	Zahlung										
	RIA			1/4 Vesting & Zahlung		1/4 Vesting & Zahlung		1/4 Vesting & Zahlung		1/4 Vesting & Zahlung		
	REA			1/4 Vesting & Lieferung		1/4 Vesting & Lieferung		1/4 Vesting & Lieferung		1/4 Vesting & Lieferung		
	KPA									Cliff-Vesting		Lieferung

Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

Leistungs- und Verfallsbedingungen sind ein zentrales Element der Struktur für die aufgeschobene Vergütung. Sie gewährleisten, dass Awards an zukünftigem Verhalten und zukünftiger Leistung ausgerichtet sind, und ermöglichen ein angemessenes Back-Testing der ursprünglichen Leistungsbewertung. 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 Gesamtvergütung. In Verbindung mit dem Anwendungsbereich der Messgröße für die Risikoanpassung ist der Zeitraum, auf den diese anwendbar sind, ebenfalls relevant. Dies spiegelt sich in der Anwendung dieser Bedingungen bis zur Lieferung der Awards wider.

Die Entscheidungen über die variable Vergütung für 2015 wurden von der Entscheidung, die Anwendbarkeit nachträglicher Risikoadjustierung zu erhöhen, flankiert. Die Erhöhung des Mindestzurückbehaltungszeitraums auf vier Jahre ermöglicht die Anwendung nachträglicher Risikoadjustierung für einen längeren Zeitraum. Um den Stellenwert der nachträglichen Risikoadjustierung zu unterstreichen, hat die Bank die Leistungs- und Verfallsbedingungen darüber hinaus überprüft und entschieden, diese weiter zu stärken.

Übersicht über Leistungs- und Verfallsbedingungen für die variable Vergütung für 2015

Leistungs- und Verfallsbedingungen	Beschreibung	Material Risk Taker			Sonstige Mitarbeiter mit Deferred Awards	
		EUA	REA/KPA	RIA	REA/KPA	RIA
Konzern CET 1-Leistungsbedingung	Sofern die CET 1 Ratio einen bestimmten Schwellenwert am Quartalsende vor Vesting oder Lieferung unterschreitet	der gesamte noch nicht gelieferte Award verfällt	alle noch nicht gelieferten Tranchen verfallen		alle noch nicht gelieferten Tranchen verfallen	
Negatives Konzern-IBIT-Leistungsbedingung	Soweit der Vorstand für ein Jahr innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums vor Zuteilung bestimmt, dass das Konzernergebnis vor Steuern (IBIT) negativ ist		die nächste zu liefernde Tranche verfällt*	die nächste zu liefernde Tranche verfällt	die nächste zu liefernde Tranche verfällt*	
Negatives Divisionales IBIT-Leistungsbedingung	Soweit der Vorstand für ein Jahr innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums vor Zuteilung bestimmt, dass das divisionale Ergebnis vor Steuern negativ ist, auch wenn das Konzernergebnis positiv ist (gilt nicht für Mitarbeiter aus Regional Management, in Infrastrukturfunktionen und in der NCOU)		die nächste zu liefernde Tranche verfällt*	die nächste zu liefernde Tranche verfällt		
Wegfall der Leistungsgrundlage	Wenn festgestellt wird, dass der Award (oder die Gewährung, der Eintritt der Unverfallbarkeit oder die Lieferung eines sonstigen Award an den Mitarbeiter) auf eine Leistungskennzahl oder eine Annahme gestützt war, die sich nachträglich als substantiell falsch herausgestellt hat, oder wenn ein Geschäft, Handelsgeschäft beziehungsweise eine Transaktion, die dem Mitarbeiter zugerechnet werden kann, sich wesentlich nachteilig auf eine Deutsche Bank-Gesellschaft, eine Division oder den Deutsche Bank-Konzern auswirkt	bis zu 100 % der noch nicht gelieferten Awards verfallen				
Verstoß gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien	Im Falle eines Verstoßes gegen einschlägige interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen geltendes Recht oder rechtliche Regelungen, die nicht durch ein Unternehmen des Konzerns festgesetzt worden sind	bis zu 100 % der noch nicht gelieferten Awards verfallen				
Wesentliches Kontrollversagen	Sofern ein wesentliches Kontrollversagen entweder durch Verhalten oder Unterlassen eintritt, das dem Mitarbeiter zugerechnet wird (entweder ganz oder teilweise, direkt oder indirekt oder im Rahmen einer Überwachungs- oder Leitungsfunktion, als Mitglied eines Gremiums oder Panels oder auf sonstige Art und Weise)	bis zu 100 % der noch nicht gelieferten Awards verfallen				
Regulatorische Anforderungen	Sofern ein Verfall erforderlich ist, um geltenden regulatorischen Anforderungen zu entsprechen	bis zu 100 % der noch nicht gelieferten Awards verfallen				

* Für die Awardtypen, die einem Cliff-Vesting unterliegen, würde ein spezifischer Anteil (20 % für REAs der SMG, 25 % für KPAs) verfallen, sofern das IBIT für das jeweilige Jahr negativ ist.

In Bezug auf die aufgeschobenen, im ersten Quartal 2016 zur Lieferung anstehenden Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Vorstand bestätigt, dass die gruppenweiten und divisionalen IBIT-Leistungsbedingungen für das Finanzjahr 2015 erfüllt wurden. In Ausübung seines Ermessens hat der Vorstand die außergewöhnlichen Umstände berücksichtigt, dass der Verlust für das Geschäftsjahr 2015 strategische Entscheidungen, Adjustierungen im Zusammenhang mit Impairment von Goodwill sowie Restrukturierungskosten reflektiert. Als Konsequenz werden die aufgeschobenen Vergütungsbestandteile wie geplant im ersten Quartal 2016 geliefert.

Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 InstVV und Art. 450 CRR

Für das Finanzjahr 2015 wurden weltweit 3.005 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 50 Ländern als InstVV-MRTs identifiziert. Im Einklang mit § 16 InstVV und Art. 450 CRR sind Einzelheiten der kollektiven Vergütungselemente der InstVV-MRTs in den folgenden Tabellen zusammengestellt.

Aggregierte Vergütung für Material Risk Taker

in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Senior Management ²	Aufsichts- funktion ³	Weitere MRTs					Konzern Gesamt
			CB&S	PBC	GTB	Deutsche AWM	NCOU	
Anzahl der Mitarbeiter	181	60	1.871	179	212	452	50	3.005
Gesamtbezüge	343	N/A	1.689	85	114	391	48	2.670
davon:								
Fixe Vergütung	189	N/A	909	49	62	191	23	1.423
Variable Bezüge	153	N/A	780	35	52	200	25	1.246
Variable Bezüge⁴	153	N/A	780	35	52	200	25	1.246
davon:								
In bar	51	N/A	283	18	27	107	13	498
In Aktien	102	N/A	497	18	26	90	13	745
In aktienbasierten Instrumenten	0	N/A	0	0	0	0	0	0
In anderen Instrumenten	0	N/A	0	0	0	3	0	3

N/A – Nicht aussagekräftig

¹ Alle Zahlen in der obigen Tabelle beinhalten die Zuordnung der Vergütung und der Mitarbeiterzahlen der Infrastruktureinheiten und des Regional Managements gemäß unseren gängigen Kostenallokationsschlüsseln. Die Tabelle kann marginale Rundungsdifferenzen enthalten.

² Senior Management umfasst die Geschäftsleiter signifikanter Institute gemäß § 17 InstVV sowie die Mitglieder der Senior Management Group.

³ Die Aufsichtsfunktion umfasst nicht geschäftsführende Mitglieder des Vorstands beziehungsweise Mitglieder des Aufsichtsrats signifikanter Institute gemäß § 17 InstVV. Informationen zur Vergütung von nicht geschäftsführenden Mitgliedern des Vorstands beziehungsweise Mitglieder des Aufsichtsrats sind nicht angegeben.

⁴ Variable Vergütungsbestandteile umfassen variable Vergütung sowie weitere diskretionäre Vergütungsbestandteile.

Aufgeschobene Vergütung

in Mio €	2015		
	Senior Management	Weitere MRTs	Konzern Gesamt
Ausstehende aufgeschobene variable Bezüge	470	1.831	2.301
davon:			
Vested Awards	25	30	55
Unvested Awards	445	1.802	2.246
Aufgeschobene variable Bezüge gewährt für 2015	144	760	904
Aufgeschobene variable Bezüge gewährt in 2015 ¹	215	915	1.131
Aufgeschobene variable Bezüge verfallen aufgrund nachträglicher Risikoadjustierung in 2015	0	26	26
Aufgeschobene variable Bezüge aus Vorjahren, die in 2015 unverfallbar wurden	148	989	1.137

¹ Enthält nicht die variable Vergütung für 2015, die im März 2016 gewährt wurde.

Im Jahr 2015 verfielen bei 13 InstVV-MRTs Vergütungselemente wegen Kündigung aus wichtigem Grund oder infolge der Feststellung eines Verstoßes gegen interne Richtlinien. Der verfallene Betrag belief sich (basierend auf dem Wert des Award zum Zeitpunkt der Gewährung) auf 26,2 Mio €.

Antrittszahlungen und Beendigungsleistungen

in Mio €	2015		
	Senior Management	Weitere MRTs	Konzern Gesamt
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses (in Mio €)	0	1	1
Anzahl der Begünstigten	2	8	10
Gewährte Abfindungen aufgrund der Beendigung des Anstellungsverhältnisses (in Mio €)	10	27	38
Anzahl der Begünstigten	3	67	70

Der höchste Abfindungsbetrag, der einem MRT zugesprochen wurde, beläuft sich auf 5,2 Mio €.

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter

in €	2015
	Anzahl der Mitarbeiter
Gesamtbezüge	
1.000.000 bis 1.499.999	385
1.500.000 bis 1.999.999	151
2.000.000 bis 2.499.999	84
2.500.000 bis 2.999.999	48
3.000.000 bis 3.499.999	29
3.500.000 bis 3.999.999	21
4.000.000 bis 4.499.999	10
4.500.000 bis 4.999.999	8
5.000.000 bis 5.999.999	8
6.000.000 bis 6.999.999	6
7.000.000 bis 7.999.999	3
8.000.000 bis 8.999.999	1
9.000.000 bis 9.999.999	0
10.000.000 bis 10.999.999	1
11.000.000 bis 11.999.999	1

Offenlegung und Bericht über die Vorstandsvergütung

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Zuständigkeit

Der Aufsichtsrat als Gesamplenium ist zuständig für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands sowie für die Festsetzung ihrer individuellen Bezüge. Dabei wird der Aufsichtsrat durch den Vergütungskontrollausschuss unterstützt.

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. In Bezug auf den Vorstand hat der Vergütungskontrollausschuss die Aufgabe, den Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems zu unterstützen und zu überwachen sowie die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands vorzubereiten.

Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Im Fall einer Änderung oder Neustrukturierung des Vergütungsrahmens nutzt der Aufsichtsrat die durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung („VorstAG“) geschaffene Möglichkeit, dass auch die Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungssystems beschließt. Zuletzt hat die Hauptversammlung im Mai 2013 mit einer großen Mehrheit von 88,71 % ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands rückwirkend zum 1. Januar 2013 gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit Wirkung ab dem 1. Januar 2016 im Hinblick auf die Höhe der fixen Vergütung, die Höhe der Beiträge zur Altersversorgung, die Komponenten der variablen Vergütung und deren Zielwerte geändert. Der Hauptversammlung wird im Mai 2016 die Möglichkeit gegeben, über die Billigung des geänderten Vergütungssystems Beschluss zu fassen.

Regulatorische und gesetzliche Vorgaben

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands erfolgt unter Berücksichtigung und im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Gemäß den seit dem Geschäftsjahr 2014 gültigen Regelungsansätzen durch CRD 4 ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung grundsätzlich auf 1:1 (Cap-Regelung) begrenzt, das heißt, die Höhe der variablen Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht überschreiten. Die dahinterstehende Überlegung ist, dass zu hohe variable Vergütungen erhöhte Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken darstellen können.

Der Gesetzgeber sieht jedoch vor, dass die Aktionäre insoweit eine Erleichterung beschließen können, indem das Verhältnis der festen zur variablen Vergütung auf 1:2 festgesetzt wird. Die Hauptversammlung hat im Mai 2014 diese gesetzliche Möglichkeit genutzt und der vorgenannten Fixierung auf 1:2 für die Mitglieder des Vorstands mit einer großen Mehrheit von 90,84 % zugestimmt.

Grundsätze des Vergütungssystems

Die weltweit sehr unterschiedlichen Anforderungen an Vergütungssysteme stellen den Aufsichtsrat vor die Herausforderung, innerhalb der Regulierungsvorgaben weiterhin marktübliche und damit wettbewerbsfähige Gesamtvergütungspakete anbieten zu können.

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 Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems motiviert, die in den Strategien der Bank niedergelegten Ziele zu erreichen, dauerhaft eine positive Unternehmensentwicklung voranzutreiben und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden.

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.

Vergütungsstruktur

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

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 zum Ende eines Jahres mit den Vorstandsmitgliedern besprochen.

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

Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

Die fixe Vergütung wird erfolgsunabhängig gewährt. Sie besteht in erster Linie aus einem Grundgehalt. Das Grundgehalt wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Das Grundgehalt betrug im Jahr 2015 wie folgt:

in €	2015	2014
Grundgehalt		
Co-Vorsitzende	3.800.000	3.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder	2.400.000	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.

Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung betragen im Geschäftsjahr 2015:

in €	2015	2014
Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung		
Co-Vorsitzende	650.000	650.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder	400.000	400.000

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 Aufwandserstattungen.

Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

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

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

Annual Performance Award („APA“)

Der APA honoriert das Erreichen der kurz- und mittelfristigen geschäfts- und unternehmenspolitischen Ziele der Bank, die im Rahmen der Zielvereinbarung für das jeweilige Geschäftsjahr zur Leistungsbestimmung festgelegt wurden. Berücksichtigt werden dabei nicht nur finanzielle Erfolge, sondern auch das Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Kunden im Rahmen der Geschäftstätigkeit.

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 unter Berücksichtigung des individuellen Aufgabenbereiches festlegt.

Es werden Ziele in den Kategorien „Kapital“, „Kosten“, „Kompetenzen“, „Kunden“ und „Kultur“ festgelegt und diese adressieren somit über die quantitativen Zielvorgaben hinaus auch qualitative Elemente der Leistungserbringung.

Ziele für das Geschäftsjahr 2015

Für das Geschäftsjahr 2015 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 Verschuldungsquote;
- **Kategorie Kosten:** Kosten-Ertrag-Relation (Cost-Income Ratio (CIR));
- **Kategorie Kompetenzen:** Wertbeitrag und
- **Kategorie Kultur/Kunden:** Mitarbeiterzufriedenheit, Verhalten und Reputation.

Die Ziele fließen je Kategorie jeweils zu 15 % in die Festlegung des Award-Betrags ein, so dass der Anteil der vorgeannten 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 Gesamtrisikoausrichtung 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 2015 geltenden jährlichen Minimum-, Ziel- und Maximalwerte des Annual Performance Awards für ein ordentliches Vorstandsmitglied sowie die Co-Vorsitzenden des Vorstands betragen:

in €	2015			2014
	Minimum	Zielwert	Maximum	Zielwert
Co-Vorsitzender				
Anteil je 15 % Ziel	0	225.000	450.000	225.000
APA gesamt	0	1.500.000	3.000.000	1.500.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder				
Anteil je 15 % Ziel	0	150.000	300.000	150.000
APA gesamt	0	1.000.000	2.000.000	1.000.000

Long-Term Performance Award (LTPA)

Die Höhe des Long-Term Performance Awards bestimmt sich nach der relativen Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gegenüber ausgewählten Vergleichsinstituten und 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 an der relativen Aktienrendite und zusätzlich an einem sogenannten „Culture & Client“-Faktor. Die Höhe des Long-Term Performance Awards bestimmt sich grundsätzlich formelhaft und auf Basis vorab definierter Zielgrößen. Die Langfristigkeit dieser Vergütungskomponente wird durch die fortgeführte Berücksichtigung eines Dreijahresdurchschnitts der relativen Wertentwicklung unterstützt.

Relative Rendite der Deutsche Bank-Aktie (RTSR)

Die relative Rendite der Deutsche Bank-Aktie (Relative Total Shareholder Return, 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 der Award-Höhe 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 wurde anhand der Kriterien grundsätzlich vergleichbarer Geschäftstätigkeit, vergleichbarer Größe und internationaler Präsenz ausgewählt und wird regelmäßig überprüft. Die Vergleichsgruppe setzt sich derzeit 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).

„Culture & Client“-Faktor

Durch den „Culture & Client“-Faktor werden die Kundenzufriedenheit und der Umgang mit Kunden gemessen, um somit eine nachhaltige Entwicklung der Kundenbeziehungen zu fördern.

Der Aufsichtsrat bestimmt 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 150 % 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 der unter Berücksichtigung der Anpassung des Vergütungssystems an die CRD 4-Anforderungen modifizierten Zielgrößen im Zusammenspiel zwischen der erreichten relativen Aktienrendite (RTSR) und dem „Culture & Client“-Faktor ermittelt. Er kann maximal 150 % 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 €	2015			2014
	Minimum	Zielwert	Maximum	Zielwert
Co-Vorsitzender				
RTSR-Anteil	0	2.533.333	3.800.000	2.533.333
Culture & Client-Anteil	0	1.266.667	1.900.000	1.266.667
LTPA gesamt	0	3.800.000	5.700.000	3.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder				
RTSR-Anteil	0	1.600.000	2.400.000	1.600.000
Culture & Client-Anteil	0	800.000	1.200.000	800.000
LTPA gesamt	0	2.400.000	3.600.000	2.400.000

Maximale Gesamtvergütung

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

in €	2015			2014
	Grundgehalt	APA	LTPA	Gesamtvergütung
Co-Vorsitzender				
Zielwerte	3.800.000	1.500.000	3.800.000	9.100.000
Maximum	3.800.000	3.000.000	5.700.000	12.500.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder				
Zielwerte	2.400.000	1.000.000	2.400.000	5.800.000
Maximum	2.400.000	2.000.000	3.600.000	8.000.000

Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds unterliegt einer zusätzlichen Obergrenze von 9,85 Mio € (Cap), die vom Aufsichtsrat für die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2015 festgesetzt wurde. Das rechnerische Maximum der Gesamtvergütung für die Co-Vorsitzenden in Höhe von 12,5 Mio € kommt demnach nicht zum Tragen und der maximal zu vergebende variable Vergütungsanteil für jeden Co-Vorsitzenden ist damit auf 6,05 Mio € begrenzt.

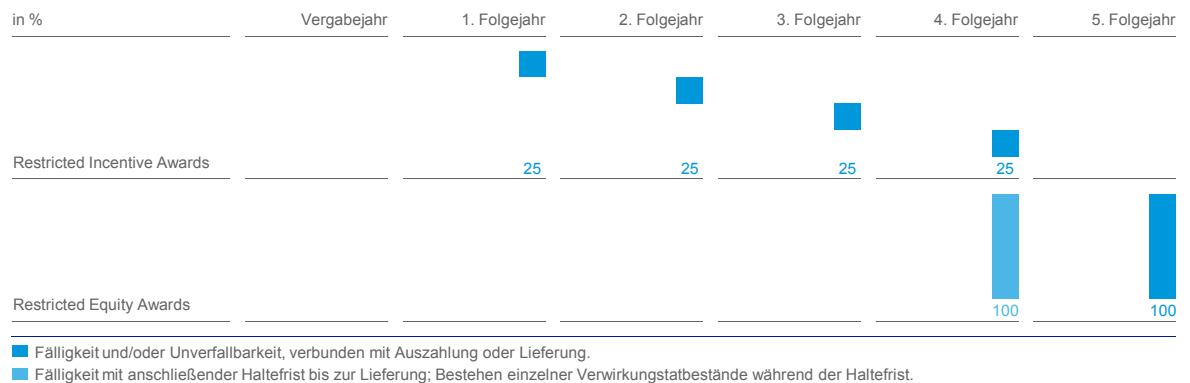
Langfristige Anreizwirkung/Nachhaltigkeit

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 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. Seit dem Jahr 2014 wird die gesamte variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder ausschließlich in aufgeschobener Form gewährt. Der APA wird dabei grundsätzlich in Form aufgeschobener, nicht aktienbasierter Barvergütungsbestandteile („Restricted Incentive Award“) vergeben. Die Restricted Incentive Awards werden dabei über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren unverfallbar.

Der LTPA wird ebenfalls 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 von sechs Monaten versehen. Demnach können die Vorstandsmitglieder erst nach etwa fünf 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 dar.

Zeitraumen für Auszahlung oder Lieferung und Unverfallbarkeit für den Vorstand (ab 2014)



Für die für das Geschäftsjahr 2014 gewährten Restricted Incentive Awards wurde bei der Vergabe ein einmaliger Aufschlag in Höhe von 2 % gewährt.

Die für das Geschäftsjahr 2014 gewährten aktienbasierten Awards berechtigten zu der Gewährung eines Dividendenäquivalents. Das Dividendenäquivalent wurde gemäß der folgenden Formel bestimmt:

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

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 Beispiel 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.

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 Aktienhaltepflicht

Zur Stärkung der Identifikation mit der Bank und ihren Aktionären sind die Mitglieder des Vorstands 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, wobei aufgeschobene aktienbasiert gewährte Vergütungen zu 75 % auf diese Verpflichtung angerechnet werden können.

Die Anzahl zu haltender Aktien beträgt seit dem Jahr 2014 bei den Co-Vorsitzenden das 2-Fache und bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern das 1-Fache ihrer jährlichen Grundvergütung.

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. Sämtliche Vorstandsmitglieder haben die Vorgaben zur Aktienhaltepflicht im Jahr 2015 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 ab Januar 2016

Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2016 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands geändert.

Das geänderte Vergütungssystem folgt dem neuen Zuschnitt der Konzernsparten und damit einhergehend der Neuordnung der Führungsstruktur der Bank. Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2016 sind alle vier Unternehmensbereiche (Front Offices) direkt durch Mitglieder im Vorstand vertreten. Für die Mitglieder des Vorstands mit der Vorstandsverantwortlichkeit für einen Unternehmensbereich werden die beiden bisherigen Komponenten der variablen Vergütung durch die neu eingeführte Komponente „Division Performance Award“ ergänzt. Durch die Einführung des Division Performance Award sollen Markterfordernisse reflektiert und ein wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau für Vorstandsmitglieder mit Unternehmensbereichsverantwortung sichergestellt werden, wobei die Festlegung der individuellen Höhe nach leistungsorientierten Kriterien erfolgt.

Im Folgenden werden die wesentlichen Änderungen dargestellt.

Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

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

Das Grundgehalt bleibt der Höhe nach unverändert. Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sind hingegen ab dem Jahr 2016 durch den Aufsichtsrat auf individueller Basis festsetzbar.

Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

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

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

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

- dem Division Performance Award.

Division Performance Award (DPA)

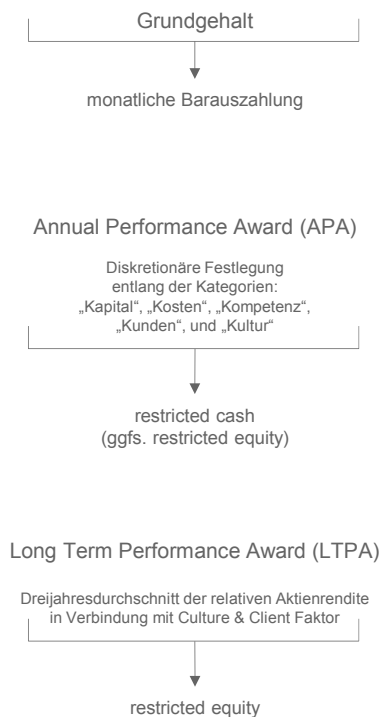
Der DPA honoriert das Erreichen der kurz- und mittelfristigen geschäftspolitischen und strategischen Ziele der Bank, die im Rahmen der Zielvereinbarung für das jeweilige Geschäftsjahr zur Leistungsbestimmung festgelegt wurden. Die für die Bestimmung des DPA maßgeblichen Ziele sollen die geltenden geschäftspolitischen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

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

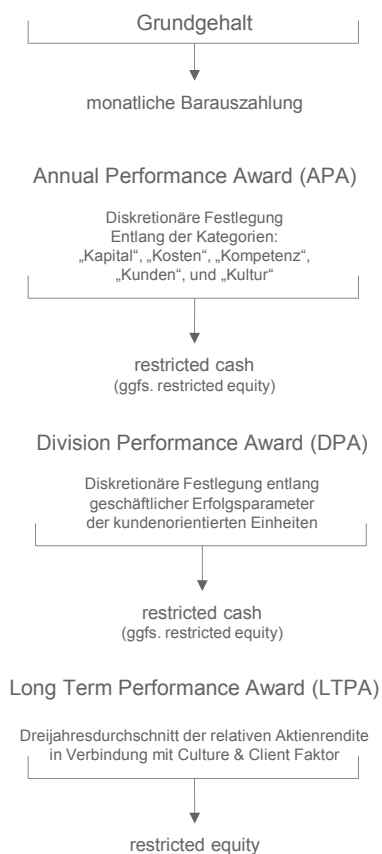
Wurden die Ziele im Beurteilungszeitraum verfehlt, kann der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis kommen, dass ein DPA nicht zu gewähren ist.

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

Bisherige Struktur



Neue Struktur ab Januar 2016



Das neue Vergütungssystem wird der Hauptversammlung im Mai 2016 detailliert vorgestellt. Der Hauptversammlung wird die Möglichkeit gegeben, über die Billigung des geänderten Vergütungssystems Beschluss zu fassen.

Bezüge der Mitglieder des Vorstands

Grundgehalt

Im Geschäftsjahr 2015 beliefen sich die jährlichen Grundgehälter der Co-Vorsitzenden auf jeweils 3.800.000 € und die der ordentlichen Mitglieder des Vorstands auf jeweils 2.400.000 €.

Variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses beschlossen, die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 für sämtliche im Geschäftsjahr 2015 amtierenden Vorstandsmitglieder für die Zeit ihrer Vorstandsmitgliedschaft aufgrund der wirtschaftlichen Lage der Bank auf Null herabzusetzen. Die Herabsetzung erfolgt, weil sich wesentliche Finanzkennzahlen der Bank im Geschäftsjahr 2015 verschlechtert haben.

Gesamtvergütung

Die im beziehungsweise für das Geschäftsjahr 2015 gewährte Vergütung (ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand) für die Mitglieder des Vorstands für ihre Vorstandstätigkeit betrug insgesamt 22.660.000 € (2014: 35.277.666 €). Dieser Betrag entfiel ausschließlich auf die Grundgehälter (2014: 19.600.000 €). Auf erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung entfielen 0 € (2014: 15.677.666 €).

Der Aufsichtsrat hat die Bezüge für 2015 auf individueller Basis wie folgt festgelegt (die Tabelle enthält keine Beträge, die ausgeschiedene Vorstandsmitglieder als Abfindungszahlung erhalten, diese werden nachfolgend unter „Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens“ beschrieben):

in €	2015				2014
	Grundgehalt	APA ¹	LTPA ²	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
John Cryan ³	1.900.000	0	0	1.900.000	-
Jürgen Fitschen	3.800.000	0	0	3.800.000	6.661.958
Anshuman Jain ⁴	1.900.000	0	0	1.900.000	6.661.958
Stefan Krause	2.400.000	0	0	2.400.000	4.352.500
Dr. Stephan Leithner ⁵	2.000.000	0	0	2.000.000	4.467.250
Stuart Lewis	2.400.000	0	0	2.400.000	4.429.000
Sylvie Matherat ⁶	400.000	0	0	400.000	-
Rainer Neske ⁴	1.200.000	0	0	1.200.000	4.352.500
Henry Ritchotte	2.400.000	0	0	2.400.000	4.352.500
Karl von Rohr ⁶	400.000	0	0	400.000	-
Dr. Marcus Schenck ⁷	1.460.000	0	0	1.460.000	-
Christian Sewing ⁸	2.400.000	0	0	2.400.000	-
Summe	22.660.000	0	0	22.660.000	35.277.666

¹ APA = Annual Performance Award.

² LTPA = Long-Term Performance Award.

³ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Juli 2015.

⁴ Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2015.

⁵ Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2015.

⁶ Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2015.

⁷ Mitglied des Vorstands seit dem 22. Mai 2015.

⁸ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2015.

Bezüge nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

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

Die nachstehende Tabelle zeigt die gewährten Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2015.

Gewährte Zuwendungen in 2015 (2014) gemäß DCGK

in €					John Cryan ¹ Co-Vorsitzender	
	2015 (Festsetzung)	2015 (Ziel)	2015 (Min.)	2015 (Max.)	2014 (Festsetzung)	2014 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000	0	0
Nebenleistungen	29.697	29.697	29.697	29.697	0	0
Summe	1.929.697	1.929.697	1.929.697	1.929.697	0	0
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	2.650.000	0	4.350.000	0	0
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards (APA)	0	750.000	0	1.500.000	0	0
Restricted Equity Awards (LTPA)	0	1.900.000	0	2.850.000	0	0
Summe	0	2.650.000	0	4.350.000	0	0
Versorgungsaufwand	439.065	439.065	439.065	439.065	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	2.368.762	5.018.762	2.368.762	6.718.762	0	0
Gesamtvergütung²	1.900.000	4.550.000	1.900.000	6.250.000	0	0

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Juli 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Jürgen Fitschen Co-Vorsitzender	
	2015 (Festsetzung)	2015 (Ziel)	2015 (Min.)	2015 (Max.)	2014 (Festsetzung)	2014 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000
Nebenleistungen	102.016	102.016	102.016	102.016	118.852	118.852
Summe	3.902.016	3.902.016	3.902.016	3.902.016	3.918.852	3.918.852
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	5.300.000	0	8.700.000	2.861.958	5.300.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards (APA)	0	1.500.000	0	3.000.000	860.625	1.500.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	0	3.800.000	0	5.700.000	2.001.333	3.800.000
Summe	0	5.300.000	0	8.700.000	2.861.958	5.300.000
Versorgungsaufwand	624.192	624.192	624.192	624.192	648.216	648.216
Gesamtvergütung (DCGK)	4.526.208	9.826.208	4.526.208	13.226.208	7.429.026	9.867.068
Gesamtvergütung¹	3.800.000	9.100.000	3.800.000	12.500.000	6.661.958	9.100.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	2015		2015		2014	
	(Festsetzung)	(Ziel)	(Min.)	(Max.)	(Festsetzung)	(Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000	3.800.000	3.800.000
Nebenleistungen	337.718	337.718	337.718	337.718	718.914	718.914
Summe	2.237.718	2.237.718	2.237.718	2.237.718	4.518.914	4.518.914
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	2.650.000	0	4.350.000	2.861.958	5.300.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards (APA)	0	750.000	0	1.500.000	860.625	1.500.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	0	1.900.000	0	2.850.000	2.001.333	3.800.000
Summe	0	2.650.000	0	4.350.000	2.861.958	5.300.000
Versorgungsaufwand	1.553.203	1.553.203	1.553.203	1.553.203	857.192	857.192
Gesamtvergütung (DCGK)	3.790.921	6.440.921	3.790.921	8.140.921	8.238.064	10.676.106
Gesamtvergütung²	1.900.000	4.550.000	1.900.000	6.250.000	6.661.958	9.100.000

¹ Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	2015		2015		2014	
	(Festsetzung)	(Ziel)	(Min.)	(Max.)	(Festsetzung)	(Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	105.099	105.099	105.099	105.099	124.753	124.753
Summe	2.505.099	2.505.099	2.505.099	2.505.099	2.524.753	2.524.753
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	3.400.000	0	5.600.000	1.952.500	3.400.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards (APA)	0	1.000.000	0	2.000.000	688.500	1.000.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	0	2.400.000	0	3.600.000	1.264.000	2.400.000
Summe	0	3.400.000	0	5.600.000	1.952.500	3.400.000
Versorgungsaufwand	498.908	498.908	498.908	498.908	521.887	521.887
Gesamtvergütung (DCGK)	3.004.007	6.404.007	3.004.007	8.604.007	4.999.140	6.446.640
Gesamtvergütung¹	2.400.000	5.800.000	2.400.000	8.000.000	4.352.500	5.800.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	2015		2015		2014	
	(Festsetzung)	(Ziel)	(Min.)	(Max.)	(Festsetzung)	(Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	72.570	72.570	72.570	72.570	353.552	353.552
Summe	2.072.570	2.072.570	2.072.570	2.072.570	2.753.552	2.753.552
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	2.833.333	0	4.666.667	2.067.250	3.400.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards (APA)	0	833.333	0	1.666.667	803.250	1.000.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	0	2.000.000	0	3.000.000	1.264.000	2.400.000
Summe	0	2.833.333	0	4.666.667	2.067.250	3.400.000
Versorgungsaufwand	442.033	442.033	442.033	442.033	561.694	561.694
Gesamtvergütung (DCGK)	2.514.603	5.347.936	2.514.603	7.181.270	5.382.496	6.715.246
Gesamtvergütung²	2.000.000	4.833.333	2.000.000	6.666.667	4.467.250	5.800.000

¹ Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Stuart Lewis					
	2015 (Festsetzung)	2015 (Ziel)	2015 (Min.)	2015 (Max.)	2014 (Festsetzung)	2014 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	97.624	97.624	97.624	97.624	84.937	84.937
Summe	2.497.624	2.497.624	2.497.624	2.497.624	2.484.937	2.484.937
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	3.400.000	0	5.600.000	2.029.000	3.400.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards (APA)	0	1.000.000	0	2.000.000	765.000	1.000.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	0	2.400.000	0	3.600.000	1.264.000	2.400.000
Summe	0	3.400.000	0	5.600.000	2.029.000	3.400.000
Versorgungsaufwand	516.969	516.969	516.969	516.969	551.095	551.095
Gesamtvergütung (DCGK)	3.014.593	6.414.593	3.014.593	8.614.593	5.065.032	6.436.032
Gesamtvergütung¹	2.400.000	5.800.000	2.400.000	8.000.000	4.429.000	5.800.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Sylvie Matherat ¹					
	2015 (Festsetzung)	2015 (Ziel)	2015 (Min.)	2015 (Max.)	2014 (Festsetzung)	2014 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	400.000	400.000	400.000	400.000	0	0
Nebenleistungen	5.226	5.226	5.226	5.226	0	0
Summe	405.226	405.226	405.226	405.226	0	0
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	566.667	0	933.333	0	0
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards (APA)	0	166.667	0	333.333	0	0
Restricted Equity Awards (LTPA)	0	400.000	0	600.000	0	0
Summe	0	566.667	0	933.333	0	0
Versorgungsaufwand	128.506	128.506	128.506	128.506	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	533.732	1.100.399	533.732	1.467.065	0	0
Gesamtvergütung²	400.000	966.667	400.000	1.333.333	0	0

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Rainer Neske ¹					
	2015 (Festsetzung)	2015 (Ziel)	2015 (Min.)	2015 (Max.)	2014 (Festsetzung)	2014 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	61.347	61.347	61.347	61.347	96.155	96.155
Summe	1.261.347	1.261.347	1.261.347	1.261.347	2.496.155	2.496.155
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	1.700.000	0	2.800.000	1.952.500	3.400.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards (APA)	0	500.000	0	1.000.000	688.500	1.000.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	0	1.200.000	0	1.800.000	1.264.000	2.400.000
Summe	0	1.700.000	0	2.800.000	1.952.500	3.400.000
Versorgungsaufwand	550.484	550.484	550.484	550.484	539.553	539.553
Gesamtvergütung (DCGK)	1.811.831	3.511.831	1.811.831	4.611.831	4.988.208	6.435.708
Gesamtvergütung²	1.200.000	2.900.000	1.200.000	4.000.000	4.352.500	5.800.000

¹ Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Henry Ritchotte					
	2015 (Festsetzung)	2015 (Ziel)	2015 (Min.)	2015 (Max.)	2014 (Festsetzung)	2014 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	382.390	382.390	382.390	382.390	289.842	289.842
Summe	2.782.390	2.782.390	2.782.390	2.782.390	2.689.842	2.689.842
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	3.400.000	0	5.600.000	1.952.500	3.400.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards (APA)	0	1.000.000	0	2.000.000	688.500	1.000.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	0	2.400.000	0	3.600.000	1.264.000	2.400.000
Summe	0	3.400.000	0	5.600.000	1.952.500	3.400.000
Versorgungsaufwand	502.274	502.274	502.274	502.274	530.086	530.086
Gesamtvergütung (DCGK)	3.284.664	6.684.664	3.284.664	8.884.664	5.172.428	6.619.928
Gesamtvergütung¹	2.400.000	5.800.000	2.400.000	8.000.000	4.352.500	5.800.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Karl von Rohr ¹					
	2015 (Festsetzung)	2015 (Ziel)	2015 (Min.)	2015 (Max.)	2014 (Festsetzung)	2014 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	400.000	400.000	400.000	400.000	0	0
Nebenleistungen	2.348	2.348	2.348	2.348	0	0
Summe	402.348	402.348	402.348	402.348	0	0
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	566.667	0	933.333	0	0
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards (APA)	0	166.667	0	333.333	0	0
Restricted Equity Awards (LTPA)	0	400.000	0	600.000	0	0
Summe	0	566.667	0	933.333	0	0
Versorgungsaufwand	131.141	131.141	131.141	131.141	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	533.489	1.100.156	533.489	1.466.822	0	0
Gesamtvergütung²	400.000	966.667	400.000	1.333.333	0	0

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Dr. Marcus Schenck ¹					
	2015 (Festsetzung)	2015 (Ziel)	2015 (Min.)	2015 (Max.)	2014 (Festsetzung)	2014 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	1.460.000	1.460.000	1.460.000	1.460.000	0	0
Nebenleistungen	38.370	38.370	38.370	38.370	0	0
Summe	1.498.370	1.498.370	1.498.370	1.498.370	0	0
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	2.068.333	0	3.406.667	0	0
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards (APA)	0	608.333	0	1.216.667	0	0
Restricted Equity Awards (LTPA)	0	1.460.000	0	2.190.000	0	0
Summe	0	2.068.333	0	3.406.667	0	0
Versorgungsaufwand	478.387	478.387	478.387	478.387	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	1.976.757	4.045.090	1.976.757	5.383.424	0	0
Gesamtvergütung²	1.460.000	3.528.333	1.460.000	4.866.667	0	0

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 22. Mai 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Christian Sewing ¹					
	2015 (Festsetzung)	2015 (Ziel)	2015 (Min.)	2015 (Max.)	2014 (Festsetzung)	2014 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	0	0
Nebenleistungen	19.471	19.471	19.471	19.471	0	0
Summe	2.419.471	2.419.471	2.419.471	2.419.471	0	0
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	3.400.000	0	5.600.000	0	0
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards (APA)	0	1.000.000	0	2.000.000	0	0
Restricted Equity Awards (LTPA)	0	2.400.000	0	3.600.000	0	0
Summe	0	3.400.000	0	5.600.000	0	0
Versorgungsaufwand	559.197	559.197	559.197	559.197	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	2.978.668	6.378.668	2.978.668	8.578.668	0	0
Gesamtvergütung²	2.400.000	5.800.000	2.400.000	8.000.000	0	0

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2015.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Die nachstehende Tabelle zeigt den Zufluss im beziehungsweise für das Geschäftsjahr 2015.

Zufluss in 2015 (2014) gemäß DCGK

in €	John Cryan ¹ Co-Vorsitzender		Jürgen Fitschen Co-Vorsitzender		Anshuman Jain ²		Stefan Krause	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Festvergütung (Grundgehalt)	1.900.000	0	3.800.000	3.800.000	1.900.000	3.800.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	29.697	0	102.016	118.852	337.718	718.914	105.099	124.753
Summe	1.929.697	0	3.902.016	3.918.852	2.237.718	4.518.914	2.505.099	2.524.753
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
davon unmittelbar ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	0	285.529	420.542	0	829.761	303.115	446.444
davon Equity Upfront Awards:								
EUA für 2010 (bis 2014)	0	0	0	420.542	0	829.761	0	446.444
davon Restricted Equity Awards:								
REA für 2010 (bis 2016)	0	0	285.529	0	0	0	303.115	0
Summe	0	0	285.529	420.542	0	829.761	303.115	446.444
Versorgungsaufwand	439.065	0	624.192	648.216	1.553.203	857.192	498.908	521.887
Gesamtvergütung (DCGK)	2.368.762	0	4.811.737	4.987.610	3.790.921	6.205.867	3.307.122	3.493.084

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Juli 2015.

² Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2015.

in €	Dr. Stephan Leithner ¹		Stuart Lewis		Sylvie Matherat ²		Rainer Neske ³	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Festvergütung (Grundgehalt)	2.000.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	400.000	0	1.200.000	2.400.000
Nebenleistungen	72.570	353.552	97.624	84.937	5.226	0	61.347	96.155
Summe	2.072.570	2.753.552	2.497.624	2.484.937	405.226	0	1.261.347	2.496.155
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
davon unmittelbar ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	433.493
davon Equity Upfront Awards:								
EUA für 2010 (bis 2014)	0	0	0	0	0	0	0	433.493
davon Restricted Equity Awards:								
REA für 2010 (bis 2016)	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0	0	0	0	433.493
Versorgungsaufwand	442.033	561.694	516.969	551.095	128.506	0	550.484	539.553
Gesamtvergütung (DCGK)	2.514.603	3.315.246	3.014.593	3.036.032	533.732	0	1.811.831	3.469.201

¹ Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2015.

² Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2015.

³ Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2015.

in €	Henry Ritchotte		Karl von Rohr ¹		Dr. Marcus Schenck ²		Christian Sewing ³	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	400.000	0	1.460.000	0	2.400.000	0
Nebenleistungen	382.390	289.842	2.348	0	38.370	0	19.471	0
Summe	2.782.390	2.689.842	402.348	0	1.498.370	0	2.419.471	0
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
davon unmittelbar ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Equity Upfront Awards:								
EUA für 2010 (bis 2014)	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Restricted Equity Awards:								
REA für 2010 (bis 2016)	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0	0	0	0	0
Versorgungsaufwand	502.274	530.086	131.141	0	478.387	0	559.197	0
Gesamtvergütung (DCGK)	3.284.664	3.219.928	533.489	0	1.976.757	0	2.978.668	0

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2015.

² Mitglied des Vorstands seit dem 22. Mai 2015.

³ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2015.

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2015 die Entscheidung getroffen, die im Jahr 2015 unverfallbar und/oder fällig gewordenen Tranchen aus aufgeschoben gewährten Vergütungselementen für die im Berichtszeitraum aktiven Vorstandsmitglieder Fitschen, Jain, Krause, Dr. Leithner, Lewis, Neske und Ritchotte sowie vier ehemalige Vorstandsmitglieder, die schon vor dem Berichtszeitraum aus dem Vorstand ausgeschieden waren, zu suspendieren. Die entsprechenden Vergütungsbestandteile, die im Februar und August 2015 zur Auszahlung (beziehungsweise Lieferung – im Fall von aktienbasierten Elementen) gekommen wären, sind daher nicht in der obigen Tabelle enthalten.

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

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 betragen die Bezüge der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2015 für ihre Vorstandstätigkeit insgesamt 23.913.876 € (2014: 31.709.671 €). Hiervon entfielen 22.660.000 € (2014: 19.600.000 €) auf Grundgehälter, 1.253.876 € (2014: 1.787.005 €) auf sonstige Leistungen und 0 € (2014: 10.322.666 €) auf erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung.

Die Restricted Incentive Awards sind als eine hinausgeschobene, nicht aktienbasierte Vergütung, die aber bestimmten (Verfall-)Bedingungen unterliegt, nach dem Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 17 erst im Geschäftsjahr der Gewährung (also in dem Geschäftsjahr, in dem die bedingungsfreie Auszahlung erfolgt) in die Gesamtbezüge einzu beziehen und nicht bereits in dem Geschäftsjahr, in dem die Zusage ursprünglich erteilt wurde. Dementsprechend erhielten die einzelnen Vorstandsmitglieder für die Jahre beziehungsweise in den Jahren 2015 und 2014 die nachstehenden Bezüge für ihre Tätigkeit im Vorstand inklusive der sonstigen Leistungen.

Bezüge gemäß DRS 17

in €	John Cryan ¹		Jürgen Fitschen		Anshuman Jain ²		Stefan Krause	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Ohne langfristige Anreizwirkung								
Unmittelbar ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	0	0	0	2.001.333	0	2.001.333	0	1.264.000
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	1.900.000	0	3.800.000	3.800.000	1.900.000	3.800.000	2.400.000	2.400.000
Sonstige Leistungen	29.697	0	102.016	118.852	337.718	718.914	105.099	124.753
Summe	1.929.697	0	3.902.016	5.920.185	2.237.718	6.520.247	2.505.099	3.788.753

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Juli 2015.

² Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2015.

in €	Dr. Stephan Leithner ¹		Stuart Lewis		Sylvie Matherat ²		Rainer Neske ³	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Ohne langfristige Anreizwirkung								
Unmittelbar ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	0	1.264.000	0	1.264.000	0	0	0	1.264.000
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	2.000.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	400.000	0	1.200.000	2.400.000
Sonstige Leistungen	72.570	353.552	97.624	84.937	5.226	0	61.347	96.155
Summe	2.072.570	4.017.552	2.497.624	3.748.937	405.226	0	1.261.347	3.760.155

¹ Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2015.

² Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2015.

³ Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2015.

in €	Henry Ritchotte		Karl von Rohr ¹		Dr. Marcus Schenck ²		Christian Sewing ³	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Ohne langfristige Anreizwirkung	0	150.000	0	0	0	0	0	0
Unmittelbar ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar	0	0	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktienbasiert	0	150.000	0	0	0	0	0	0
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	0	1.264.000	0	0	0	0	0	0
Erfolgsunabhängige Komponenten	2.400.000	2.400.000	0	0	0	0	0	0
Grundgehalt	2.400.000	2.400.000	400.000	0	1.460.000	0	2.400.000	0
Sonstige Leistungen	382.390	289.842	2.348	0	38.370	0	19.471	0
Summe	2.782.390	3.953.842	402.348	0	1.498.370	0	2.419.471	0

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2015.

² Mitglied des Vorstands seit dem 22. Mai 2015.

³ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2015.

in €	Insgesamt	
	2015	2014
Vergütung		
Erfolgsabhängige Komponenten		
Ohne langfristige Anreizwirkung		
Unmittelbar ausgezahlt	0	0
Mit langfristige Anreizwirkung		
Bar		
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0
Aktienbasiert		
Equity Upfront Award(s)	0	0
Restricted Equity Award(s)	0	10.322.666
Erfolgsunabhängige Komponenten		
Grundgehalt	22.660.000	19.600.000
Sonstige Leistungen	1.253.876	1.787.005
Summe	23.913.876	31.709.671

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

Aktienanwartschaften

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, den Mitgliedern des Vorstands keine variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 zu gewähren. Die im Jahr 2015 für das Geschäftsjahr 2014 in Form von Restricted Equity Awards gewährten Aktienanwartschaften wurden mittels Division der jeweiligen Eurobeträge durch den Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der Deutsche Bank-Aktie während der ersten zehn Handelstage im Februar 2015 (27,108 €) ermittelt.

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

Mitglieder des Vorstands

Anzahl	Jahr	Equity Upfront Award(s) (mit Haltefrist)	Restricted Equity Award(s) (aufgeschoben mit zusätzlicher Haltefrist)
John Cryan ¹	2015	0	0
Jürgen Fitschen	2015	0	0
	2014	0	73.828
Anshuman Jain ²	2015	0	0
	2014	0	73.828
Stefan Krause	2015	0	0
	2014	0	46.628
Dr. Stephan Leithner ³	2015	0	0
	2014	0	46.628
Stuart Lewis	2015	0	0
	2014	0	46.628
Sylvie Matherat ⁴	2015	0	0
Rainer Neske ²	2015	0	0
	2014	0	46.628
Henry Ritchotte	2015	0	0
	2014	0	46.628
Karl von Rohr ⁴	2015	0	0
Dr. Marcus Schenck ⁵	2015	0	0
Christian Sewing ⁶	2015	0	0

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Juli 2015.

² Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2015.

³ Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2015.

⁴ Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2015.

⁵ Mitglied des Vorstands seit dem 22. Mai 2015.

⁶ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2015.

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

Durch die Aufnahme seiner Tätigkeit als Mitglied des Vorstands sind für John Cryan von einem früheren Arbeitgeber aufgeschoben gewährte Vergütungskomponenten verfallen. Die verfallenen Vergütungskomponenten wurden durch die Vergabe von 17.440,59 Deutsche Bank-Aktienanwartschaften auf Basis des 2015 DB Equity Plan (Restricted Equity Awards) wertgleich ersetzt. Die Restricted Equity Awards werden am 1. März 2016 fällig und unterliegen anschließend einer Haltefrist von sechs Monaten. Bis zur Zuteilung am 1. September 2016 unterliegen die Awards bestimmten Verfallbedingungen.

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.

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

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

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2015 und 2014 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2015 und 31. Dezember 2014 für die im Jahr 2015 tätigen Mitglieder des Vorstands. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert aus der unterschiedlichen Dauer der Vorstandstätigkeit, den jeweiligen altersabhängigen Faktoren, den unterschiedlichen Beitragssätzen sowie den individuellen versorgungsfähigen Bezügen und den vorher beschriebenen weiteren individuellen Ansprüchen.

Mitglieder des Vorstands in €	Versorgungsbaustein im Geschäftsjahr		Verzinsung im Geschäftsjahr		Versorgungskapital am Ende des Geschäftsjahres		Dienstzeitaufwand (IFRS) im Geschäftsjahr		Barwert der Verpflichtung (IFRS) am Ende des Geschäftsjahres	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
John Cryan ¹	393.250	0	0	0	393.250	0	439.065	0	450.200	0
Jürgen Fitschen	650.000	650.000	95.272	65.351	2.549.796	1.804.524	624.192	648.216	2.576.287	1.935.819
Anshuman Jain ²	1.919.125 ⁸	903.500	0	0	0 ⁹	2.016.125	1.553.203	857.192	0	1.884.104
Stefan Krause	520.000	536.000	0	0	4.042.137	3.522.137	498.908	521.887	3.685.741	3.336.863
Dr. Stephan Leithner ³	500.000	620.000	0	0	1.758.250	1.258.250	442.033	561.694	0	1.128.360
Stuart Lewis	576.000	600.000	0	0	1.786.938	1.210.938	516.969	551.095	1.551.547	1.103.545
Sylvie Matherat ⁴	86.668	0	0	0	86.668	0	128.506	0	130.231	0
Rainer Neske ²	600.667	576.000	0	0	3.973.532	3.372.865	550.484	539.553	0	3.068.819
Henry Ritchoffe	536.000	556.000	0	0	1.648.313	1.112.313	502.274	530.086	1.496.159	1.053.970
Karl von Rohr ⁴	96.001	0	0	0	96.001	0	131.141	0	132.799	0
Dr. Marcus Schenck ⁵	528.001	0	0	0	528.001	0	478.387	0	490.386	0
Christian Sewing ⁶	692.000	0	0	0	692.000	0	559.197	0	572.899	0

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Juli 2015.

² Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2015.

³ Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2015.

⁴ Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2015.

⁵ Mitglied des Vorstands seit dem 22. Mai 2015.

⁶ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2015.

⁷ Inklusive Altersfaktor.

⁸ Der Versorgungsbaustein setzt sich zusammen aus dem Schlussbaustein für den Zeitraum vom 1.1. bis 30.6.2015 in Höhe von 435.500 € und einer im Rahmen der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages vereinbarten einmaligen Versicherungssumme in Höhe von 1.483.625 €.

⁹ Die zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft wurde als Barabfindung in Höhe von 3.437.307 € ausgezahlt.

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.

Im Jahr 2015 sind insgesamt fünf Vorstandsmitglieder aus dem Vorstand ausgeschieden. Im Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand wurden mit den Herren Anshuman Jain, Stefan Krause, Dr. Stephan Leithner, Rainer Neske und Henry Ritchotte Aufhebungsverträge geschlossen, die die nachfolgenden Vereinbarungen enthalten:

Anshuman Jain ist mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Grundlage des Aufhebungsvertrages wurden eine einmalige Versicherungssumme zur Altersversorgungszusage in Höhe von 1.483.625 € und eine Abfindungszahlung in Höhe von 2.216.667 € vereinbart. Die Abfindung wird als Ausgleich für die Beendigung seines Anstellungsvertrages vor Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist gezahlt und umfasst die im Anstellungsvertrag vereinbarten Karenzentschädigungen. Die Auszahlung der Abfindung erfolgte im Juni 2015. Herr Jain erhält in angemessenem Umfang Büroraum und Sekretariatsunterstützung und einen Dienstwagen mit Fahrer bis zum 30. Juni 2017, längstens jedoch bis zur Aufnahme einer anderweitigen beruflichen Tätigkeit in Leitungsfunktion. Die Bank hat die Kosten für die rechtliche Beratung von Herrn Jain im Zusammenhang mit der Aufhebungsvereinbarung in Höhe der gesetzlichen Gebühren (RVG) von 382.008,45 € übernommen und übernimmt seine Kosten für steuerliche Beratung für aus dem Anstellungsverhältnis mit der Bank resultierende Vergütungen und Leistungen bis zum 30. Juni 2017.

Stefan Krause ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. Oktober 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Grundlage des Aufhebungsvertrages wurden die Fortzahlung seines Grundgehaltes inklusive Nebenleistungen bis zum 31. Dezember 2015, Karenzentschädigungen für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von 1.560.000 € und eine Abfindungszahlung in Höhe von 7.145.000 € vereinbart. Die Auszahlung der Abfindung erfolgt in zwei Teilbeträgen. Der erste Teilbetrag wurde im Januar 2016 in Höhe von 3.572.500 € ausgezahlt. Der zweite Teilbetrag ist im Januar 2017 fällig und unterliegt bis zur Fälligkeit bestimmten Verfallregelungen und einer Anrechnungsregelung anderweitigen Verdienstes. Der zweite Teilbetrag der Abfindung wurde aufgrund der wirtschaftlichen Lage der Bank vom Aufsichtsrat auf 1.620.000 € herabgesetzt. Die Abfindungszahlung beträgt damit insgesamt 5.192.500 €.

Dr. Stephan Leithner ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. Oktober 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Grundlage des Aufhebungsvertrages wurden Karenzentschädigungen für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von 1.560.000 € vereinbart. Herr Dr. Leithner erhält in angemessenem Umfang Büroraum und Sekretariatsunterstützung bis zum 30. April 2016, längstens jedoch bis zur Aufnahme einer anderweitigen beruflichen Tätigkeit in Leitungsfunktion. Herr Dr. Leithner hat eine solche Tätigkeit in Leitungsfunktion mit Wirkung ab dem 1. März 2016 aufgenommen. Die Kosten für steuerliche Beratung für aus dem Anstellungsverhältnis mit der Bank resultierende Vergütungen und Leistungen werden bis zum 31. Juli 2016 übernommen.

Rainer Neske ist mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Grundlage des Aufhebungsvertrages wurde eine Abfindungszahlung in Höhe von 2.960.000 € vereinbart. Die Abfindung umfasst die im Anstellungsvertrag vereinbarten Karenzentschädigungen. Die Auszahlung der Abfindung erfolgt in zwei Teilbeträgen. Der erste Teilbetrag wurde im Juli 2015 in Höhe von 1.560.000 € ausgezahlt. Der zweite Teilbetrag in Höhe von 1.400.000 € ist im Juli 2016 fällig und unterliegt bis zur Fälligkeit bestimmten Verfallregelungen und einer Anrechnungsregelung anderweitigen Verdienstes.

Henry Ritchotte ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden. Der Vorstandsstellungsvertrag wurde einvernehmlich beendet. Hieraus ergeben sich keine weitergehenden Ansprüche, da er unmittelbar im Anschluss an das Ausscheiden aus dem Vorstand ein Arbeitsverhältnis innerhalb des Deutsche Bank-Konzerns begründet hat.

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	
	2015	2014	2015	2014
in €				
John Cryan ¹	0	0	0	0
Jürgen Fitschen	1.013.489	734.201	1.170.591	1.278.486
Anshuman Jain ²	3.350.789	707.318	2.852.503	2.140.366
Stefan Krause	2.726.735	464.263	1.754.083	946.856
Dr. Stephan Leithner ³	2.367.167	496.929	1.566.589	500.137
Stuart Lewis	633.658	447.126	663.466	487.735
Sylvie Matherat ⁴	0	0	0	0
Rainer Neske ²	2.474.164	487.657	1.845.774	996.551
Henry Ritchotte	631.719	484.343	635.927	487.735
Karl von Rohr ⁴	0	0	0	0
Dr. Marcus Schenck ⁵	0	0	0	0
Christian Sewing ⁶	0	0	0	0

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Juli 2015.

² Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2015.

³ Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2015.

⁴ Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2015.

⁵ Mitglied des Vorstands seit dem 22. Mai 2015.

⁶ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2015.

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands

Am 19. Februar 2016 beziehungsweise 21. Februar 2015 hielten die derzeitigen Vorstandsmitglieder Deutsche Bank-Aktien wie nachfolgend beschrieben:

Mitglieder des Vorstands	Anzahl Aktien	
John Cryan ¹	2016	0
Jürgen Fitschen	2016	266.739
	2015	262.166
Stuart Lewis	2016	51.347
	2015	51.347
Sylvie Matherat	2016	0
Quintin Price ³	2016	0
Garth Ritchie ³	2016	28.778
Karl von Rohr ²	2016	2.747
Dr. Marcus Schenck ⁴	2016	26.445
Christian Sewing ⁵	2016	36.249
	2015	30.488
Jeffrey Urwin ³	2016	120.690
Summe	2016	532.995
	2015	344.001

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Juli 2015.

² Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2015.

³ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2016.

⁴ Mitglied des Vorstands seit dem 22. Mai 2015.

⁵ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2015.

Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands hielten am 19. Februar 2016 insgesamt 532.995 Deutsche Bank-Aktien, was rund 0,04 % der an diesem Stichtag ausstehenden Aktien entsprach.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 21. Februar 2015 und 19. Februar 2016 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

Mitglieder des Vorstands	Bestand zum 21.2.2015	Gewährt	Ausgeliefert	Verfallen	Bestand zum 19.2.2016
John Cryan ¹	–	–	–	–	17.441
Jürgen Fitschen	294.514	5.953	9.439	0	291.028
Stuart Lewis	162.310	4.228	0	0	166.538
Sylvie Matherat ²	–	–	–	–	3.217
Quintin Price ³	–	–	–	–	0
Garth Ritchie ³	–	–	–	–	244.227
Karl von Rohr ²	–	–	–	–	22.846
Marcus Schenck ⁴	–	–	–	–	132.517
Christian Sewing ⁵	93.811	2.444	10.747	0	85.508
Jeffrey Urwin ³	–	–	–	–	379.808

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Juli 2015.

² Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2015.

³ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2016.

⁴ Mitglied des Vorstands seit dem 22. Mai 2015.

⁵ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2015.

Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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

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

in € Ausschuss	31.12.2015	
	Vorsitzender	Mitglied
Prüfungsausschuss	200.000	100.000
Risikoausschuss	200.000	100.000
Nominierungsausschuss	100.000	50.000
Vermittlungsausschuss	0	0
Integritätsausschuss	200.000	100.000
Präsidialausschuss	100.000	50.000
Vergütungskontrollausschuss	100.000	50.000

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

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 Re-präsentationsaufgaben und Kosten für aufgrund seiner Funktion gebotene Sicherheitsmaßnahmen erstattet.

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

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2015

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2015 setzt sich wie folgt zusammen (ohne gesetzliche Umsatzsteuer):

Mitglieder des Aufsichtsrats in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2015		Vergütung für das Geschäftsjahr 2014	
	Fest	Hiervon im Februar 2016 ausgezahlt	Fest	Hiervon im Februar 2015 ausgezahlt
Dr. Paul Achleitner	808.333	606.250	818.548	613.911
Alfred Herling	300.000	225.000	272.849	204.637
Wolfgang Böhr ¹	8.333	6.250	0	0
Frank Bsirske	250.000	187.500	222.849	167.137
John Cryan ²	200.000	200.000	400.000	300.000
Dina Dublon	291.667	218.750	200.000	150.000
Katherine Garrett-Cox	100.000	75.000	100.000	75.000
Timo Heider	200.000	150.000	172.849	129.637
Sabine Irrgang	200.000	150.000	172.849	129.637
Prof. Dr. Henning Kagermann	250.000	187.500	222.849	167.137
Martina Klee	200.000	150.000	172.849	129.637
Suzanne Labarge ³	0	0	100.000	100.000
Peter Löscher	200.000	150.000	172.849	129.637
Henriette Mark	200.000	150.000	200.000	150.000
Richard Meddings ⁴	100.000	75.000	0	0
Louise Parent	200.000	150.000	91.667	68.750
Gabriele Platscher	200.000	150.000	200.000	150.000
Bernd Rose	200.000	150.000	200.000	150.000
Rudolf Stockem	200.000	150.000	200.000	150.000
Stephan Szukalski ⁵	91.667	91.667	100.000	75.000
Dr. Johannes Teyssen	150.000	112.500	122.849	92.137
Georg Thoma	300.000	225.000	245.699	184.274
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler	200.000	150.000	200.000	150.000
Insgesamt	4.850.000	3.710.417	4.588.710	3.466.532

¹ Mitglied seit 1. Dezember 2015.

² Mitglied bis 30. Juni 2015.

³ Mitglied bis 30. Juni 2014.

⁴ Mitglied seit 13. Oktober 2015.

⁵ Mitglied bis 30. November 2015.

Von der ermittelten Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 wurden dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied 25 % nach Rechnungsvorlage im Februar 2016 auf der Basis eines Aktienkurses von 17,325 € (Durchschnitt der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra) des Januars 2016, auf drei Nachkommastellen gerundet) in virtuelle Aktienanteile der Gesellschaft umgerechnet. Für Mitglieder, die im Jahr 2015 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 2016 (2015) als Teil der Vergütung 2015 (2014) auf drei Nachkommastellen umgerechnet wurden, sowie die jeweils während der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat kumulativ erworbene Anzahl der virtuellen Aktienanteile:

Mitglieder des Aufsichtsrats	Anzahl der virtuellen Aktienanteile			Auszahlung im Februar 2016 in € ¹
	Im Februar 2016 als Teil der Vergütung 2015 umgerechnet	Aus den Vorjahren 2013 und 2014 aufgelaufene Gesamtbeträge	Gesamt (kumulativ)	
Dr. Paul Achleitner	11.664,262	12.340,921	24.005,183	0
Alfred Herling	4.329,004	3.925,643	8.254,647	0
Wolfgang Böhr	120,250	0	120,250	0
Frank Bsirske	3.607,504	2.818,415	6.425,919	0
John Cryan ²	0	5.473,868	5.473,868	94.835
Dina Dublon	4.208,754	2.172,941	6.381,695	0
Katherine Garrett-Cox	1.443,001	1.650,463	3.093,464	0
Timo Heider	2.886,003	2.275,180	5.161,183	0
Sabine Irrgang	2.886,003	2.275,180	5.161,183	0
Prof. Dr. Henning Kagermann	3.607,504	3.523,406	7.130,910	0
Martina Klee	2.886,003	2.557,176	5.443,179	0
Peter Löscher	2.886,003	2.557,176	5.443,179	0
Henriette Mark	2.886,003	3.300,927	6.186,930	0
Richard Meddings	1.443,001	0	1.443,001	0
Louise Parent	2.886,003	892,533	3.778,536	0
Gabriele Platscher	2.886,003	3.018,930	5.904,933	0
Bernd Rose	2.886,003	2.736,934	5.622,937	0
Rudolf Stockem	2.886,003	3.018,930	5.904,933	0
Stephan Szukalski ³	0	1.368,467	1.368,467	23.709
Dr. Johannes Teyssen	2.164,502	1.872,942	4.037,444	0
Georg Thoma	4.329,004	3.181,891	7.510,895	0
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler	2.886,003	3.300,927	6.186,930	0
Insgesamt	65.776,816	64.262,850	130.039,666	118.544

¹ Zum Kurswert von 17,325 € auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) im Januar 2016.

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. Juni 2015.

³ Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. November 2015.

Aufgrund ihres Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat am 30. Juni 2014 wurde Suzanne Labarge im Februar 2015 der Kurswert ihrer virtuellen Aktien in Höhe von Euro 34.755 ausgezahlt.

Mit Ausnahme von Frank Bsirske und Rudolf Stockem sind alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2015 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,14 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 2015 haben wir 0,08 Mio € für Pensionsverpflichtungen, Rentenzahlungen oder vergleichbare Leistungen für diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats zurückgestellt, die bei uns angestellt sind oder waren.

Herr Dr. Paul Achleitner nimmt im Einverständnis mit dem Vorstand der Bank unentgeltlich bestimmte Repräsentationsaufgaben für die Bank wahr, aus denen sich Gelegenheiten für die Vermittlung von Geschäftskontakten ergeben. Diese Aufgaben sind eng mit seinen funktionalen Verantwortlichkeiten als Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG verknüpft. Insoweit ist die Kostenübernahme durch die Bank in der Satzung geregelt. Aufgrund einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung stellt die Bank Herrn Dr. Paul Achleitner für derartige Tätigkeiten im Interesse der Bank unentgeltlich Infrastruktur- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung. So ist er berechtigt, interne Ressourcen zur Vorbereitung und Durchführung seiner Tätigkeiten zu nutzen. Beispielsweise stehen Herrn Dr. Paul Achleitner die Sicherheits- und Fahrdienste der Bank für diese Aufgaben unentgeltlich zur Verfügung. Außerdem erstattet die Bank seine Reisekosten und Teilnahmegebühren und entrichtet die Steuern auf etwaige geldwerte Vorteile. Der

Präsidialausschuss hat dem Abschluss dieser Vereinbarung am 24. September 2012 zugestimmt. Die Regelungen der Vereinbarung gelten für die Dauer der Bestellung von Herrn Dr. Paul Achleitner zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats und werden jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft. Im Rahmen dieser Vereinbarung hat die Bank Herrn Dr. Achleitner im Geschäftsjahr 2015 Unterstützungsleistungen im Gegenwert von rund 203.000 € (2014: 206.000 €) und Aufwandsersatzungen in Höhe von 233.867 € (2014: 196.721 €) gewährt.

