



Vergütungsbericht 2017

Vergütungsbericht

	Einleitung – 2
4	Vergütungsbericht für den Vorstand
	Governance der Vorstandsvergütung – 4
	Grundsätze der Vorstandsvergütung und des Vergütungssystems – 5
	Vergütungsstruktur seit Januar 2017 – 6
	Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit – 12
	Verfallbedingungen / Rückforderungsmöglichkeit – 13
	Begrenzungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen – 14
	Regelungen zur Aktienhaltepflcht – 14
	Altersversorgungszusage – 14
	Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens – 15
	Aufwand für Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung – 15
	Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 201 – 16
	Aktienanwartschaften – 19
	Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands – 19
	Bezüge nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) – 20
	Bezüge nach Maßgabe der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 (DRS 17) – 26
28	Vergütungsbericht für die Mitarbeiter
	Aufsichtsrechtliches Umfeld – 28
	Vergütungsstrategie – 30
	Vergütungs-Governance – 29
	Struktur der Gesamtvergütung – 31
	Festlegung der variablen Vergütung – 32
	Struktur der variablen Vergütung – 33
	Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung – 34
	Vergütungsentscheidungen für 2017 – 35
	Bilanzielle Erfassung und Amortisation variabler Vergütung – 37
	Bilanzielle Erfassung und Amortisation variabler Vergütung – 37
41	Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats
	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017 – 42

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2017 enthält detaillierte Informationen zur Vergütung im Deutsche Bank Konzern.

Der Vergütungsbericht umfasst insgesamt die folgenden drei Abschnitte:

Vergütungsbericht für den Vorstand

Im ersten Teil werden Struktur und Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand der Deutsche Bank AG dargestellt. Hier wird zunächst das Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2017 gezeigt, das gegenüber dem Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2016 in der Struktur der variablen Vergütung verändert wurde und dessen Billigung die Hauptversammlung im Mai 2017 beschlossen hat. Darüber hinaus enthält der Bericht Informationen über die Vergütung und die den Vorständen der Deutsche Bank AG vom Aufsichtsrat gewährten sonstigen Leistungen.

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

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

Bericht und Offenlegung über die Aufsichtsratsvergütung

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

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

Brief des Aufsichtsratsvorsitzenden

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im nachfolgenden Bericht über die Vergütung der Vorstandsmitglieder finden Sie ausführliche Informationen zum Vergütungssystem und zur Vergütung der Vorstandsmitglieder – möglicherweise in größerem Detail als der eine oder andere von Ihnen zu studieren wünscht. Erlauben Sie mir daher, Ihnen in kurzen Worten das Wichtigste zusammenzufassen:

Auf der letztjährigen Hauptversammlung haben Sie, unsere Aktionärinnen und Aktionäre, mit einer Mehrheit von 97 % ein Vergütungssystem für den Vorstand der Bank beschlossen, welches die Grundlage unserer Vergütungsentscheidungen ist. Demnach steht jedem Vorstandsmitglied neben einem Festgehalt und einem Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung eine variable Vergütung zu, welche sich nach jährlich zu definierenden Zielen und deren Erreichung richtet. Der überwiegende Anteil (60 %) der variablen Vergütung ist dabei langfristig und gruppenorientiert, der verbleibende Teil (maximal 40 %) orientiert sich an kurzfristigen Konzernzielen und individuellen beziehungsweise divisionalen Zielvereinbarungen. Im Berichtsjahr ergab sich eine Zielerreichung von 38 % bei der Langfrist-Komponente und 45 % bei den kurzfristigen Konzernzielen. Details dazu entnehmen Sie bitte den folgenden Seiten.

Allerdings sind sich Vorstand und Aufsichtsrat bewusst, dass das Ergebnis des abgelaufenen Geschäftsjahres mit einem Nettoverlust nicht zufriedenstellend ist. Um dies zu unterstreichen, haben die Vorstandsmitglieder gegenüber dem Aufsichtsrat erklärt, dass sie auf die Festlegung und Gewährung von variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 verzichten. Der Aufsichtsrat respektiert diese Entscheidung und hat aus diesem Grund davon abgesehen, eine variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 für die Vorstandsmitglieder festzulegen. Somit erhält der Vorstand das dritte Jahr in Folge keine variable Vergütung. Die Bereitschaft des Vorstands im Interesse unserer Bank auf vertraglich zustehende Gehaltskomponenten zu verzichten, möchte ich stellvertretend für den Aufsichtsrat würdigen.

Trotz des Verzichts soll der anschließende Bericht veranschaulichen, an welchen Zielen sich die einzelnen Beurteilungen des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Gruppenziele orientieren und somit den Erwartungen unserer Investoren an die Transparenz des Vergütungssystem gerecht werden.

Der Aufsichtsrat begrüßt konstruktive Rückmeldungen und Kritik zu diesem wichtigen Thema und freut sich auf die Diskussion mit Ihnen im Rahmen der Hauptversammlung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Paul Achleitner

Vergütungsbericht für den Vorstand

Governance der Vorstandsvergütung

Vergütungskontrollausschuss

Bereitet die Beschlüsse über das Vergütungssystem und die Vergütungshöhe vor und legt diese dem Aufsichtsrat vor.

Aufsichtsrat

Fasst Beschluss über das Vergütungssystem und die Vergütungshöhe. Das beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Hauptversammlung

Fasst Beschluss über die Billigung des Vergütungssystems.

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

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

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Im Fall einer Änderung oder Neustrukturierung des Vergütungsrahmens nutzt der Aufsichtsrat zudem die in § 120 Absatz 4 Aktiengesetz eröffnete Möglichkeit, dass auch die Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungssystems beschließt.

Der Aufsichtsrat hat neue Vergütungsstrukturen für das Geschäftsjahr 2017 beschlossen und der Hauptversammlung im Mai 2017 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat die Billigung mit einer breiten Mehrheit von 97 % erteilt.

Grundsätze der Vorstandsvergütung und des Vergütungssystems

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

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

Governance	Die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die Bemessung der individuellen Vergütung erfolgen im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Ziel des Aufsichtsrates ist es dabei, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können.
Strategie des Konzerns	Die Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems motiviert, die in den Strategien der Bank niedergelegten Ziele zu erreichen, dauerhaft eine positive Unternehmensentwicklung voranzutreiben und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden.
Gemeinschaftliche und individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder	Die Bemessung der variablen, leistungsabhängigen Vergütung erfolgt auf Basis des Erreichungsgrades von vorab vereinbarten Zielen. Dabei werden zum einen gemeinschaftliche und auf den Deutsche Bank-Konzern bezogene Ziele vorgegeben, die für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen Geltung haben. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied individuelle Ziele fest, die insbesondere die Entwicklung des verantworteten Geschäfts- oder Infrastrukturbereichs bzw. der Region berücksichtigen. Diese können finanzieller oder nicht-finanzieller Art sein.
Regulatorische oder sonstige Vergütungsobergrenzen	Gemäß den CRD4 Regelungsansätzen ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung grundsätzlich auf 1:1 (Cap-Regelung) begrenzt, das heißt, die Höhe der variablen Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht überschreiten. Der Gesetzgeber sieht jedoch vor, dass die Aktionäre insoweit eine Erleichterung beschließen können, indem das Verhältnis der festen zur variablen Vergütung auf 1:2 festgesetzt wird. Die Hauptversammlung hat im Mai 2014 der Festsetzung auf 1:2 mit einer Mehrheit von 91 % zugestimmt. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem sieht zudem feste Obergrenzen für die einzelnen Komponenten der variablen Vergütung vor. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, für die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds eine zusätzliche Obergrenze (Cap) festzusetzen. Im Geschäftsjahr 2017 beträgt diese Obergrenze 9,85 Mio €
Nachhaltigkeitsaspekte	Die gesamte variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder wird derzeit ausschließlich in aufgeschobener Form gewährt. Ab 2017 wird ein Anteil von mindestens 75 % der aufgeschobenen Vergütung in Form von aktienbasierten Vergütungselementen gewährt, die erst mindestens fünf Jahre nach ihrer Gewährung in einer einzigen Tranche (cliff vesting) fällig werden und danach noch mit einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr versehen sind. Der verbleibende Teil wird in nicht-aktienbasierter Form gewährt und in gleichen Tranchen über vier Jahre fällig. Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist unterliegt die aufgeschobene gewährte Vergütung bestimmten Verfallbedingungen.
Interessen der Aktionäre	Bei den Fragen der konkreten Ausgestaltung des Vergütungssystems, der Festlegung der individuellen Vergütungen sowie der Gestaltung der Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten steht die enge Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre im Vordergrund. Diese Verknüpfung erfolgt im Rahmen der Festsetzung der variablen Vergütung anhand der Zugrundelegung klar definierter Kennziffern, die einen direkten Bezug zur Wertentwicklung der Deutschen Bank haben.

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

Vergütungsstruktur seit Januar 2017

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

Struktur und Vergütungselemente des Vergütungssystems



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

Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

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

Die Grundvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 3,4 Mio € im Jahr. Die stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden erhalten eine Grundvergütung von 3,0 Mio € im Jahr. Die Grundvergütung der für den Geschäftsbereich CIB verantwortlichen Vorstandsmitglieder beträgt 3,0 Mio €, die der übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder 2,4 Mio € im Jahr.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat in 2017 beschlossen, eine optionale Funktionszulage einzuführen. Diese kann Vorstandsmitgliedern gezahlt werden, denen über ihren Verantwortungsbereich innerhalb des Vorstands hinaus zusätzliche Aufgaben und eine besondere Verantwortung übertragen werden. Die Zulage kann maximal 100 % des festen Grundgehalts betragen und wird solange gezahlt, wie dem Vorstandsmitglied die zusätzlichen Aufgaben und die besondere Verantwortung übertragen sind.

Bei der Bemessung der angemessenen Höhe des Grundgehaltes wurden verschiedene Faktoren berücksichtigt. Zunächst entlohnt die Grundvergütung die grundsätzliche Übernahme des Mandates als Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus orientiert sich die Höhe an den im vergleichbaren Markt gezahlten Vergütungen. Im Rahmen des Marktvergleiches ist jedoch zu berücksichtigen, dass die regulatorischen Vorgaben nach der InstVV in Verbindung mit Paragraph 25a Absatz 5 KWG eine Obergrenze der variablen Vergütung von 200 % der fixen Vergütung vorsehen. Entsprechend muss die fixe Vergütung so bemessen sein, dass auch unter Berücksichtigung dieser Vorgaben eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Vergütung sichergestellt werden kann. Die Umsetzung dieser regulatorischen Obergrenze erfolgte in der Bank bereits im Jahr 2014.

Die InstVV eröffnet die Möglichkeit, Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung als fixe Vergütung zu definieren und so in die Bemessungsgrundlage zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen mit einzubeziehen. Der jährliche Betrag zur betrieblichen Altersversorgung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 650.000 €, für die Vorstandsmitglieder, welche die Geschäftsbereiche AM und CIB verantworten, 1.000.000 € und für die anderen ordentlichen Vorstandsmitglieder 650.000 €.

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

Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

Das für das Jahr 2016 geltende Vergütungssystem sah drei Komponenten (Annual Performance Award (APA), Long-Term Performance Award (LTPA) und Division Performance Award (DPA)) vor, aus denen sich die variable Vergütung zusammensetzte. Der APA sollte das Erreichen der kurz- und mittelfristigen geschäfts- und unternehmenspolitischen Ziele der Bank honorieren. Berücksichtigt wurden dabei nicht nur finanzielle Erfolge, sondern auch das Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Kunden im Rahmen der Geschäftstätigkeit. Der LTPA bestimmte sich nach der relativen Rendite der Deutsche Bank-Aktie im Dreijahresdurchschnitt gegenüber ausgewählten Vergleichsinstituten und berücksichtigte darüber hinaus nicht finanzielle Parameter (sogenannter „Culture & Clients-Faktor“). Mit dem DPA sollte auf die Besonderheiten ausschließlich der Geschäftsbereiche eingegangen werden.

Für das Jahr 2017 wurde das Vergütungssystem mit dem Ziel angepasst, die Strukturen der variablen Vergütung deutlich zu vereinfachen und die Vergütung mit transparenten Leistungskriterien zu verknüpfen. Trotzdem erlaubt die Struktur, neben gemeinschaftlichen Zielen auch individuelle und divisionale Ziele zu vereinbaren und eine marktgerechte und wettbewerbsfähige Vergütung je nach Verantwortungsbereich zu erreichen und insoweit gleichzeitig auch den regulatorischen Anforderungen zu genügen.

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

- dem **Short-Term Award** und
- dem **Long-Term Award**.

Short-Term Award (STA)

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

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

- die **Gruppenkomponente** und
- die **Individuelle Komponente**.

Gruppenkomponente

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

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

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

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

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

Individuelle Komponente

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

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

Minimum-, Ziel- und Maximumwerte

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

in €	2017		
	Minimum	Zielwert	Maximum
Vorstandsvorsitzender			
Gruppenkomponente	0	500.000	1.000.000
Individuelle Komponente	0	1.400.000	2.800.000
STA gesamt¹	0	1.900.000	3.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder			
Gruppenkomponente	0	500.000	1.000.000
Individuelle Komponente (von- bis)	0	800.000	1.600.000
	0	bis 1.400.000	bis 2.800.000
STA gesamt (von - bis)	0	1.300.000	2.600.000
	0	bis 1.900.000	bis 3.800.000

¹ STA: Short-Term Award.

Long-Term Award (LTA)

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

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

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied insgesamt drei Ziele fest. Jedes Ziel fließt gleichgewichtig zu je 1/3 in die Bewertung des LTA ein. Für 2017 hat der Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder die folgenden drei gemeinschaftlichen Ziele festgelegt.

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

Die Vergleichsgruppe zur Ermittlung der relativen Aktienrendite wird anhand der Kriterien grundsätzlich vergleichbarer Geschäftstätigkeit, vergleichbarer Größe und internationaler Präsenz ausgewählt. Der Aufsichtsrat überprüft die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe regelmäßig.

Die Vergleichsgruppe für den RTSR setzt sich im Jahr 2017 aus folgenden Banken zusammen:

Peer Group der Deutschen Bank

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

Das zweite Ziel steht im Zusammenhang mit dem Wachstum und der Stärkung der Bank. Unter dem Begriff des **organischen Kapitalwachstums** auf Netto-Basis legt der Aufsichtsrat ein Ziel fest, das der Förderung dieses Wachstums dient. Für die Feststellung des Kapitalwachstum-Werts wird der Faktor „Organisches Kapitalwachstum“ berechnet. Das Organische Kapitalwachstum bezeichnet den Saldo der folgenden (auch in der Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung berichteten) Veränderungen im Geschäftsjahr dividiert durch das den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapital per 31.12. des vorangegangenen Geschäftsjahres:

- Gesamtergebnis, nach Steuern
- Coupons auf Zusätzliche Eigenkapitalbestandteile, nach Steuern
- Neubewertungsgewinne/-verluste (–) in Bezug auf leistungsdefinierte Versorgungszusagen, nach Steuern
- Optionsprämien und sonstige Veränderungen aus Optionen auf Deutsche Bank-Aktien
- Gewinne/Verluste aus dem Verkauf Eigener Aktien

Damit spielen „anorganische“ Veränderungen des Eigenkapitals, insbesondere die Zahlung einer Dividende oder eine Kapitalerhöhung, für die Erreichung des Ziels keine Rolle.

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

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

Ziele

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

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

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

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

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

(3) Langfristige konzernweite Zielausprägungen.

Maximale Gesamtvergütung

Gesamtvergütung / Ziel- und Maximalwerte

in €					2017	2016
	Grundgehalt	Gruppenkomponente	Individuelle Komponente	LTA ²	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Vorstandsvorsitzender						
Zielwert	3.400.000	500.000	1.400.000	3.400.000	8.700.000	9.100.000
Maximum	3.400.000	1.000.000	2.800.000	5.100.000	12.300.000	12.500.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (CIB)						
Zielwert	3.000.000	500.000	1.400.000	2.800.000	7.700.000	8.500.000
Maximum	3.000.000	1.000.000	2.800.000	4.200.000	11.000.000	13.200.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (PCB)						
Zielwert	2.400.000	500.000	1.100.000	2.800.000	6.800.000	5.800.000
Maximum	2.400.000	1.000.000	2.200.000	4.200.000	9.800.000	8.300.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Deutsche AM)						
Zielwert	2.400.000	500.000	1.300.000	2.800.000	7.000.000	7.000.000
Maximum	2.400.000	1.000.000	2.600.000	4.200.000	10.200.000	10.500.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Infrastruktur/Region)						
Zielwert	2.400.000	500.000	800.000	2.800.000	6.500.000	5.800.000
Maximum	2.400.000	1.000.000	1.600.000	4.200.000	9.200.000	8.000.000

¹ STA: Short-Term Award.

² LTA: Long-Term Award.

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

Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit

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

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

75%

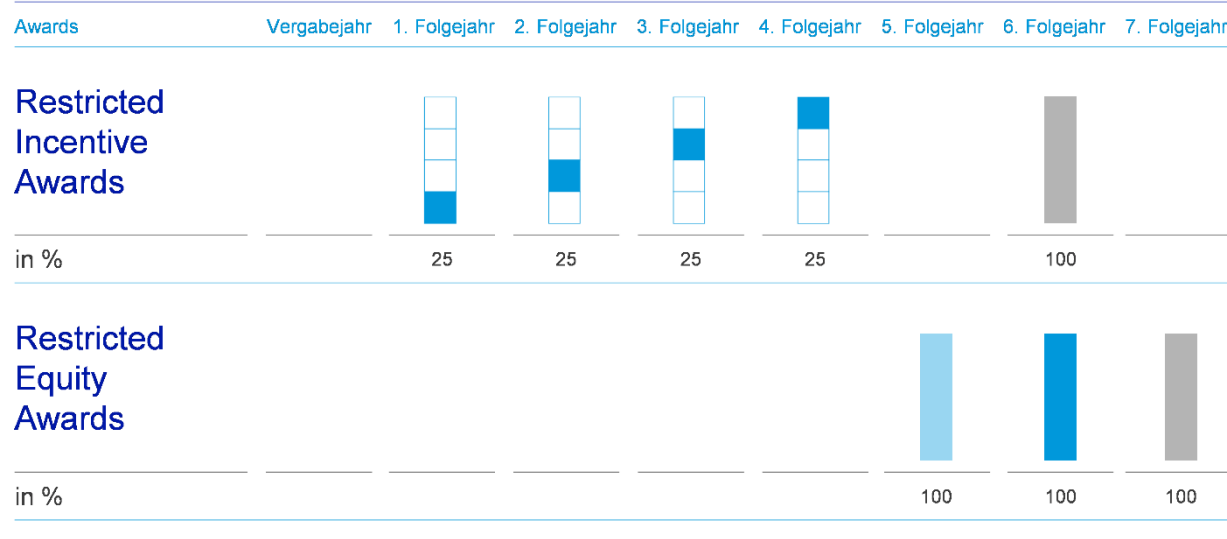
der variablen Vergütung werden mindestens aktienbasiert gewährt

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

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

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

Zeitraum für Auszahlung oder Lieferung und Unverfallbarkeit für den Vorstand



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

Verfallbedingungen / Rückforderungsmöglichkeit

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

Die Neuregelung der InstVV vom August 2017 sieht unter anderem die Vereinbarung sogenannter „Clawback-Regelungen“ mit den Geschäftsleitern von bedeutenden Instituten vor. Im Gegensatz zu den Verfallbedingungen gibt eine solche Klausel dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, bereits gezahlte bzw. zugeflossene Vergütungsbestandteile aufgrund bestimmter negativer Erfolgsbeiträge des Vorstandsmitglieds zurückzufordern. Der Aufsichtsrat hatte bereits auf Basis des Entwurfs der InstVV mit den Vorstandsmitgliedern eine solche Klausel vereinbart, die auch mit der insoweit unveränderten finalen Fassung der InstVV in Übereinstimmung steht. Der Aufsichtsrat ist damit der in der InstVV niedergelegten Hinwirkungspflicht erfolgreich nachgekommen, die Verträge der Mitglieder des Vorstands in Einklang mit den neuen Regelungen der InstVV zu bringen. Die Clawback-Regelung gilt ab dem Performance-Jahr 2018.

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 zuständige Aufsichtsbehörde die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile im Einklang mit bestehenden gesetzlichen Regelungen untersagt beziehungsweise einschränkt.

Regelungen zur Aktienhaltepflcht

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

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

Die Anzahl zu haltender Aktien beträgt beim Vorstandsvorsitzenden das 2-Fache seiner jährlichen Grundvergütung und somit den Gegenwert von 6.800.000 € und bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern das 1-Fache ihrer jährlichen Grundvergütung und somit den Gegenwert von 2.400.000 € bzw. 3.000.000 €.

Mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2017 ist an die Stelle der bisherigen Karenzfrist, bis zu deren Ablauf diese Vorgaben erfüllt sein mussten, eine Regelung getreten, welche an die Höhe der gewährten aktienbasierten variablen Vergütung anknüpft. Die Vorgaben der Aktienhalteverpflichtung müssen erstmalig zu dem Stichtag erfüllt sein, zu welchem dem Vorstandsmitglied seit seiner Bestellung in den Vorstand insgesamt eine aktienbasierte variable Vergütung gewährt wurde, die dem 1 ½-fachen der Halteverpflichtung entspricht. Aufgeschobene aktienbasiert gewährte Vergütungen können zu 75 % auf die Halteverpflichtung angerechnet werden.

Die Einhaltung der Vorgaben wird halbjährlich zu den Stichtagen 30.06. beziehungsweise 31.12. eines Jahres überprüft. Bei festgestellten Differenzen haben die Vorstandsmitglieder bis zur nächsten Prüfung Zeit zur Korrektur. Sämtliche Vorstandsmitglieder haben im Jahr 2017 den Vorgaben zur Aktienhaltepflcht entsprochen beziehungsweise befinden sich noch in der Karenzfrist.

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

Altersversorgungszusage

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

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

Die jährlichen Versorgungsbausteine bilden zusammen das Versorgungskapital, das im Versorgungsfall (Altersgrenze, Invalidität oder Tod) zur Verfügung steht. Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar.

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2017 und 2016 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2017 und 31. Dezember 2016 für die im Jahr 2017 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	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
John Cryan	728.000	754.000	0	0	1.875.250	1.147.250	748.829	821.114	1.916.940	1.221.303
Kimberly Hammonds ¹	936.000	250.001	0	0	1.186.001	250.001	842.110	270.466	1.091.041	275.563
Stuart Lewis	871.000	556.000	0	0	3.213.938	2.342.938	807.465	546.402	3.377.866	2.555.844
Sylvie Matherat	786.500	500.000	0	0	1.373.168	586.668	774.917	517.352	1.354.995	613.025
James von Moltke ²	503.750	-	0	-	503.750	-	451.453	-	463.619	-
Nicolas Moreau ³	1.340.000	347.500	0	0	1.687.500	347.500	1.232.878	442.672	1.591.229	450.380
Garth Ritchie	1.500.000	1.550.000	0	0	3.050.000	1.550.000	1.306.915	1.443.171	2.704.127	1.475.820
Karl von Rohr	871.000	556.000	0	0	1.523.001	652.001	807.465	546.402	1.434.564	647.482
Dr. Marcus Schenck	1.105.500	556.000	0	0	2.189.501	1.084.001	1.018.267	546.402	2.051.090	1.041.150
Christian Sewing	1.046.500	1.085.500	0	0	2.824.000	1.777.500	899.307	984.198	2.450.830	1.592.460
Werner Steinmüller ⁴	650.000	166.667	6.667	0	823.334	166.667	701.617	164.232	907.793	169.445
Frank Strauß ⁵	348.834	-	0	-	348.834	-	313.391	-	321.839	-
Jeffrey Urwin ⁶	500.000	2.000.000	20.000	0	0 ⁷	2.000.000	557.370	2.036.367	0	2.090.722

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.

² Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

³ Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

⁴ Mitglied seit dem 1. August 2016.

⁵ Mitglied seit dem 1. September 2017.

⁶ Mitglied bis zum 31. März 2017.

⁷ Die zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht gesetzlich unverfallbare Versorgungsanswartschaft wurde als Barabfindung in Höhe von 2.520.000 € ausgezahlt.

Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

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

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

Jeffrey Urwin hat den Vorstand mit Wirkung zum Ablauf des 31. März 2017 verlassen. Der Vorstandsanstellungsvertrag wurde durch eine einvernehmliche Vereinbarung beendet. Der Vertrag sah keine zusätzlichen Leistungen vor.

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 in €	Aktienbasierte Vergütungskomponenten		Aufgewandter Betrag für Vergütungskomponente in bar	
	2017	2016	2017	2016
James von Moltke ¹	0	0	671.148	0
Stuart Lewis	955.633	-136.084 ²	230.974	466.922

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

² Aktienbasierte Vergütung des Vorstands wird grundsätzlich mit dem zum jeweiligen Bilanzstichtag zu Grunde liegenden Aktienkurs bewertet und ergibt in diesem Fall einen negativen Betrag.

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2017

Grundgehalt

Im Geschäftsjahr 2017 beliefen sich die jährlichen Grundgehälter des Vorstandsvorsitzenden auf 3.400.000 € und die der ordentlichen Mitglieder des Vorstands auf jeweils 2.400.000 € bzw. 3.000.000 €. Dem Vorstandsmitglied Stuart Lewis wurde in 2017 eine Funktionszulage in Höhe von 300.000 € gewährt; der Aufsichtsrat übertrug ihm die zusätzliche Verantwortung, das Verhältnis zu den US-amerikanischen Regulatoren weiter zu verbessern. Garth Ritchie erhielt eine Funktionszulage in Höhe von 250.000 €, ihm wurde eine zusätzliche Verantwortung im Zusammenhang mit den Auswirkungen des Brexit übertragen.

Variable Vergütung

Vor dem Hintergrund des ausgewiesenen Verlusts der Bank für das Geschäftsjahr 2017, hat der Vorstand – wie bereits für das Geschäftsjahr 2016 – gemeinsam und einstimmig entschieden, unwiderruflich auf jegliche ggf. für das Geschäftsjahr 2017 zustehenden Ansprüche auf Festlegung und Gewährung einer variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder zu verzichten. Der Vorstand hat diesen Verzicht gegenüber dem Aufsichtsrat erklärt. Der Aufsichtsrat hat aus diesem Grund von der Festlegung und Gewährung einer variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 für die Vorstandsmitglieder abgesehen.

Zielerreichungsgrad

Der Aufsichtsrat hat die in der letztjährigen Hauptversammlung geäußerte Kritik an der Transparenz über die Vergütungsentscheidungen aufgenommen und entschieden, über den Grad der Zielerreichung im Überblick zu berichten. Von der Festlegung und Gewährung einer daraus sich ergebenden variablen Vergütung wurde auf Grund des Verzichts des Vorstands abgesehen.

Die vier Erfolgskennzahlen als Bezugsgröße für die **Gruppenkomponente des STA** haben sich im Geschäftsjahr 2017 wie folgt entwickelt. Bei der Harten Kernkapitalquote (CET1-Quote) konnten deutliche Fortschritte hinsichtlich der Erreichung des Zielniveaus gemäß Strategieplan erzielt werden. Das für 2017 angestrebte Zielniveau konnte dabei sogar übertroffen werden. Auch bei der Verschuldungsquote konnten Fortschritte hinsichtlich der Erreichung des Zielniveaus gemäß Strategieplan erzielt werden, auch wenn das für 2017 angestrebte Zwischenzielniveau nicht vollständig erreicht werden konnte (weitere Angaben finden sich im Kapitel „Verschuldungsquote“ im Risikobericht). Bei den bereinigten zinsunabhängigen Aufwendungen konnte das für 2017 angestrebte Zwischenzielniveau erreicht werden. Das für 2017 gesetzte Eigenkapitalrendite-Ziel konnte nicht erreicht werden.

Der Aufsichtsrat hat insgesamt für die Gruppenkomponente eine Zielerreichung von 45 % festgestellt.

45 % betrug der Zielerreichungsgrad der
Gruppenkomponente des STA

Die **individuelle Komponente des STA** ergibt sich aus dem Erreichungsgrad der kurz- und mittelfristigen individuellen und geschäftsbereichsbezogenen Ziele, welche den Mitgliedern des Vorstands 2017 gesetzt wurden.

John Cryan

Zu den individuellen Zielen von Herrn Cryan gehörte im Geschäftsjahr 2017 das Erreichen eines definierten Konzernergebnisses (Plan-IBIT). Darüber hinaus waren die Steuerung der Prozesse zur Strategieimplementierung und die Stärkung der Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden sowie die Bearbeitung aufsichtsrechtlicher Feststellungen und Anforderungen weitere Ziele. Zudem wurden Diversityziele und bestimmte Werte beim Mitarbeiterengagement vereinbart.

Kimberly Hammonds

Zu den Zielen von Frau Hammonds gehörten die Bereitstellung signifikanter regulatorischer Programme zur Unterstützung der Geschäftsaktivitäten sowie die Sicherung der Verfügbarkeit der wichtigsten IT-Anwendungen der Bank. Neben der Einhaltung eines definierten Kostenplans für 2017 waren die Behebung und Erfüllung aufsichtsbehördlicher Feststellungen, Diversityziele und bestimmte Werte beim Mitarbeiterengagement weitere Ziele.

Stuart Lewis

Die Umsetzung von definierten Kostensenkungen gehörte in 2017 zu den Zielen von Herrn Lewis. Die Umsetzung wichtiger regulatorischer Programme mit Risiko-Fokus war ein weiteres Ziel. Schließlich hatte er das Ziel, aufsichtsbehördliche Feststellungen umgehend zu beheben sowie Diversityziele und bestimmte Werte beim Mitarbeiterengagement zu erreichen.

Sylvie Matherat

Der Abschluss des Aufbaus der Bereiche Compliance und Anti-Financial Crime war eines der mit Frau Matherat vereinbarten individuellen Ziele. Ein weiteres Ziel war die Unterstützung der Geschäftsbereiche bei der Umsetzung der MiFID 2-Anforderungen. Aufsichtsbehördliche Feststellungen umgehend zu beheben, die Stärkung der internen Zusammenarbeit sowie Diversityziele und bestimmte Werte beim Mitarbeiterengagement zu erreichen, waren weitere Ziele.

James von Moltke

Zu den Zielen von Herrn von Moltke gehörte die Einführung bankweiter Initiativen zum Performance Management, die zum Ziel haben, eine verbesserte Verantwortungskultur sowie mehr Transparenz und Konsistenz zu schaffen.

Nicolas Moreau

Die Generierung von Nettomittelzuflüssen im Bereich Asset Management gehörte zu den Zielen von Herrn Moreau. Ein weiteres Ziel war die Aufstellung des Asset Management als operativ unabhängige Einheit und die Vorbereitung des Börsenganges. Die Erledigung aufsichtsbehördlicher Feststellungen, Diversityziele und bestimmte Werte beim Mitarbeiterengagement zu erreichen, waren ebenfalls Ziele.

Garth Ritchie

Zu den Zielen von Herrn Ritchie gehörten insbesondere CIB-bezogene Ertrags- und IBIT-Ziele. Aufsichtsbehördliche Feststellungen umgehend zu beheben, gehörte darüber hinaus zu seinen Zielen sowie das Erreichen von Diversityzielen und bestimmten Werten beim Mitarbeiterengagement.

Karl von Rohr

Die Anzahl anhängiger Rechtsstreitigkeiten zu reduzieren, war eines der Ziele von Herrn von Rohr. Ein weiteres Ziel betraf die Verbesserung der Personalplanung. Aufsichtsbehördliche Feststellungen umgehend zu beheben, gehörte ebenso zu seinen Zielen wie Diversityziele und bestimmte Werte beim Mitarbeiterengagement zu erreichen.

Dr. Marcus Schenck

In seiner Funktion als CFO (bis einschließlich Juni 2017) gehörten die erfolgreiche Durchführung der Kapitalerhöhung sowie Finance-bezogene Kostenziele zu den individuellen Zielen von Herrn Dr. Schenck. Als ab Juli für den CIB-Bereich mitverantwortliches Vorstandsmitglied gehörte es zu seinen Zielen, CIB-bezogene Ertrags- und IBIT-Ziele zu erreichen. In beiden von ihm verantworteten Ressorts waren die Behebung aufsichtsbehördlicher Feststellungen, Diversityziele und bestimmte Werte beim Mitarbeiterengagement weitere Ziele.

Christian Sewing

Zu den Zielen von Sewing gehörte ein geschäftsbereichsbezogenes IBIT-Ziel für das Geschäftsjahr 2017. Ein weiteres Ziel betraf Aktivitäten zur weiteren Integration der Postbank. Aufsichtsbehördliche Feststellungen umgehend zu beheben, gehörte ebenso zu seinen Zielen wie Diversityziele und bestimmte Werte beim Mitarbeiterengagement zu erreichen.

Werner Steinmüller

Ein auf die Asia-Pacific-Region bezogenes Ertragsziel und ein Führungsziel wurden mit Herrn Steinmüller für das Geschäftsjahr 2017 individuell vereinbart. Weitere Ziele waren die Behebung aufsichtsbehördlicher Feststellungen, Diversityziele und das Erreichen bestimmter Werte beim Mitarbeiterengagement.

Frank Strauß

Die mit Herrn Strauß für den Zeitraum ab dem 1. September 2017 vereinbarten individuellen Ziele betrafen die Steuerung der Deutsche Postbank AG, deren Vorstandsvorsitzender er weiterhin ist. Ein weiteres Ziel betraf die Integration der Postbank in den Deutsche Bank Konzern.

Auf Grund des Verzichts wurde der Zielerreichungsgrad der individuellen Leistung der Mitglieder des Vorstands durch den Aufsichtsrat nicht festgelegt.

Der dem LTA zugrunde liegende RTSR konnte sich 2017 zwar gegenüber dem Vorjahr verbessern, die durchschnittliche Wertentwicklung im maßgeblichen Dreijahreszeitraum (2015 bis 2017) blieb mit 82,1 % jedoch hinter der Vergleichsgruppe zurück. Das organische Kapitalwachstum gemäß Definition hat sich in 2017 negativ entwickelt. Die Stärkung des Kontrollumfelds wurde anhand von Rückmeldungen der internen Revision und der Aufsichtsbehörden beurteilt.

Der Aufsichtsrat hat für den LTA eine Zielerreichung von insgesamt 38 % festgestellt.

38 % betrug der Zielerreichungsgrad des LTA

Gesamtvergütung

Die im bzw. für das Geschäftsjahr 2017 gewährte Vergütung (ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand) für die Mitglieder des Vorstands für ihre Vorstandstätigkeit betrug insgesamt 29.200.000 € (2016: 25.883.333 €). Dieser Betrag entfiel ausschließlich auf die festen Vergütungskomponenten. Auf erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung entfielen 0 € (2016: 0 €).

Der Aufsichtsrat hat die Bezüge für 2017 und 2016 auf individueller Basis wie folgt festgelegt:

in €					2017	2016
	Grundgehalt	Gruppenkomponente	STA ¹ Individuelle Komponente	LTA ²	Gesamtvergütung Funktionszulage	Gesamtvergütung
John Cryan	3.400.000	0	0	0	3.400.000 0	3.800.000
Kimberly Hammonds ³	2.400.000	0	0	0	2.400.000 0	1.000.000
Stuart Lewis	2.400.000	0	0	0	2.400.000 300.000	2.400.000
Sylvie Matherat	2.400.000	0	0	0	2.400.000 0	2.400.000
James von Moltke ⁴	1.200.000	0	0	0	1.200.000 0	–
Nicolas Moreau ⁵	2.400.000	0	0	0	2.400.000 0	600.000
Garth Ritchie	3.000.000	0	0	0	3.000.000 250.000	2.400.000
Karl von Rohr	2.400.000	0	0	0	2.400.000 0	2.400.000
Dr. Marcus Schenck	2.900.000	0	0	0	2.900.000 0	2.400.000
Christian Sewing	2.900.000	0	0	0	2.900.000 0	2.400.000
Werner Steinmüller ⁶	2.400.000	0	0	0	2.400.000 0	1.000.000
Frank Strauß ⁷	800.000	0	0	0	800.000 0	–
Jeffrey Urwin ⁸	600.000	0	0	0	600.000 0	2.400.000
Jürgen Fitschen ⁹	–	–	–	–	– –	1.583.333
Quintin Price ¹⁰	–	–	–	–	– –	1.100.000
Summe	29.200.000	0	0	0	29.200.000 550.000	25.883.333

¹ STA = Short-Term Award.

² LTA = Long-Term Award.

³ Mitglied seit dem 1. August 2016.

⁴ Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

⁵ Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

⁶ Mitglied seit dem 1. August 2016.

⁷ Mitglied seit dem 1. September 2017.

⁸ Mitglied bis zum 31. März 2017.

⁹ Mitglied bis zum 19. Mai 2016 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Mai 2016.

¹⁰ Mitglied vom 1. Januar bis zum 15. Juni 2016.

Etwaig einem Vorstandsmitglied gewährte Vergütungselemente als Ersatz für beim Vorarbeitgeber verfallene Vergütungsbestandteile sind in der obigen Tabelle nicht enthalten. Diese werden in den Kapiteln Aktienanwartschaften und den Tabellen gemäß Deutscher Corporate Governance Kodex und DRS 17 gezeigt.

Aktienanwartschaften

Für das Geschäftsjahr 2017 haben die Vorstandsmitglieder gegenüber dem Aufsichtsrat ihren Verzicht auf die Festlegung und Gewährung von variabler Vergütung erklärt. Daher waren für die Tätigkeit als Vorstand im Geschäftsjahr 2017 im Zusammenhang mit der Festlegung variabler Vergütung keine Aktienanwartschaften zu gewähren. Entsprechendes galt für das Geschäftsjahr 2016.

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

Durch die Aufnahme seiner Tätigkeit als Mitglied des Vorstands sind für James von Moltke von seinem früheren Arbeitgeber aufgeschoben gewährte Vergütungskomponenten verfallen. Außerdem wurde ihm mit dem unterjährigen Wechsel zur Deutschen Bank von seinem vorherigen Arbeitgeber keine anteilige variable Vergütung für die Beschäftigung in 2017 gewährt. Die verfallenen und die nicht zur Gewährung kommenden Vergütungskomponenten wurden durch eine Barzahlung, die Vergabe von 194.142 Deutsche Bank-Aktienanwartschaften auf Basis des 2017 DB Equity Plan (Equity Upfront Awards und Restricted Equity Awards) sowie durch aufgeschobene Barvergütung (Restricted Incentive Awards) wertgleich ersetzt. Die Equity Upfront Awards unterliegen einer Haltefrist bis zum 28. Februar 2019; die Restricted Equity Awards werden zwischen dem 1. September 2017 und dem 1. März 2023 fällig und unterliegen anschließend einer Haltefrist von sechs beziehungsweise zwölf Monaten. Bis zur Zuteilung unterliegen die Awards bestimmten Verfallsbedingungen.

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands

Am 16. Februar 2018 beziehungsweise 17. Februar 2017 hielten die derzeitigen Vorstandsmitglieder Deutsche Bank-Aktien wie nachfolgend beschrieben:

Mitglieder des Vorstands	Anzahl Aktien	
John Cryan	2018	13.740
	2017	9.160
Kimberly Hammonds ¹	2018	34.200
	2017	22.800
Stuart Lewis	2018	88.292
	2017	51.347
Sylvie Matherat	2018	0
	2017	0
James von Moltke ²	2018	0
Nicolas Moreau ³	2018	0
	2017	0
Garth Ritchie	2018	43.227
	2017	28.778
Karl von Rohr	2018	5.601
	2017	3.737
Dr. Marcus Schenck	2018	78.168
	2017	26.445
Christian Sewing	2018	54.356
	2017	36.249
Werner Steinmüller ⁴	2018	119.688
	2017	79.792
Frank Strauß ⁵	2018	7.172
	2017	258.308
Summe	2018	444.444
	2017	258.308

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.

² Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

³ Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

⁴ Mitglied seit dem 1. August 2016.

⁵ Mitglied seit dem 1. September 2017.

Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands hielten am 16. Februar 2018 insgesamt 444.444 Deutsche Bank-Aktien, was rund 0,02 % der an diesem Stichtag ausstehenden Aktien entsprach.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 17. Februar 2017 und 16. Februar 2018 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

Mitglieder des Vorstands	Bestand zum 17.2.2017	Gewährt	Ausgeliefert	Verfallen	Bestand zum 16.2.2018
John Cryan	0	0	0	0	0
Kimberly Hammonds ¹	88.072	14.760	0	0	102.832
Stuart Lewis	166.539	21.889	19.748	8.182	160.498
Sylvie Matherat	10.758	1.423	0	0	12.181
James von Moltke ²	–	194.142	0	0	194.142
Nicolas Moreau ³	0	0	0	0	0
Garth Ritchie	549.651	69.085	0	0	618.736
Karl von Rohr	43.456	5.749	0	0	49.206
Dr. Marcus Schenck	216.979	22.241	48.868	0	190.353
Christian Sewing	85.508	11.313	0	0	96.821
Werner Steinmüller ⁴	191.879	28.941	0	0	220.821
Frank Strauß ⁵	30.732	23.523	7.272	0	46.983

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.

² Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

³ Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

⁴ Mitglied seit dem 1. August 2016.

⁵ Mitglied seit dem 1. September 2017.

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 bzw. für das Berichtsjahr aus Fixvergütung und variabler Vergütung (unterteilt in Restricted Incentive Awards und Restricted Equity Awards) mit Differenzierung nach den jeweiligen Bezugsjahren dargestellt.

Die nachstehende Tabelle zeigt die gewährten Zuwendungen für die Geschäftsjahre 2017 und 2016 gemäß DCGK:

in €	John Cryan					
	2017				2016	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	3.400.000	3.400.000	3.400.000	3.400.000	3.800.000	3.800.000
Nebenleistungen	220.982	220.982	220.982	220.982	41.795	41.795
Summe	3.620.982	3.620.982	3.620.982	3.620.982	3.841.795	3.841.795
Variable Vergütung	0	5.300.000	0	8.900.000	0	5.300.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.900.000	0	3.800.000	0	1.500.000
Restricted Equity Awards	0	3.400.000	0	5.100.000	0	3.800.000
Summe	0	5.300.000	0	8.900.000	0	5.300.000
Versorgungsaufwand	748.829	748.829	748.829	748.829	821.114	821.114
Gesamtvergütung (DCGK)	4.369.811	9.669.811	4.369.811	13.269.811	4.662.909	9.962.909
Gesamtvergütung¹	3.400.000	8.700.000	3.400.000	12.300.000	3.800.000	9.100.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand

in €	Kimberly Hammonds ¹					
	2017				2016	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.000.000	1.000.000
Nebenleistungen	260.489	260.489	260.489	260.489	6.035	6.035
Summe	2.660.489	2.660.489	2.660.489	2.660.489	1.006.035	1.006.035
Variable Vergütung	0	4.100.000	0	6.800.000	0	1.416.667
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.300.000	0	2.600.000	0	416.667
Restricted Equity Awards	0	2.800.000	0	4.200.000	0	1.000.000
Summe	0	4.100.000	0	6.800.000	0	1.416.667
Versorgungsaufwand	842.110	842.110	842.110	842.110	270.466	270.466
Gesamtvergütung (DCGK)	3.502.599	7.602.599	3.502.599	10.302.599	1.276.501	2.693.168
Gesamtvergütung²	2.400.000	6.500.000	2.400.000	9.200.000	1.000.000	2.416.667

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Stuart Lewis	
					2017	
	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
Funktionszulage	300.000	300.000	300.000	300.000	0	0
Nebenleistungen	206.628	206.628	206.628	206.628	77.938	77.938
Summe	2.906.628	2.906.628	2.906.628	2.906.628	2.477.938	2.477.938
Variable Vergütung	0	4.100.000	0	6.800.000	0	3.400.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.300.000	0	2.600.000	0	1.000.000
Restricted Equity Awards	0	2.800.000	0	4.200.000	0	2.400.000
Summe	0	4.100.000	0	6.800.000	0	3.400.000
Versorgungsaufwand	807.465	807.465	807.465	807.465	546.402	546.402
Gesamtvergütung (DCGK)	3.714.093	7.814.093	3.714.093	10.514.093	3.024.340	6.424.340
Gesamtvergütung¹	2.400.000	6.500.000	2.400.000	9.200.000	2.400.000	5.800.000

¹ Ohne Funktionszulage, Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Sylvie Matherat	
					2017	
	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	16.338	16.338	16.338	16.338	12.905	12.905
Summe	2.416.338	2.416.338	2.416.338	2.416.338	2.412.905	2.412.905
Variable Vergütung	0	4.100.000	0	6.800.000	0	3.400.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.300.000	0	2.600.000	0	1.000.000
Restricted Equity Awards	0	2.800.000	0	4.200.000	0	2.400.000
Summe	0	4.100.000	0	6.800.000	0	3.400.000
Versorgungsaufwand	774.917	774.917	774.917	774.917	517.352	517.352
Gesamtvergütung (DCGK)	3.191.255	7.291.255	3.191.255	9.991.255	2.930.257	6.330.257
Gesamtvergütung¹	2.400.000	6.500.000	2.400.000	9.200.000	2.400.000	5.800.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					James von Moltke ¹	
					2017	
	Festsetzung ²	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	-	-
Nebenleistungen	473.299	473.299	473.299	473.299	-	-
Summe	1.673.299	1.673.299	1.673.299	1.673.299	-	-
Variable Vergütung	4.858.442	2.050.000	0	3.400.000	-	-
davon:						
Bar	355.404	0	0	0	-	-
Restricted Incentive Awards	1.600.227	650.000	0	1.300.000	-	-
Equity Upfront Awards	355.404	0	0	0	-	-
Restricted Equity Awards	2.547.407	1.400.000	0	2.100.000	-	-
Summe	4.858.442	2.050.000	0	3.400.000	-	-
Versorgungsaufwand	451.453	451.453	451.453	451.453	-	-
Gesamtvergütung (DCGK)	6.983.194	4.174.752	2.124.752	5.524.752	-	-
Gesamtvergütung³	6.058.442	3.250.000	1.200.000	4.600.000	-	-

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

² Die Herrn von Moltke gewährten Leistungen als Ausgleich für den Verfall von Awards bzw. das Nichtgewähren variabler Vergütung bei seinem früheren Arbeitgeber sind unter „Variabler Vergütung“ aufgeführt.

³ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Nicolas Moreau ¹	
					2017	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	600.000	600.000
Nebenleistungen	59.383	59.383	59.383	59.383	5.239	5.239
Summe	2.459.383	2.459.383	2.459.383	2.459.383	605.239	605.239
Variable Vergütung	0	4.600.000	0	7.800.000	0	1.150.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.800.000	0	3.600.000	0	600.000
Restricted Equity Awards	0	2.800.000	0	4.200.000	0	550.000
Summe	0	4.600.000	0	7.800.000	0	1.150.000
Versorgungsaufwand	1.232.878	1.232.878	1.232.878	1.232.878	442.672	442.672
Gesamtvergütung (DCGK)	3.692.261	8.292.261	3.692.261	11.492.261	1.047.911	2.197.911
Gesamtvergütung²	2.400.000	7.000.000	2.400.000	10.200.000	600.000	1.750.000

¹ Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Garth Ritchie					
	2017				2016	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	2.400.000	2.400.000
Funktionszulage	250.000	250.000	250.000	250.000	0	0
Nebenleistungen	269.457	269.457	269.457	269.457	110.241	110.241
Summe	3.519.457	3.519.457	3.519.457	3.519.457	2.510.241	2.510.241
Variable Vergütung	0	4.700.000	0	8.000.000	0	4.600.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.900.000	0	3.800.000	0	2.400.000
Restricted Equity Awards	0	2.800.000	0	4.200.000	0	2.200.000
Summe	0	4.700.000	0	8.000.000	0	4.600.000
Versorgungsaufwand	1.306.915	1.306.915	1.306.915	1.306.915	1.443.171	1.443.171
Gesamtvergütung (DCGK)	4.826.372	9.526.372	4.826.372	12.826.372	3.953.412	8.553.412
Gesamtvergütung¹	3.000.000	7.700.000	3.000.000	11.000.000	2.400.000	7.000.000

¹ Ohne Funktionszulage, Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Karl von Rohr					
	2017				2016	
	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	23.642	23.642	23.642	23.642	47.730	47.730
Summe	2.423.642	2.423.642	2.423.642	2.423.642	2.447.730	2.447.730
Variable Vergütung	0	4.100.000	0	6.800.000	0	3.400.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.300.000	0	2.600.000	0	1.000.000
Restricted Equity Awards	0	2.800.000	0	4.200.000	0	2.400.000
Summe	0	4.100.000	0	6.800.000	0	3.400.000
Versorgungsaufwand	807.465	807.465	807.465	807.465	546.402	546.402
Gesamtvergütung (DCGK)	3.231.107	7.331.107	3.231.107	10.031.107	2.994.132	6.394.132
Gesamtvergütung¹	2.400.000	6.500.000	2.400.000	9.200.000	2.400.000	5.800.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Dr. Marcus Schenck					
	2017				2016	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.900.000	2.900.000	2.900.000	2.900.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	16.148	16.148	16.148	16.148	23.720	23.720
Summe	2.916.148	2.916.148	2.916.148	2.916.148	2.423.720	2.423.720
Variable Vergütung	0	4.400.000	0	7.400.000	0	3.400.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.600.000	0	3.200.000	0	1.000.000
Restricted Equity Awards	0	2.800.000	0	4.200.000	0	2.400.000
Summe	0	4.400.000	0	7.400.000	0	3.400.000
Versorgungsaufwand	1.018.267	1.018.267	1.018.267	1.018.267	546.402	546.402
Gesamtvergütung (DCGK)	3.934.415	8.334.415	3.934.415	11.334.415	2.970.122	6.370.122
Gesamtvergütung¹	2.900.000	7.300.000	2.900.000	10.300.000	2.400.000	5.800.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Christian Sewing					
	2017				2016	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.900.000	2.900.000	2.900.000	2.900.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	80.307	80.307	80.307	80.307	204.758	204.758
Summe	2.980.307	2.980.307	2.980.307	2.980.307	2.604.758	2.604.758
Variable Vergütung	0	4.400.000	0	7.400.000	0	3.400.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.600.000	0	3.200.000	0	1.600.000
Restricted Equity Awards	0	2.800.000	0	4.200.000	0	1.800.000
Summe	0	4.400.000	0	7.400.000	0	3.400.000
Versorgungsaufwand	899.307	899.307	899.307	899.307	984.198	984.198
Gesamtvergütung (DCGK)	3.879.614	8.279.614	3.879.614	11.279.614	3.588.956	6.988.956
Gesamtvergütung¹	2.900.000	7.300.000	2.900.000	10.300.000	2.400.000	5.800.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Werner Steinmüller¹

in €	2017				2016	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.000.000	1.000.000
Nebenleistungen	399.424	399.424	399.424	399.424	165.001	165.001
Summe	2.799.424	2.799.424	2.799.424	2.799.424	1.165.001	1.165.001
Variable Vergütung	0	4.100.000	0	6.800.000	0	1.416.667
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	1.300.000	0	2.600.000	0	416.667
Restricted Equity Awards	0	2.800.000	0	4.200.000	0	1.000.000
Summe	0	4.100.000	0	6.800.000	0	1.416.667
Versorgungsaufwand	701.617	701.617	701.617	701.617	164.232	164.232
Gesamtvergütung (DCGK)	3.501.041	7.601.041	3.501.041	10.301.041	1.329.233	2.745.900
Gesamtvergütung²	2.400.000	6.500.000	2.400.000	9.200.000	1.000.000	2.416.667

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Frank Strauß¹

in €	2017				2016	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	800.000	800.000	800.000	800.000	-	-
Nebenleistungen	26.893	26.893	26.893	26.893	-	-
Summe	826.893	826.893	826.893	826.893	-	-
Variable Vergütung	0	1.466.667	0	2.466.667	-	-
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	533.333	0	1.066.667	-	-
Restricted Equity Awards	0	933.333	0	1.400.000	-	-
Summe	0	1.466.667	0	2.466.667	-	-
Versorgungsaufwand	313.391	313.391	313.391	313.391	-	-
Gesamtvergütung (DCGK)	1.140.284	2.606.951	1.140.284	3.606.951	-	-
Gesamtvergütung²	800.000	2.266.667	800.000	3.266.667	-	-

¹ Mitglied seit dem 1. September 2017.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Jeffrey Urwin¹

in €	2017				2016	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	600.000	600.000	600.000	600.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	530	530	530	530	59.763	59.763
Summe	600.530	600.530	600.530	600.530	2.459.763	2.459.763
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	6.100.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	0	3.300.000
Restricted Equity Awards	0	0	0	0	0	2.800.000
Summe	0	0	0	0	0	6.100.000
Versorgungsaufwand	557.370	557.370	557.370	557.370	2.036.367	2.036.367
Gesamtvergütung (DCGK)	1.157.900	1.157.900	1.157.900	1.157.900	4.496.130	10.596.130
Gesamtvergütung²	600.000	600.000	600.000	600.000	2.400.000	8.500.000

¹ Mitglied bis zum 31. März 2017.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Jürgen Fitschen¹

in €	2017				2016	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	-	-	-	-	1.583.333	1.583.333
Nebenleistungen	-	-	-	-	38.937	38.937
Summe	-	-	-	-	1.622.270	1.622.270
Variable Vergütung	-	-	-	-	0	2.208.333
davon:						
Restricted Incentive Awards	-	-	-	-	0	625.000
Restricted Equity Awards	-	-	-	-	0	1.583.333
Summe	-	-	-	-	0	2.208.333
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	232.666	232.666
Gesamtvergütung (DCGK)	-	-	-	-	1.854.936	4.063.269
Gesamtvergütung²	-	-	-	-	1.583.333	3.791.667

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

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	2017				Quintin Price ¹	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	-	-	-	-	1.100.000	1.100.000
Nebenleistungen	-	-	-	-	13.783	13.783
Summe	-	-	-	-	1.113.783	1.113.783
Variable Vergütung	-	-	-	-	0	2.108.333
davon:						
Restricted Incentive Awards	-	-	-	-	0	1.100.000
Restricted Equity Awards	-	-	-	-	0	1.008.333
Summe	-	-	-	-	0	2.108.333
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	525.143	525.143
Gesamtvergütung (DCGK)	-	-	-	-	1.638.926	3.747.259
Gesamtvergütung²	-	-	-	-	1.100.000	3.208.333

¹ Mitglied vom 1. Januar bis zum 15. Juni 2016.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Die nachstehende Tabelle zeigt den Zufluss im bzw. für das Geschäftsjahr 2017 und 2016 gemäß DCGK:

in €	John Cryan		Kimberly Hammonds ¹		Stuart Lewis		Sylvie Matherat	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Festvergütung (Grundgehalt)	3.400.000	3.800.000	2.400.000	1.000.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Funktionszulage	0	0	0	0	300.000	0	0	0
Nebenleistungen	220.982	41.795	260.489	6.035	206.628	77.938	16.338	12.905
Summe	3.620.982	3.841.795	2.660.489	1.006.035	2.906.628	2.477.938	2.416.338	2.412.905
Variable Vergütung	0	0	0	0	999.285	0	0	0
davon Bar:	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Equity Awards:								
2013 Equity Upfront Award für 2012	0	0	0	0	27.560	0	0	0
2014 Equity Upfront Award für 2013	0	0	0	0	35.498	0	0	0
davon Restricted Incentive Awards:								
2013 Restricted Incentive Award für 2012	0	0	0	0	377.871	0	0	0
2014 Restricted Incentive Award für 2013	0	0	0	0	357.391	0	0	0
2015 Restricted Incentive Award für 2014	0	0	0	0	200.965	0	0	0
Summe	0	0	0	0	999.285	0	0	0
Versorgungsaufwand	748.829	821.114	842.110	270.466	807.465	546.402	774.917	517.352
Gesamtvergütung (DCGK)	4.369.811	4.662.909	3.502.599	1.276.501	4.713.378	3.024.340	3.191.255	2.930.257

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.

in €	James von Moltke ¹		Nicolas Moreau ²		Garth Ritchie		Karl von Rohr	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Festvergütung (Grundgehalt)	1.200.000	-	2.400.000	600.000	3.000.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Funktionszulage	0	-	0	0	250.000	0	0	0
Nebenleistungen	473.299	-	59.383	5.239	269.457	110.241	23.642	47.730
Summe	1.673.299	-	2.459.383	605.239	3.519.457	2.510.241	2.423.642	2.447.730
Variable Vergütung	355.404	-	0	0	0	0	0	0
davon Bar:	355.404	-	0	0	0	0	0	0
davon Equity Awards:								
2013 Equity Upfront Award für 2012	0	-	0	0	0	0	0	0
2014 Equity Upfront Award für 2013	0	-	0	0	0	0	0	0
davon Restricted Incentive Awards:								
2013 Restricted Incentive Award für 2012	0	-	0	0	0	0	0	0
2014 Restricted Incentive Award für 2013	0	-	0	0	0	0	0	0
2015 Restricted Incentive Award für 2014	0	-	0	0	0	0	0	0
Summe	355.404	-	0	0	0	0	0	0
Versorgungsaufwand	451.453	-	1.232.878	442.672	1.306.915	1.443.171	807.465	546.402
Gesamtvergütung (DCGK)	2.480.156	-	3.692.261	1.047.911	4.826.372	3.953.412	3.231.107	2.994.132

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2017. Die Herrn von Moltke zugeflossenen Leistungen als Ausgleich für den Verfall von Awards bzw. das Nichtgewähren variabler Vergütung bei seinem früheren Arbeitgeber sind unter „Variabler Vergütung“ aufgeführt.

² Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

in €	Dr. Marcus Schenck		Christian Sewing		Werner Steinmüller ¹		Frank Strauß ²	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Festvergütung (Grundgehalt)	2.900.000	2.400.000	2.900.000	2.400.000	2.400.000	1.000.000	800.000	-
Funktionszulage	0	0	0	0	0	0	0	-
Nebenleistungen	16.148	23.720	80.307	204.758	399.424	165.001	26.893	-
Summe	2.916.148	2.423.720	2.980.307	2.604.758	2.799.424	1.165.001	826.893	-
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	-
davon Bar:	0	0	0	0	0	0	0	-
davon Equity Awards:								
2013 Equity Upfront Award für 2012	0	0	0	0	0	0	0	-
2014 Equity Upfront Award für 2013	0	0	0	0	0	0	0	-
davon Restricted Incentive Awards:								
2013 Restricted Incentive Award für 2012	0	0	0	0	0	0	0	-
2014 Restricted Incentive Award für 2013	0	0	0	0	0	0	0	-
2015 Restricted Incentive Award für 2014	0	0	0	0	0	0	0	-
Summe	0	0	0	0	0	0	0	-
Versorgungsaufwand	1.018.267	546.402	899.307	984.198	701.617	164.232	313.391	-
Gesamtvergütung (DCGK)	3.934.415	2.970.122	3.879.614	3.588.956	3.501.041	1.329.233	1.140.284	-

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.

² Mitglied seit dem 1. September 2017.

in €	Jeffrey Urwin ¹		Jürgen Fitschen ²		Quintin Price ³	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Festvergütung (Grundgehalt)	600.000	2.400.000	-	1.583.333	-	1.100.000
Funktionszulage	0	0	-	0	-	0
Nebenleistungen	530	59.763	-	38.937	-	13.783
Summe	600.530	2.459.763	-	1.622.270	-	1.113.783
Variable Vergütung	0	0	2.079.429	0	-	0
davon Bar:	0	0	-	0	-	0
davon Equity Awards:						
2012 Equity Upfront Award für 2011	0	0	24.334	0	-	0
2013 Equity Upfront Award für 2012	0	0	33.348	0	-	0
2014 Equity Upfront Award für 2013	0	0	35.491	0	-	0
2011 Restricted Equity Award für 2010	0	0	71.018	0	-	0
2012 Restricted Equity Award für 2011	0	0	247.666	0	-	0
davon Restricted Incentive Awards:						
2011 Restricted Incentive Award für 2010	0	0	196.008	0	-	0
2012 Restricted Incentive Award für 2011	0	0	523.818	0	-	0
2013 Restricted Incentive Award für 2012	0	0	511.933	0	-	0
2014 Restricted Incentive Award für 2013	0	0	330.352	0	-	0
2015 Restricted Incentive Award für 2014	0	0	105.461	0	-	0
Summe	0	0	2.079.429	0	-	0
Versorgungsaufwand	557.370	2.036.367	-	232.666	-	525.143
Gesamtvergütung (DCGK)	1.157.900	4.496.130	2.079.429	1.854.936	-	1.638.926

¹ Mitglied bis zum 31. März 2017.

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

³ Mitglied vom 1. Januar bis zum 15. Juni 2016.

In den Jahren 2015 und 2016 hatte der Aufsichtsrat für das im Berichtszeitraum aktive Vorstandsmitglied Stuart Lewis sowie für Jürgen Fitschen und neun weitere ehemalige Vorstandsmitglieder Tranchen aus aufgeschoben gewährten Vergütungselementen suspendiert. In 2017 haben diese Vorstandsmitglieder freiwillig auf einen großen Teil ihrer noch nicht ausbezahlten Vergütung verzichtet und sich im Zuge einer Vereinbarung mit dem Aufsichtsrat einverstanden erklärt, dass von 69,8 Millionen Euro an ausstehender variabler Vergütung lediglich 31,4 Millionen Euro ausbezahlt werden. Die im Rahmen der Vereinbarung in 2017 zur Auszahlung (bzw. Lieferung – im Fall von aktienbasierten Elementen) gekommenen Vergütungsbestandteile sind in der obigen Tabelle enthalten.

In Bezug auf die aufgeschobenen, im ersten Quartal 2018 zur Lieferung anstehenden Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass die gruppenweiten IBIT-Leistungsbedingungen für das Finanzjahr 2017 erfüllt wurden.

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

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 betrugen die Bezüge der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2017 für ihre Vorstandstätigkeit insgesamt 37.665.535 € (2016: 26.691.178 €). Hiervon entfielen 29.200.000 € (2016: 25.883.333 €) auf Grundgehälter, 2.053.520 € (2016: 807.845 €) auf sonstige Leistungen und 5.862.015 € (2016: 0 €) auf erfolgsabhängige Komponenten.

Die Restricted Incentive Awards sind als eine hinausgeschobene, nicht aktienbasierte Vergütung, die aber bestimmten (Verfall-) Bedingungen unterliegt, nach dem Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 17 erst im Geschäftsjahr der Gewährung (also in dem Geschäftsjahr, in dem die bedingungsfreie Auszahlung erfolgt) in die Gesamtbezüge einzubeziehen und nicht bereits in dem Geschäftsjahr, in dem die Zusage ursprünglich erteilt wurde. Dementsprechend erhielten die einzelnen Vorstandsmitglieder für die Jahre beziehungsweise in den Jahren 2017 und 2016 die nachstehenden Bezüge für ihre Tätigkeit im Vorstand inklusive der sonstigen Leistungen.

Bezüge gemäß DRS 17

in €	John Cryan		Kimberly Hammonds ¹		Stuart Lewis		Sylvie Matherat	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit kurzfristiger Anreizwirkung								
Bar	0	0	0	0	0	0	0	0
Mit langfristiger Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausbezahlt	0	0	0	0	936.228	0	0	0
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	3.400.000	3.800.000	2.400.000	1.000.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Funktionszulage	0	0	0	0	300.000	0	0	0
Sonstige Leistungen	220.982	41.795	260.489	6.035	206.628	77.938	16.338	12.905
Summe	3.620.982	3.841.795	2.660.489	1.006.035	3.842.856	2.477.938	2.416.338	2.412.905

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.

in €	James von Moltke ¹		Nicolas Moreau ²		Garth Ritchie		Karl von Rohr	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit kurzfristiger Anreizwirkung								
Bar	355.404	-	0	0	0	0	0	0
Mit langfristiger Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausbezahlt	0	-	0	0	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	355.404	-	0	0	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	2.547.407	-	0	0	0	0	0	0
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	1.200.000	-	2.400.000	600.000	3.000.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Funktionszulage	0	-	0	0	250.000	0	0	0
Sonstige Leistungen	473.299	-	59.383	5.239	269.457	110.241	23.642	47.730
Summe	4.931.514	-	2.459.383	605.239	3.519.457	2.510.241	2.423.642	2.447.730

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

² Mitglied seit dem 1. Oktober 2016.

in €	Dr. Marcus Schenck		Christian Sewing		Werner Steinmüller ¹		Frank Strauß ²	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit kurzfristiger Anreizwirkung								
Bar	0	0	0	0	0	0	0	-
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	-
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	-
Restricted Equity Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	-
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	2.900.000	2.400.000	2.900.000	2.400.000	2.400.000	1.000.000	800.000	-
Funktionszulage	0	0	0	0	0	0	0	-
Sonstige Leistungen	16.148	23.720	80.307	204.758	399.424	165.001	26.893	-
Summe	2.916.148	2.423.720	2.980.307	2.604.758	2.799.424	1.165.001	826.893	-

¹ Mitglied seit dem 1. August 2016.

² Mitglied seit dem 1. September 2017

in €	Jeffrey Urwin ¹		Jürgen Fitschen ²		Quintin Price ³		Summe	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit kurzfristiger Anreizwirkung								
Bar	0	0	-	0	-	0	355.404	0
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	1.667.572	0	-	0	2.603.800	0
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	0	-	0	-	0	355.404	0
Restricted Equity Award(s)	0	0	-	0	-	0	2.547.407	0
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	600.000	2.400.000	-	1.583.333	-	1.100.000	29.200.000	25.883.333
Funktionszulage	0	0	-	0	-	0	550.000	0
Sonstige Leistungen	530	59.763	-	38.937	-	13.783	2.053.520	807.845
Summe	600.530	2.459.763	1.667.572	1.622.270	-	1.113.783	37.665.535	26.691.178

¹ Mitglied bis zum 31. Mär 2017.

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

³ Mitglied vom 1. Januar bis zum 15. Juni 2016.

In den Jahren 2015 und 2016 hatte der Aufsichtsrat für das im Berichtszeitraum aktive Vorstandsmitglied Stuart Lewis sowie für Jürgen Fitschen und neun weitere ehemalige Vorstandsmitglieder Tranchen aus aufgeschoben gewährten Vergütungselementen suspendiert. In 2017 haben diese Vorstandsmitglieder freiwillig auf einen großen Teil ihrer noch nicht ausbezahlten Vergütung verzichtet und sich im Zuge einer Vereinbarung mit dem Aufsichtsrat einverstanden erklärt, dass von 69,8 Millionen Euro an ausstehender variabler Vergütung lediglich 31,4 Millionen Euro ausbezahlt werden. Die im Rahmen der Vereinbarung in 2017 zur Auszahlung (bzw. Lieferung – im Fall von aktienbasierten Elementen) gekommenen Vergütungsbestandteile sind in der obigen Tabelle enthalten.

In Bezug auf die aufgeschobenen, im ersten Quartal 2018 zur Lieferung anstehenden Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass die gruppenweiten IBIT-Leistungsbedingungen für das Finanzjahr 2017 erfüllt wurden.

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeiter für das Jahr 2017 entsprechen den Anforderungen zur qualitativen und quantitativen Offenlegung gemäß Artikel 450 Nr. 1 (a) bis (i) der Kapitaladäquanzverordnung („Capital Requirements Regulation“ – „CRR“) in Verbindung mit § 16 Institutsvergütungsverordnung („InstVV“).

Aufsichtsrechtliches Umfeld

Ein wesentlicher Bestandteil unserer konzernweiten Vergütungsstrategie ist es, die Einhaltung der regulatorischen Vorschriften sicherzustellen. Wir wollen bei der Umsetzung aufsichtsrechtlicher Änderungen im Bereich Vergütung eine Vorreiterrolle einnehmen. Hierzu werden wir weiterhin eng mit unserer Aufsichtsbehörde, der Europäischen Zentralbank („EZB“), zusammenarbeiten, um alle bestehenden und neuen Anforderungen zu erfüllen.

Als ein in der EU ansässiges Institut unterliegt die Deutsche Bank weltweit den Vorschriften der CRR und der Eigenkapitalrichtlinie 4 („Capital Requirements Directive 4“ – „CRD 4“), die im Kreditwesengesetz und der InstVV in deutsches Recht umgesetzt wurden. Am 4. August 2017 trat die überarbeitete InstVV in Kraft. Das vorrangige Ziel der Novelle war es, die Vorgaben der „Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik“ umzusetzen, die die Europäische Bankenaufsichtsbehörde („European Banking Authority“ – „EBA“) am 21. Dezember 2015 veröffentlichte. Gemäß der InstVV müssen sämtliche Vergütungsbestandteile entweder als fixe Vergütung oder als variable Vergütung klassifiziert werden. Wenn ein Vergütungsbestandteil nicht klar als fixe Vergütung bestimmt werden kann, gilt er als variabler Bestandteil. Wir haben die Vorgaben für alle Tochtergesellschaften und Niederlassungen der Deutschen Bank weltweit übernommen, sofern dies nach Maßgabe von § 27 InstVV erforderlich ist.

Entsprechend der CRD 4 und der anschließend in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegt die Deutsche Bank einem Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1, die durch die Zustimmung der Anteilseigner am 22. Mai 2014 mit einer Zustimmungsrate von 95,27 % auf 1:2 erhöht wurde. Wir haben jedoch festgelegt, dass für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen trotzdem weiterhin ein Verhältnis von 1:1 gilt.

Als „bedeutendes Institut“ im Sinne der InstVV identifiziert die Deutsche Bank alle Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat („Material Risk Takers“ oder „MRTs“) anhand der Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014, wie in der InstVV dargelegt. Material Risk Takers werden sowohl auf der Ebene des Konzerns, als auch auf Ebene derjenigen Tochtergesellschaften identifiziert, die bedeutende Institute im Sinne von § 17 InstVV sind. Das Vergütungsrahmenwerk für diese MRTs muss bestimmte Anforderungen erfüllen. Unter anderem muss ein bedeutender Teil (mindestens 40 %) der variablen Vergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren zurückbehalten werden (für das Senior Management mindestens 60 % über einen Zeitraum von fünf Jahren). Als ein neues Instrument der nachträglichen Risikoadjustierung müssen bedeutende Institute ab dem Performance-Jahr 2018 in der Lage sein, zurückbehaltene Anteile der variablen Vergütung zu reduzieren und in Fällen von schwerwiegendem Fehlverhalten die Rückzahlung bereits ausgezahlter variabler Vergütung zu verlangen („Clawback“). Es gelten auch strengere Regeln für Abfindungszahlungen. So müssen beispielsweise allgemeine Regeln für Abfindungszahlungen festgelegt werden, inklusive Höchstbeträgen und spezifischer Kriterien für die Berechnung der Zahlungen. Darüber hinaus führt die InstVV strikere Anforderungen hinsichtlich der Dokumentation und der Offenlegung der Vergütung ein. Eine sorgfältige Analyse zeigte, dass unser Vergütungssystem bereits in weiten Teilen den neuen InstVV-Vorgaben entsprach. Wo noch erforderlich, passen wir die entsprechenden Richtlinien, Prozesse und Praktiken an.

Infolge einer branchenspezifischen Regulierung und im Einklang mit der InstVV fallen manche Tochtergesellschaften der Deutschen Bank unter die „Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds“ (AIFM-Richtlinie) oder die „Richtlinie zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften bezüglich bestimmter Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren V“ (OGAW V-Richtlinie) und unterliegen den entsprechenden Vergütungsvorgaben. Wir identifizieren auch Material Risk Takers in AIFM-/OGAW V-regulierten Gesellschaften in Einklang mit den geltenden Vorgaben und wenden auf diese Mitarbeitergruppe die gleichen Vergütungsgrundsätze wie für die gemäß InstVV identifizierten MRTs an, mit Ausnahme der Beschränkung des 1:2-Verhältnisses von fixen zu variablen Vergütungsbestandteilen, welche nicht gilt, sofern diese Mitarbeiter nicht gleichzeitig als MRTs gemäß InstVV identifiziert wurden.

Im Weiteren berücksichtigt die Deutsche Bank die Leitlinien der „Markets in Financial Instruments Directive II“ („MiFID II“), die für Mitarbeiter unserer Bank mit direktem oder indirektem Kundenkontakt gelten. Gemeinsam mit dem Rundschreiben zu den „Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion“ („MaComp“) verlangen diese Vorschriften die Einführung einer spezifischen Vergütungsrichtlinie, die Überprüfung von Vergütungsplänen sowie die Identifizierung bestimmter Mitarbeiter als „relevante Personen“, um sicherzustellen, dass diese im besten Interesse des Kunden handeln.

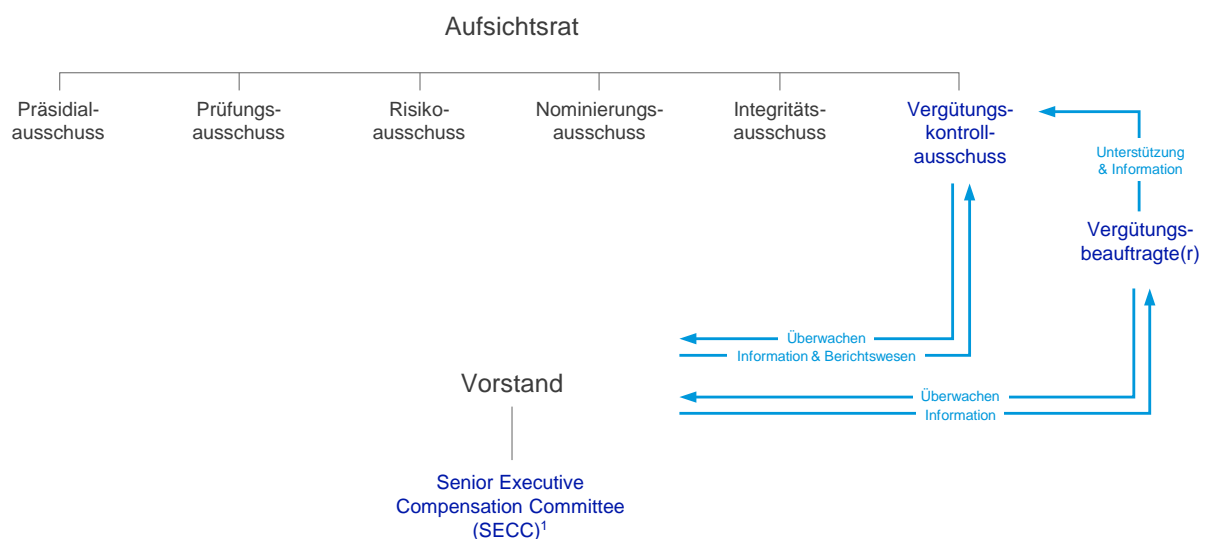
Ferner beachten wir weltweit die Anforderungen an Vergütungsvereinbarungen in der finalen Regelung zur Umsetzung von Sektion 619 des „Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act“ („Volcker-Regel“).

Die Deutsche Bank unterliegt auch spezifischen Richtlinien und Vorschriften lokaler Regulierungsbehörden. Viele dieser Anforderungen befinden sich mit der InstVV im Einklang. Bei Abweichungen ermöglichte die aktive und offene Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden, den jeweiligen lokalen Anforderungen zu entsprechen und somit sicherzustellen, dass sich die jeweiligen Mitarbeiter oder Standorte im Rahmen der Vorgaben des globalen Vergütungsrahmens der Bank bewegen. Dies schließt zum Beispiel die Identifizierung der „Covered Employees“ in den Vereinigten Staaten nach den Vorgaben des Federal Reserve Board ein. In jedem Fall werden die Anforderungen der InstVV als Mindeststandards weltweit eingehalten.

Vergütungs-Governance

Eine verbindliche Governance-Struktur ermöglicht es der Deutschen Bank, im Rahmen der klaren Vorgaben der Vergütungsstrategie und Vergütungsrichtlinie zu handeln. Im Einklang mit der in Deutschland geltenden dualen Führungsstruktur regelt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder, während der Vorstand die Vergütungsangelegenheiten aller anderen Mitarbeiter überwacht. Sowohl der Aufsichtsrat als auch der Vorstand werden von spezifischen Ausschüssen und Funktionen unterstützt, vor allem dem Vergütungskontrollausschuss („VKA“) und dem Senior Executive Compensation Committee („SECC“).

Reward Governance-Struktur



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

Vergütungskontrollausschuss („VKA“)

Der VKA wurde vom Aufsichtsrat eingesetzt, um diesen bei der Ausgestaltung und bei der Überwachung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Deutschen Bank AG zu unterstützen. Dabei berücksichtigt der Ausschuss vor allem die Auswirkungen des Vergütungssystems auf die Risiken und das Risikomanagement im Sinne der InstVV. Das Gremium überwacht ferner die Angemessenheit des Vergütungssystems der Mitarbeiter, das vom Vorstand und vom SECC festgelegt wurde. Der VKA überprüft zudem regelmäßig, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung tragfähig ist und im Einklang mit der InstVV festgelegt wurde. Der VKA bewertet darüber hinaus, wie sich die Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement auswirken und soll sicherstellen, dass die Vergütungssysteme an der Geschäfts- und Risikostrategie ausgerichtet sind. Des Weiteren unterstützt er den Aufsichtsrat bei der Überwachung des Prozesses zur Identifizierung von MRTs und bei der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontrollfunktionen sowie sonstiger maßgeblicher Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

Der Ausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie drei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen zwei Arbeitnehmervertreter sind, und kam im Kalenderjahr 2017 zu zehn Sitzungen zusammen, davon eine gemeinsame Sitzung mit dem Risikoausschuss.

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem VKA einen Vergütungsbeauftragten ernannt, um den Aufsichtsrat und den VKA bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu unterstützen. Der Vergütungsbeauftragte ist fortlaufend in die konzeptionelle Ausgestaltung, Weiterentwicklung, Überwachung und Anwendung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter eingebunden. Der Vergütungsbeauftragte nimmt seine Überwachungspflichten unabhängig wahr und stellt seine Bewertung über die Angemessenheit der Vergütungssysteme und -praktiken für die Mitarbeiter mindestens einmal jährlich vor.

Senior Executive Compensation Committee („SECC“)

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

Um die Unabhängigkeit des SECC zu gewährleisten, gehören dem Gremium nur Repräsentanten aus Infrastrukturfunktionen an, die keinem der Geschäftsbereiche zugeordnet sind. Im Jahr 2017 bestand das SECC aus dem Chief Administration Officer und dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende sowie dem Chief Risk Officer (alle jeweils Vorstandsmitglieder), dem Global Head of Human Resources und jeweils einem weiteren Vertreter aus den Bereichen Finance und Risk als stimmberechtigten Mitgliedern. Der Vergütungsbeauftragte, dessen Stellvertreter und einer der Global Co-Heads of HR Performance & Reward waren Mitglieder ohne Stimmrecht. In der Regel tagt das SECC einmal monatlich. Im Rahmen des Vergütungsprozesses für das Performance-Jahr 2017 hielt es 16 Sitzungen ab.

Vergütungsstrategie

Das Vergütungssystem spielt eine entscheidende Rolle für die Umsetzung der strategischen Ziele der Deutschen Bank. Es ermöglicht uns, diejenigen Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, die notwendig sind, um die Ziele unserer Bank zu erreichen. Die Vergütungsstrategie ist an den strategischen Zielen sowie den Werten und Überzeugungen der Deutschen Bank ausgerichtet.

Fünf wesentliche Ziele unserer Vergütungspraktiken

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

Zentrale Vergütungsgrundsätze

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

Die Vergütungsrichtlinie des Konzerns informiert unsere Mitarbeiter über die Vergütungsstrategie, die Governance-Prozesse und die Vergütungspraktiken und -strukturen unserer Bank. Gemeinsam mit der Vergütungsstrategie stellt sie eine klare Verknüpfung zwischen Vergütungspraktiken und der allgemeinen Konzernstrategie her. Beide Dokumente stehen allen Mitarbeitern auf unserer Intranetseite zur Verfügung.

Struktur der Gesamtvergütung

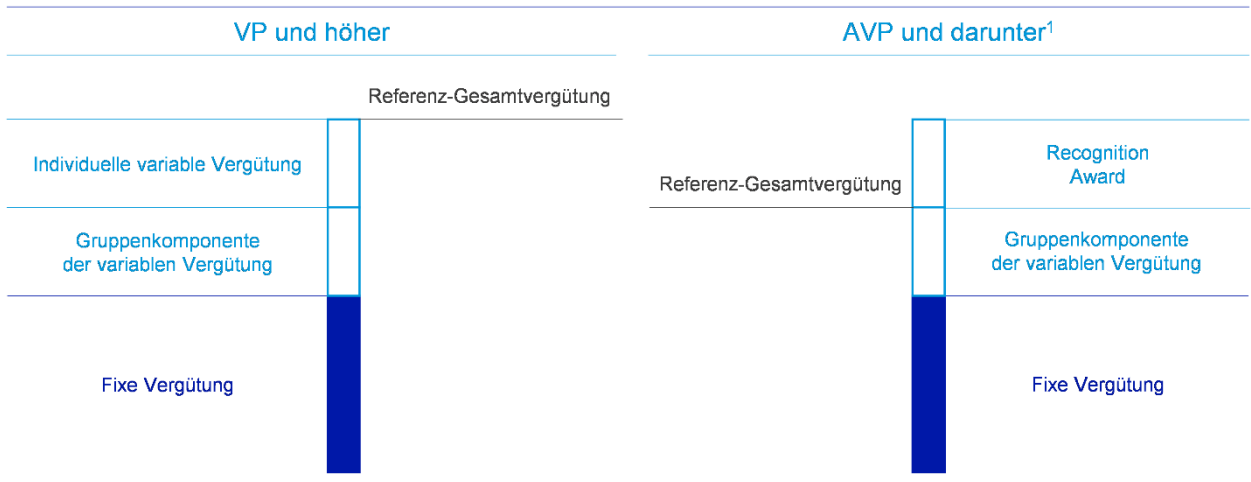
Unser Vergütungsrahmenwerk strebt an, dass die Anreize für nachhaltige Leistung über alle Ebenen der Deutschen Bank einheitlich angewandt werden und erhöht außerdem die Transparenz bei Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkung auf Aktionäre und Mitarbeiter. Das Rahmenwerk ermöglicht eine angemessene Balance zwischen fixer und variabler Vergütung, welche zusammen die Gesamtvergütung bilden.

Wir haben 2016 eine sogenannte „Referenz-Gesamtvergütung“ für alle Mitarbeiter eingeführt, die ein Referenzwert für deren jeweilige Position ist und unseren Mitarbeitern eine Orientierung bezüglich der fixen und variablen Vergütung bietet. Die tatsächliche individuelle Gesamtvergütung kann der Referenz-Gesamtvergütung entsprechen oder diese über- oder unterschreiten, je nach Tragfähigkeit für den Konzern und nach der Erfüllung der Leistungserwartungen auf Ebene des Konzerns, der Division oder des einzelnen Mitarbeiters, die im Ermessen der Deutschen Bank festgestellt werden.

Die fixe Vergütung entlohnt die Mitarbeiter entsprechend ihren Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen sowie den Anforderungen, der Bedeutung und dem Umfang ihrer Funktion. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird unter Berücksichtigung des marktüblichen Vergütungsniveaus für jede Rolle sowie auf Basis interner Vergleiche und geltender regulatorischer Vorgaben bestimmt. Sie trägt entscheidend dazu bei, dass wir die richtigen Mitarbeiter gewinnen und binden können, um unsere strategischen Ziele zu erreichen. Für die Mehrzahl unserer Mitarbeiter stellt die fixe Vergütung den primären Vergütungsbestandteil dar: Ihr Anteil an der Gesamtvergütung liegt bei über 50 %. Diese Ausrichtung ist für viele Geschäftsbereiche angemessen und wird auch künftig eines der Hauptmerkmale der Gesamtvergütung sein.

Variable Vergütung ermöglicht es, zwischen individuellen Leistungsbeiträgen zu differenzieren und Verhaltensweisen durch monetäre Anreizsysteme zu unterstützen, welche die Unternehmenskultur positiv beeinflussen können. Außerdem ermöglicht sie dem Konzern, Kosten flexibel zu steuern. Die variable Vergütung besteht grundsätzlich aus zwei Elementen – einer „Gruppenkomponente der variablen Vergütung“ und einer „individuellen Komponente der variablen Vergütung“. Die individuelle Komponente der variablen Vergütung wird entweder als „individuelle variable Vergütung“, grundsätzlich ab der Stufe Vice President (VP) und höher oder als Anerkennungsprämie („Recognition Award“) gewährt, grundsätzlich bis zur Stufe Assistant Vice President (AVP) und darunter. Unter unserem Vergütungsrahmenwerk gibt es weiterhin keine Garantien für eine variable Vergütung im laufenden Beschäftigungsverhältnis.

Überblick über die wichtigsten Elemente des Vergütungsrahmenwerkes



¹ Manche Mitarbeiter auf der Stufe Assistant Vice President und darunter in ausgewählten Gesellschaften und Geschäftsbereichen bekommen anstelle der Anerkennungsprämie („Recognition Award“) eine individuelle variable Vergütung in Aussicht gestellt.

Die Gruppenkomponente der variablen Vergütung basiert auf einem der übergreifenden Ziele des Vergütungsrahmenwerks – einer stärkeren Verknüpfung zwischen variabler Vergütung und den Konzernergebnissen. Entsprechend hat der Vorstand die „Gruppenkomponente der variablen Vergütung“ unmittelbar und für die Mitarbeiter nachvollziehbar an der Erreichung der strategischen Ziele der Deutschen Bank ausgerichtet. Zur Ermittlung der Fortschritte bei der Umsetzung dieser Ziele werden vier Erfolgskennzahlen („Key Performance Indicators“ – „KPIs“) genutzt: Harte Kernkapitalquote (Vollumsetzung), Verschuldungsquote, Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen sowie Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital. Diese vier KPIs stellen wichtige Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil unserer Bank dar und bilden die nachhaltige Leistung der Deutschen Bank ab.

Die **Individuelle variable Vergütung** berücksichtigt zahlreiche finanzielle und nichtfinanzielle Faktoren. Dazu gehören das jeweilige Ergebnis des Geschäftsbereichs, die Leistung und das Verhalten des Mitarbeiters, der Vergleich mit dessen Referenzgruppe und Überlegungen zur Mitarbeiterbindung.

Die **Anerkennungsprämie („Recognition Award“)** bietet die Möglichkeit, außergewöhnliche Beiträge von Mitarbeitern der unteren Hierarchieebenen zeitnah und transparent anzuerkennen und zu belohnen. Das Volumen des Recognition Award-Programms ist unmittelbar an die fixe Vergütung für die berechnete Mitarbeiterpopulation geknüpft und wird in der Regel zwei Mal jährlich auf Basis eines bereichsinternen Nominierungsprozesses ausbezahlt.

Die Gesamtvergütung wird durch Zusatzleistungen („Benefits“) ergänzt, die sich an Betriebszugehörigkeit und Seniorität orientieren können, aber nicht direkt an die Leistung gekoppelt sind. Sie werden im Einklang mit der jeweiligen lokalen Marktpraxis sowie den lokalen Vorschriften und Anforderungen gewährt. Recognition Awards und Benefits (einschließlich der Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung) sind nicht Bestandteil der Referenz-Gesamtvergütung eines Mitarbeiters.

Festlegung der variablen Vergütung

Die Deutsche Bank wendet eine robuste Methode zur Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung an, welche die risikoadjustierte Leistung reflektiert, die sowohl die Adjustierung ex ante als auch ex post umfasst. Die Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung orientiert sich primär an (i) der Tragfähigkeit für den Konzern (das heißt, was „kann“ die Deutsche Bank an variabler Vergütung im Einklang mit regulatorischen Anforderungen gewähren) und (ii) der Leistung (das heißt, was „sollten“ wir an variabler Vergütung gewähren, um für eine angemessene leistungsbezogene Vergütung zu sorgen und gleichzeitig den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern). Diese Aspekte beziehen sich sowohl auf die Gruppenkomponente als auch auf die individuelle Komponente der variablen Vergütung (in Form der individuellen variablen Vergütung oder der Anerkennungsprämie).

Die Tragfähigkeit für den Konzern wird ermittelt, um zu prüfen, ob die Kernparameter innerhalb des erwarteten Zielerreichungsgrades der zukünftigen regulatorischen und strategischen Ziele liegen. Die verwendeten Tragfähigkeitsparameter sind an unserem „Rahmenwerk für Risikotoleranz“ ausgerichtet. Dazu zählen die Harte Kernkapitalquote (CET 1), die Ökonomische Kapitaladäquanzquote, die Verschuldungsquote („Leverage Ratio“), die Nettoliquiditätsposition unter Stress und die Mindestliquiditätsquote.

Bei der Bewertung der Leistung berücksichtigen wir eine Reihe von Aspekten, darunter das Ergebnis des Geschäftsbereichs. Das Ergebnis wird unter Berücksichtigung der jeweiligen bereichsbezogenen finanziellen und nichtfinanziellen Ziele bewertet. Für die finanziellen Ziele wird eine angemessene Risikoadjustierung vorgenommen, insbesondere indem zukünftige potenzielle Risiken, denen die Bank ausgesetzt sein könnte, und das Eigenkapital einbezogen werden, das für das Absorbieren schwerwiegender unerwarteter Verluste aufgrund dieser Risiken benötigt wird, einbezogen werden. Für die Infrastrukturfunktionen wird die Leistung anhand des Erreichungsgrades der Kosten- und Kontrollziele ermittelt. Die Zuordnung von variabler Vergütung zu den Infrastrukturbereichen und insbesondere zu den unabhängigen Kontrollfunktionen hängt zwar von dem Gesamtergebnis der Deutschen Bank ab, nicht aber von den Ergebnissen der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche.

Wir haben für die Festlegung der variablen Vergütung auf Ebene der individuellen Mitarbeiter die „Grundsätze für die Festlegung der variablen Vergütung“ eingeführt. Diese enthalten Informationen über die Faktoren und Messgrößen, die bei Entscheidungen zur individuellen variablen Vergütung berücksichtigt werden müssen. Bei ihren Ermessensentscheidungen müssen unsere Führungskräfte sowohl die absoluten als auch die relativen Risiken würdigen, die Mitarbeiter bei ihren Tätigkeiten eingehen, um sicherzustellen, dass die Entscheidungen zur individuellen Komponente der variablen Vergütung ausgewogen sind und das Eingehen von Risiken nicht in unangemessener Weise gefördert wird. Die Faktoren und Messgrößen umfassen unter anderem die risikoadjustierte bereichsspezifische finanzielle und nichtfinanzielle Leistung, Erwägungen zur Unternehmenskultur und zum Verhalten, Disziplinarmaßnahmen sowie die individuelle Leistung. Führungskräfte von Material Risk Takers müssen außerdem die Faktoren und Risikoparameter dokumentieren, die sie bei der Entscheidung über die individuelle variable Vergütung herangezogen haben und aufzeigen, wie diese Faktoren die Entscheidung über die individuelle variable Vergütung beeinflusst haben.

Struktur der variablen Vergütung

Unsere Vergütungsstrukturen sind so gestaltet, dass der langfristige Erfolg unserer Mitarbeiter und unserer Bank gefördert wird. Während ein Teil der variablen Vergütung direkt ausgezahlt wird, wird durch diese Vergütungsstrukturen gewährleistet, dass die Auszahlung eines angemessenen Teils aufgeschoben wird, um die Ausrichtung an der nachhaltigen Wertentwicklung des Konzerns sicherzustellen.

Wir sind der Überzeugung, dass die Verwendung von Aktien oder aktienbasierten Instrumenten für aufgeschobene variable Vergütung ein wirksames Mittel sind, um Vergütung mit der nachhaltigen Leistung der Deutschen Bank und den Interessen der Aktionäre in Einklang zu bringen. Durch die Verwendung von Deutsche Bank-Aktien wird der Wert der variablen Vergütung für die Mitarbeiter unmittelbar mit dem Kurs der Deutsche Bank-Aktie über den Zurückbehaltungszeitraum und die Haltefrist verknüpft.

Wie weiter unten ausgeführt, werden wir weiterhin über die regulatorischen Vorgaben bezüglich des Anteils der aufgeschobenen Vergütung als auch bezüglich der Mindestdauer des Anwartschaftszeitraums hinausgehen. Wir gewährleisten, dass Mitarbeiter mit geringerer Vergütung nicht unnötigerweise einer Zurückbehaltung unterliegen, während wir gleichzeitig sicherstellen, dass ein angemessener Anteil der variablen Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter aufgeschoben gewährt wird. Dies bedeutet grundsätzlich, dass bei einer variablen Vergütung in Höhe von oder oberhalb von 150.000 € (bei MRTs 50.000 €) der Anteil aufgeschobener variabler Vergütung in Abhängigkeit zur Höhe der variablen Vergütung steigt. Für Material Risk Takers wird im Durchschnitt ein höherer Anteil der variablen Vergütung aufgeschoben gewährt, als es die Mindestanforderungen der InstVV von 40 % (60 % für das Senior Management) erfordern.

Überblick über Vergütungsinstrumente 2017

Art der Vergütung	Beschreibung	Begünstigte	Anwartschafts-zeitraum	Haltefrist	Anteil
Barvergütung	Sofort fällige Barkomponente	Alle berechtigten Mitarbeiter	N/A	N/A	MRTs: 50 % der sofort fälligen variablen Vergütung Alle anderen Mitarbeiter: 100 % der sofort fälligen variablen Vergütung
Equity Upfront Award („EUA“)	Sofort fällige Aktienkomponente: Der Wert des EUA hängt von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie ab	Alle MRTs mit variabler Vergütung \geq 50.000 €	N/A	12 Monate	50 % der sofort fälligen variablen Vergütung
Restricted Incentive Award („RIA“) ¹	Nicht aktienbasierte Komponente (aufgeschobene Barvergütung)	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener variabler Vergütung	Unverfallbarkeit pro rata über vier Jahre	N/A	50 % der aufgeschobenen variablen Vergütung
Restricted Equity Award („REA“) ¹	Aufgeschobene Aktienkomponente: Der Wert des REA hängt während der Anwartschafts- und Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie ab	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener variabler Vergütung ²	Unverfallbarkeit pro rata über vier Jahre Senior Management: 4,5 Jahre Cliff-Vesting	6 Monate für MRTs	50 % der aufgeschobenen variablen Vergütung

N/A – Nicht anwendbar

¹ Für bestimmte AIFMD/UCITS Mitarbeiter: Employee Investment Plan („EIP“). Dabei handelt es sich um in bar zu erfüllende Anwartschaften, die von dem Wert der durch den Unternehmensbereich verwalteten Fonds abhängt.

² In Hinblick auf für das Performance-Jahr 2017 gewährte variable Vergütung wird „Senior Management“ als „Senior Leadership Cadre“ der Deutschen Bank definiert. Dieser umfasst die Berichtsebene unter dem Vorstand der Deutsche Bank AG (ohne nicht-strategische Rollen), Vorstandsmitglieder/Geschäftsführer von bedeutenden Instituten (ohne Deutsche Bank AG und Postbank AG für die jeweils eigene Vergütungssysteme gelten) sowie weitere Führungskräfte der höchsten Ebene, die die langfristige Stärke und den Erfolg der Deutschen Bank beeinflussen und diesen sicherstellen sollen. Sämtliche unter Senior Management gefassten Mitarbeiter werden zudem als Material Risk Takers eingestuft.

Zusätzlich zum oben ausgeführten konzernweiten Ansatz haben wir entschieden, einen strengeren Ansatz in Bezug auf die variable Vergütung von Directors und Managing Directors in der Unternehmens- und Investmentbank zu verfolgen: Der effektive Schwellenwert für aufgeschobene Vergütung für diese Mitarbeiter liegt bei 130.000 € (bei MRTs 50.000 €) und der Anteil der aufgeschoben gewährten Vergütung erhöht sich mit steigender Gesamtvergütung grundsätzlich schneller als bei anderen Mitarbeitern, um die variable Vergütung dieser Gruppe noch enger mit dem nachhaltigen Erfolg des Konzerns zu verknüpfen. Außerdem erhalten diejenigen Directors und Managing Directors, deren fixe oder variable Vergütung 500.000 € überschreitet, 100 % ihrer variablen Vergütung in aufgeschobener Form.

Unseren Mitarbeitern ist es nicht erlaubt, aufgeschobene Vergütungsbestandteile zu verkaufen, zu verpfänden, weiterzugeben oder zu übertragen. Sie dürfen keinerlei Transaktionen eingehen, die zum Ziel haben, variable Vergütung abzusichern, beispielsweise indem sie bei aktienbasierten Komponenten das Risiko von Kursschwankungen ausgleichen. Unsere Personal- und Compliance-Bereiche arbeiten eng zusammen, um die Transaktionen unserer Mitarbeiter zu überwachen und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diese Anforderung erfüllen.

Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

Wir sind der Überzeugung, dass das zukünftige Verhalten und die zukünftige Leistung unserer Mitarbeiter zentrale Bestandteile der aufgeschobenen variablen Vergütung sind. Entsprechend sind alle aufgeschobenen Anteile bestimmten Leistungs- und Verfallsbedingungen unterworfen, wie unten ausgeführt:

Übersicht über Leistungs- und Verfallsbedingungen für die variable Vergütung

Bedingung	Beschreibung	Verfall
Konzern CET 1-Quote	Sofern die CET 1-Quote einen bestimmten Schwellenwert am Quartalsende vor Ende des Zurückbehaltungszeitraums oder Lieferung unterschreitet	Die nächste Tranche der zu liefernden aktienbasierten Tranchen aufgeschobener Vergütung (100 % der noch nicht gelieferten Equity Upfront Awards) ¹
Negatives Konzern-IBIT	Soweit der Vorstand vor Zuteilung bestimmt, dass das Konzernergebnis vor Steuern (IBIT) negativ ist	Die nächste Tranche der zu liefernden aktienbasierten Tranchen aufgeschobener Vergütung (gilt auch für aufgeschobene Barvergütung von MRTs) ²
Negatives Divisionales IBIT	Soweit der Vorstand vor Zuteilung bestimmt, dass das divisionale Ergebnis vor Steuern negativ ist	Die nächste Tranche der zu liefernden Tranchen aufgeschobener Vergütung (gilt nur für MRTs in Geschäftsbereichen ohne Postbank MRTs) ²
Verfallsbedingungen³	<ul style="list-style-type: none"> – Im Falle eines Verstoßes gegen einschlägige interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen geltendes Recht, oder bei Kontrollversagen – Wenn ein Award auf eine Leistungskennzahl oder eine Annahme gestützt war, die sich nachträglich als substantiell falsch herausgestellt hat – Im Falle eines Bedeutenden Nachteiligen Ereignisses, wenn der Mitarbeiter als in ausreichendem Maße beteiligt eingestuft wird – Sofern ein Verfall aufgrund geltender regulatorischer Anforderungen erforderlich ist 	Bis zu 100 % der noch nicht gelieferten Awards

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

² Bei der jährlichen aktienbasierten Vergütung, die an das Senior Management (definiert als der „Senior Leadership Cadre“ der Deutschen Bank) vergeben wird und Cliff-Vesting unterliegt, verfällt ein bestimmter Anteil des Awards (20 %) für ein Jahr, wenn das IBIT dieses Jahres negativ ist.

³ Die Liste der hier genannten Verfallsbedingungen ist nicht vollständig, andere Bedingungen kommen ebenfalls zur Anwendung, wie in den entsprechenden Planbedingungen beschrieben.

Vergütungsentscheidungen für 2017

Retention Award-Programm (gewährt im Januar 2017)

Wie bereits im Vergütungsbericht für die Mitarbeiter 2016 dargestellt, wurde Anfang 2017, im Kontext strategischer Überlegungen während des Jahresendprozesses 2016, für eine begrenzte Zahl von Mitarbeitern ein längerfristiges Anreizprogramm aufgesetzt (der sogenannte „Retention Award“). Um Abwanderungsrisiken vorzubeugen und unsere Bank zu schützen, hatte der Vorstand entschieden, diese Retention Awards unabhängig von der individuellen Leistung im Vorjahr einer ausgewählten Gruppe von Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen zu gewähren, die als kritisch für den zukünftigen Erfolg unserer Bank identifiziert worden waren, für die eine hohe Nachfrage im Markt besteht und die zudem äußerst schwer zu ersetzen sind.

Insgesamt wurden 5.522 Mitarbeitern Retention Awards gewährt, was ungefähr 5 % der globalen Belegschaft der Deutschen Bank entspricht. 554 Mio € wurden als aufgeschobene Barkomponente und 554 Mio € wurden als aufgeschobene aktienbasierte Komponente gewährt. Die Retention Awards werden über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren vollständig zurückbehalten und unterliegen zudem den gleichen Maßnahmen der nachträglichen Risikoadjustierung, die im Kapitel „Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung“ beschrieben sind. Die frühestmögliche Auszahlung für Bestandteile dieser Awards erfolgt daher zu Beginn des Jahres 2018 für diejenigen Mitarbeiter, die nicht als MRTs identifiziert wurden (als Pro-rata-Vesting über drei Jahre mit jährlichen Tranchen), und im Jahr 2021 für MRTs. Die Aktienkomponenten für MRTs unterliegen einer zusätzlichen Haltefrist von 12 Monaten, so dass MRTs die entsprechenden Anteile erst nach sechs Jahren vollständig erhalten.

Um die Retention Awards noch stärker am langfristigen Erfolg unserer Bank und den Interessen unserer Aktionäre auszurichten, ist die Aktienkomponente des Awards zusätzlich an die Entwicklung des Aktienkurses der Deutschen Bank gebunden. Dies bedeutet, dass der Aktienanteil nur bei vorherigem Erreichen eines festgelegten Zielkurswertes geliefert wird. Mitarbeiter, die nicht als MRT identifiziert wurden, erhalten die aktienbasierte Komponente nach dreieinhalb Jahren, MRTs unter Berücksichtigung der zusätzlichen Haltefrist jedoch erst nach fünf bis sechs Jahren. Analog zu anderen ausstehenden aktienbasierten Awards, sind der Zielkurswert und die Anzahl an ausstehenden Aktien für noch nicht erfüllte Retention Awards im Zuge unserer Kapitalerhöhung im April 2017 angepasst worden.

Obwohl sie nicht leistungsabhängig gewährt werden, sind die Retention Awards gemäß § 5 InstVV dennoch als variable Vergütung einzuordnen. In Bezug auf das Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1 oder 1:2 berücksichtigt die Deutsche Bank die Retention Awards in Einklang mit den regulatorischen Vorschriften zeitanteilig über den Zurückbehaltungszeitraum. Für den Bezug der Retention Awards müssen die berechtigten Mitarbeiter in unserer Bank verbleiben. Wenn sie zu einem Wettbewerber wechseln, verfallen die jeweils noch nicht gelieferten Award-Bestandteile. Ende 2017 war die Fluktuationsquote der Empfänger von Retention Awards im Vergleich zu denjenigen Mitarbeitern geringer, die andere aufgeschobene Vergütungselemente erhielten.

Überblick zur Struktur des Retention Award-Programms

Mitarbeitergruppe	Gewichtung	Anteil	Zurückbehaltungszeitraum
Material Risk Takers	100 % aufgeschoben	50 % bar (RIA)	50 % unverfallbar ab 1. März 2021, 50 % unverfallbar ab 1. März 2022
		50 % Aktien (REA)	50 % unverfallbar ab 1. März 2021 (zzgl. Haltefrist von 12 Monaten), 50 % unverfallbar ab 1. März 2022 (zzgl. Haltefrist von 12 Monaten)
Non-Material Risk Takers	100 % aufgeschoben	50 % bar (RIA)	Pro-rata-Vesting über 3 Jahre mit jährlichen Tranchen (1. März 2018, 1. März 2019, 1. März 2020)
		50 % Aktien (REA)	Cliff-Vesting nach 3,5 Jahren (unverfallbar ab 1. August 2020)

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2017

Bei der Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für 2017 hat der Vorstand zahlreiche Faktoren einbezogen, darunter die Ergebnisse auf Konzern- und Geschäftsbereichsebene. Allerdings muss die Leistungsbewertung durch weitere Schlüsselfaktoren ergänzt werden. Hierzu zählen die Erreichung strategischer Ziele, eine wettbewerbsfähige Positionierung, um Mitarbeiter zu halten und zu motivieren sowie eine nachhaltige Balance zwischen den Interessen der Aktionäre und der Mitarbeiter, wie in der „Vergütungsstrategie“ beschrieben.

Für das Gesamtjahr 2017 erzielte die Deutsche Bank einen Gewinn vor Steuern von etwa 1,2 Mrd €, basierend auf soliden Erträgen vieler Bereiche unserer Bank. Nach Steuern machte die Bank jedoch einen Verlust von 0,7 Mrd €. Einer der Hauptgründe für diesen Verlust war die Steuerreform in den USA, die eine einmalige Steuerbelastung in Höhe von 1,4 Mrd € im vierten Quartal 2017 zur Folge hatte. Diese Steuerbelastung beeinflusste die harte Kernkapitalquote (Vollumsetzung) nur sehr begrenzt.

Das Geschäftsjahr 2017 stand wie erwartet im Zeichen der Verfolgung unserer strategischen Ziele. Entsprechend wurde das Jahresergebnis weiterhin durch Restrukturierungs- und Abfindungskosten sowie Kosten für Rechtsfälle belastet. Insgesamt wurden beachtliche Fortschritte erzielt: Wir konnten die Verhandlungen zu bedeutenden Verfahren abschließen, setzten die effizientere Gestaltung der Infrastrukturfunktionen fort, investierten in die Digitalisierung und trieben sowohl die Integration der Postbank als auch den Teilbörsengang („Initial Public Offering“ – „IPO“) der Deutschen Asset Management voran, unserer Vermögensverwaltungssparte.

Vor diesem Hintergrund hat das SECC die Tragfähigkeit der variablen Vergütung für den Konzern im Verlauf des Jahres 2017 regelmäßig überwacht. Das Gremium hat festgestellt, dass trotz des negativen Jahresergebnisses die Kapital- und Liquiditätsausstattung der Deutschen Bank klar über den regulatorisch vorgeschriebenen Mindestanforderungen liegen und daher die Tragfähigkeitsparameter erfüllt wurden. Des Weiteren übertreffen der Jahresabschluss 2017 und die Ziele für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 sowohl die internen Ziel-Kennzahlen zur Risikobereitschaft als auch die erwarteten regulatorischen Mindestanforderungen.

Der Prozess zur Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für das Performance-Jahr bezieht nicht nur den Einfluss auf das aktuelle Jahr in die Betrachtung ein, sondern auch auf zukünftige Jahre. Mit Blick auf die Aktienrendite wägen wir daher sorgfältig zwischen kurzfristiger und langfristiger Rendite ab und berücksichtigen dabei, dass wir im Moment dabei sind, den Grundstein für Wachstum und zukünftigen Erfolg zu legen. Dies umfasst Investitionen in die Mitarbeiter unserer Bank, um das Momentum aufrechtzuerhalten, das in den vergangenen Jahren aufgebaut wurde.

Nach der Entscheidung, für 2016 den Gesamtbetrag der variablen Vergütung deutlich zu begrenzen, hätte ein weiteres Jahr mit drastisch reduzierter variabler Vergütung oder keiner speziellen Anerkennung individueller Leistung ein erhebliches Fluktuationsrisiko bedeutet, besonders in Bezug auf Mitarbeiter, die für den zukünftigen Erfolg unserer Bank kritisch sind und viele weitere Mitarbeiter, die alle hart gearbeitet und dadurch geholfen haben, unsere Bank durch Zeiten des permanenten Wandels zu führen. Wir haben im Verlauf des Jahres mehrfach betont, im Jahr 2017 wieder zu einem normalen System der variablen Vergütung zurückkehren zu wollen, bestehend aus der Gruppenkomponente und der individuellen Komponente der variablen Vergütung.

Auf Basis dieser Überlegungen, in Übereinstimmung mit den regulatorischen Anforderungen und unter Berücksichtigung der risikobereinigten Geschäftsergebnisse hat der Vorstand einen Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung für 2017 in Höhe von 2,2 Mrd € festgelegt (dies umfasst die individuelle Komponente und die Gruppenkomponente der variablen Vergütung sowie die Recognition Awards). Die variable Vergütung für den Vorstand der Deutschen Bank AG ist in diesem Betrag nicht enthalten, da diese separat von unserem Aufsichtsrat festgelegt wird. Die Vergütung des Vorstands für das Jahr 2017 wird im „Vergütungsbericht für den Vorstand“ näher erläutert. Sie ist zudem in den nachfolgenden Tabellen und Schaubildern enthalten.

Als Teil der in März 2018 für das Performance-Jahr 2017 gewährten variablen Vergütung, wird die „Gruppenkomponente der variablen Vergütung“ allen berechtigten Mitarbeitern auf Basis der Bewertung der vier Leistungskennzahlen, wie im Kapitel „Struktur der Gesamtvergütung“ beschrieben, gewährt. Der Vorstand hat für 2017 unter Berücksichtigung der beträchtlichen Leistungen der Mitarbeiter und in seinem Ermessen einen Zielerreichungsgrad von 55 % festgelegt.

Gegenüber 2016 ist die Summe der fixen Vergütung für 2017 um etwa 4 % von 8,3 Mrd € auf 8.0 Mrd € gesunken, vor allem aufgrund der gesunkenen Mitarbeiterzahl. Wie in unserem Vergütungsrahmenwerk festgehalten, ist die fixe Vergütung weiterhin die primäre Vergütungskomponente für die Mehrheit unserer Mitarbeiter, vor allem für die Mitarbeiter der unteren Hierarchieebenen.

Offenlegung der Gesamtvergütung für 2017

Um die Zusammenarbeit und Effizienz innerhalb unseres Konzerns zu stärken, hat die Deutsche Bank im Jahr 2017 beschlossen, dass Mitarbeiter aus den Infrastrukturbereichen in die von ihnen betreuten Geschäftsbereiche wechseln sollten. Dies gab unseren Geschäftsbereichen mehr Verantwortung und Autonomie für ihre organisatorischen Entscheidungen und Prozesse und führte im Vergleich zu 2016 zu einer signifikanten Erhöhung der Mitarbeiterzahlen in den Geschäftsbereichen, vor allem in der Unternehmens- und Investmentbank und der Deutsche Asset Management. Die unabhängigen Kontrollfunktionen verblieben grundsätzlich in den Infrastrukturfunktionen.

Wie bereits dargestellt, ist der im Januar 2017 gewährte Retention Award nicht Teil der variablen Vergütung, die Mitarbeitern für ihre Leistung im Jahr 2017 zugesprochen wird.

Gesamtvergütung für 2017 – alle Mitarbeiter

	2017						2016
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	CIB	PCB ²	Deutsche AM	Unabhängige Kontrollfunktionen ³	Unternehmensfunktionen ⁴	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet) am Jahresende	17.251	43.460	3.803	13.478	19.542	97.535	99.744
Gesamtvergütung	3.881	3.121	635	1.320	1.313	10.270	8.887
Fixe Vergütung	2.463	2.834	417	1.131	1.150	7.995	8.341
Leistungsabhängige variable Vergütung	1.341	279	195	186	160	2.161	
Andere variable Vergütung ⁵	77	8	23	3	2	113	
Variable Vergütung ⁶	1.418	287	218	189	163	2.275	546
Retention Award-Programm (Jan 2017) ⁷						961	N/A

N/A – Nicht anwendbar

¹ Die Tabelle kann Rundungsabweichungen enthalten.

² Die Zahlen zu PCB enthalten ebenfalls Angaben zu den Mitarbeitern der Postbank-Gruppe (17.441 Mitarbeiter) sowie der fixen Vergütung in der Postbank-Gruppe (971 Mio €). Die variable Vergütung, die von der Postbank-Gruppe gewährt wird, ist nicht in dem oben genannten Betrag über variable Vergütung enthalten. Für die variable Vergütung der Postbank-Gruppe ist ein Betrag von 95 Mio € vorgesehen.

³ Im Einklang mit regulatorischen Vorgaben umfasst die Kategorie „Unabhängige Kontrollfunktionen“ für den Zweck dieser Tabelle den Bereich des Chief Risk Officer, Group Audit, Compliance, Anti-Financial Crime und Human Resources (zentral und regional). Zusätzlich hat die Deutsche Bank die folgenden Infrastrukturfunktionen als unabhängige Kontrollfunktionen identifiziert: Legal, Global Governance, Group Incident & Investigation Management, Chief Information Security Office, Group Finance, Group Tax and Regulatory Affairs. Für sämtliche genannten Bereiche gilt ein Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung von 1:1.

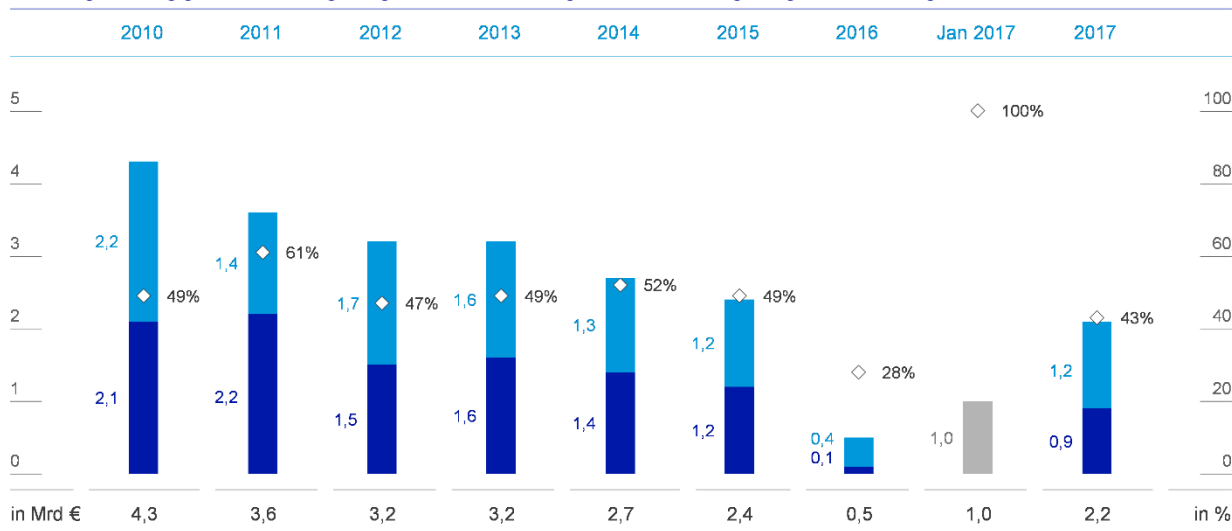
⁴ „Unternehmensfunktionen“ umfasst alle Infrastrukturfunktionen, die für den Zweck dieser Tabelle nicht unter „Unabhängige Kontrollfunktionen“ oder als Teil eines Geschäftsbereichs erfasst sind. Dies beinhaltet zum Beispiel den Bereich des Chief Operating Officer sowie Corporate Social Responsibility. „Unternehmensfunktionen“ enthält zudem die Vergütung des Vorstands der Deutsche Bank AG.

⁵ „Andere variable Vergütung“ beinhaltet andere vertragliche Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung im Berichtszeitraum, wie beispielsweise „sign-on awards“ (Neueinstellungsprämien).

⁶ „Variable Vergütung“ beinhaltet die leistungsabhängige variable Vergütung der Deutschen Bank sowie die anderen Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung im Berichtszeitraum. „Buyouts“ in Höhe von 60 Mio € (Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche von Neueinstellungen gegenüber früheren Arbeitgebern) sind nicht enthalten.

⁷ Die Angaben zum „Retention Award-Programm (Jan 2017)“ berücksichtigen verfallene Awards und sind für 2017 währungsbereinigt (Wert bei Gewährung im Januar 2017 basierend auf Wechselkursen von 2016: 1.108 Mio €).

Leistungsabhängige variable Vergütung und Anteil der aufgeschobenen Vergütung im Jahresvergleich



■ Sofortige Auszahlung in bar

■ Aufgeschoben gewährte variable Vergütung

■ Das im Januar 2017 gewährte Retention Award-Programm (1,0 Mrd €) enthält Anspruchsverwirkungen (ursprünglich gewährter Betrag: 1,1 Mrd €), zu 100% aufgeschoben. Retention Awards sind nicht leistungsabhängig

◇ Anteil der aufgeschoben gewährten variablen Vergütung an der gesamten variablen Vergütung in %
Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben

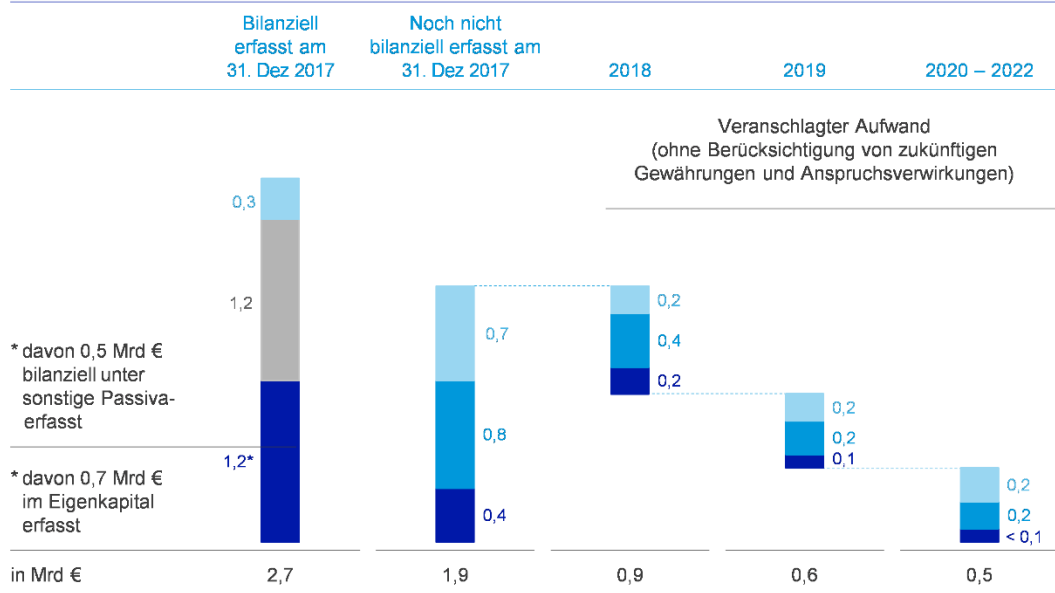
Bilanzielle Erfassung und Amortisation variabler Vergütung

Per 31. Dezember 2017 belief sich der noch nicht amortisierte Aufwand für aufgeschobene variable Vergütung – einschließlich der Neuzusagen im März 2018 für das Geschäftsjahr 2017 und des Retention Award-Programms aus Januar 2017 – auf circa 1,9 Mrd €. Die folgende Darstellung verdeutlicht die bilanzielle Erfassung der variablen Vergütung für 2017 sowie die prognosti-

zierte Amortisierung der ausstehenden variablen Vergütung über die nächsten Geschäftsjahre (ohne künftige Gewährungen und Anspruchsverwirkungen).

Leistungsabhängige variable Vergütung und Retention Award-Programm

Bilanzielle Erfassung am 31. Dezember 2017 und veranschlagter Aufwand für gewährte aufgeschobene Vergütung



- Sofort fällige Barvergütung im Rahmen der variablen Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2017 gewährt wurde, ausgewiesen als Teil der sonstigen Passiva
 - Aufgeschobene variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2016 oder davor gewährt wurde (einschließlich aufgeschoben gewährter variabler Vergütung für 2017 in Höhe von 126 Mio €, die aufgrund lokaler regulatorischer Anforderungen am 31. Dezember 2017 bilanziell erfasst wurde)
 - Aufgeschobene variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2017 gewährt wurde
 - Retention Award-Programm (gewährt im Januar 2017), zu 100 % aufgeschoben, wovon 0,3 Mrd € in 2017 im Eigenkapital erfasst wurden
- Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben

Von der leistungsabhängigen variablen Vergütung für 2017, und unter Berücksichtigung des im Januar 2017 gewährten Retention Award-Programms, wurden 1,6 Mrd € im Jahr 2017 aufwandswirksam erfasst. Weitere 1,5 Mrd € werden in künftigen Jahren verbucht. Zudem wurde im Jahr 2017 Aufwand für in Vorjahren aufgeschoben gewährte Vergütung in Höhe von 0,7 Mrd € erfasst.

Offenlegung der Vergütung von Material Risk Takers

Für das Geschäftsjahr 2017 wurden weltweit 1.795 Mitarbeiter als Material Risk Takers gemäß InstVV identifiziert, im Vergleich zu 3.056 Mitarbeitern im Jahr 2016. Der Rückgang hängt hauptsächlich mit dem deutlich begrenzten Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2016 und dessen Auswirkung auf die quantitativen Kriterien gemäß der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 zusammen.

Im Einklang mit § 16 InstVV und Artikel 450 CRR sind Einzelheiten der Vergütungselemente der MRTs gemäß InstVV in den folgenden Tabellen zusammengestellt. Material Risk Takers und einkommensstarke Mitarbeiter (Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung von 1 Mio € oder mehr) der Postbank sind nicht Teil dieser Offenlegung und werden separat im Vergütungsbericht der Postbank veröffentlicht. Die Offenlegung der Vergütung von Material Risk Takers reflektiert außerdem den im Kapitel „Vergütungsentscheidungen für 2017“ beschriebenen Transfer von Mitarbeitern der Infrastrukturbereiche in die Geschäftsbereiche und enthält zudem den Gesamtbetrag des Retention Award-Programms für MRTs.

Aggregierte Vergütung für Material Risk Takers gemäß InstVV

	2017						2016	
	Unternehmensbereiche							
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Senior Management ²	CIB	PCB	Deutsche AM	Unabhängige Kontrollfunktionen ³	Unternehmensfunktionen ⁴	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Anzahl MRTs nach Köpfen	231	990	188	82	239	65	1.795	3.056
Anzahl MRTs nach FTE	226	984	183	82	232	65	1.772	3.047
Gesamtvergütung	477	1.468	136	101	130	47	2.359	1.648
Gesamte fixe Vergütung	208	583	58	35	75	23	981	1.438
Gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr	269	886	78	67	56	23	1.379	210
davon:								
Retention Award-Programm (Jan 2017) ⁵							540	0
davon:								
in Bar	133	444	40	27	29	12	683	134
in Aktien	136	442	39	33	27	11	689	71
in anderen Instrumenten	0	0	0	6	0	0	6	5
Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung für das Berichtsjahr	217	733	47	45	31	14	1.087	106
davon:								
in Bar	106	367	24	16	15	7	535	51
in Aktien	110	367	24	23	15	7	545	51
in anderen Instrumenten	0	0	0	6	0	0	6	5
Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung								
Gesamtbetrag der zu Beginn des Berichtsjahres noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	476	997	108	130	45	26	1.783	2.318
davon:								
erdient	171	424	39	34	23	13	704	1.009
noch nicht erdient	306	573	69	96	22	13	1.079	1.309
Aufgeschobene variable Vergütung, die während des Berichtsjahres gewährt, ausbezahlt oder reduziert wurde								
im Berichtsjahr gewährt	158	497	33	38	24	12	762	1.160
im Berichtsjahr ausgezahlt	118	415	39	33	22	12	639	725
reduziert durch explizite Risikoadjustierung ⁶	0	3	0	0	0	0	3	13
Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien								
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien)	3	18	0	1	4	1	27	42
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien)	1	18	0	1	1	1	21	61
Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen								
Gesamtbetrag der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen ⁷	2	12	3	0	0	2	21	42
Anzahl der Begünstigten der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen nach Mitarbeitern	2	35	6	2	4	4	53	114
Höchste im Berichtsjahr an eine Einzelperson gewährte Abfindung	2	5	2	0	0	1	5	4

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. „Buyouts“ sind nicht enthalten; alle Angaben ohne Mitarbeiter und Vergütung der Postbank.

² „Senior Management“ umfasst die Geschäftsleiter bedeutender Institute gemäß § 17 InstVV (einschließlich des Vorstands der Deutschen Bank AG) sowie sämtliche weiteren Mitglieder des „Senior Leadership Cadre“. Aufsichtsratsmitglieder / Direktoren ohne Geschäftsbereich sind ebenfalls in den Zahlen „Senior Management“ nach Köpfen (davon 60) und nach FTE (davon 58) enthalten. Falls diese nur aufgrund ihres Mandats als MRTs identifiziert wurden, sind sie in keiner weiteren Zeile enthalten, da sie im Rahmen dieses Mandats keine variable Vergütung erhalten und die dafür gewährte fixe Vergütung nicht aussagekräftig ist. Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG sind jedoch in „Senior Management – Gesamte fixe Vergütung“ enthalten.

³ Im Einklang mit regulatorischen Vorgaben umfasst die Kategorie „Unabhängige Kontrollfunktionen“ für den Zweck dieser Tabelle den Bereich des Chief Risk Officer, Group Audit, Compliance, Anti-Financial Crime, und Human Resources (Zentral und Regional). Zusätzlich hat die Deutsche Bank die folgenden Infrastrukturfunktionen als unabhängige Kontrollfunktionen identifiziert: Legal, Global Governance, Group Incident & Investigation Management, Chief Information Security Office, Group Finance, Group Tax und Regulatory Affairs. Für sämtliche genannten Bereiche gilt ein Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung von 1:1.

⁴ „Unternehmensfunktionen“ umfasst alle Infrastrukturfunktionen, die für den Zweck dieser Tabelle nicht unter „Unabhängige Kontrollfunktionen“ oder als Teil eines Geschäftsbereichs erfasst sind. Dies beinhaltet zum Beispiel den Bereich des Chief Operating Officer sowie Corporate Social Responsibility.

⁵ Das Retention Award-Programm ist in dieser Tabelle in allen Angaben zur variablen Vergütung enthalten.

⁶ Unter Berücksichtigung der Risikoadjustierung sowie von Eigenkündigungen ist im Jahr 2017 insgesamt ausstehende variable Vergütung für MRTs in Höhe von 122 Mio € verfallen.

⁷ Abfindungen werden grundsätzlich in dem Jahr ausgezahlt, in dem sie gewährt werden.

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter

in €	2017
	Anzahl der Mitarbeiter (ohne Retention Award-Programm) ¹
Gesamtbezüge	
1.000.000 bis 1.499.999	330
1.500.000 bis 1.999.999	155
2.000.000 bis 2.499.999	85
2.500.000 bis 2.999.999	56
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	4
6.000.000 bis 6.999.999	4
7.000.000 bis 7.999.999	3
8.000.000 bis 8.999.999	0
9.000.000 bis 9.999.999	0
10.000.000 bis 10.999.999	0
Gesamt	705

¹ Ohne Mitarbeiter der Postbank. Ohne „Buyouts“. Bei Berücksichtigung des Retention Award-Programms mit dem im Januar 2017 gewährten Gesamtbetrag beliefte sich die Anzahl der einkommensstarken Mitarbeiter für 2017 auf 1.098.

Für das Jahr 2017 haben insgesamt 705 Mitarbeiter eine Gesamtvergütung von 1 Mio € oder mehr erhalten, im Vergleich zu 316 Mitarbeitern in im Jahr 2016 und 756 Mitarbeitern im Jahr 2015.

Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung geregelt, die bei Bedarf durch die Hauptversammlung angepasst werden kann. Die in 2013 neu gestalteten Vergütungsregelungen wurden zuletzt durch Beschluss der Hauptversammlung vom 18. Mai 2017 geändert und wurden am 5. Oktober 2017 wirksam. Danach gelten die folgenden Regelungen:

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

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

Ausschuss in €	31.12.2017	
	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 innerhalb der ersten drei Monate 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 Ablauf einer Bestellungsperiode folgenden Jahres auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) des vorangehenden Januars vergütet, wenn das betreffende Mitglied nicht aufgrund eines wichtigen Grundes zur Abberufung aus dem Aufsichtsrat ausscheidet (Verfallregelung).

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

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

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

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017 setzt sich wie folgt zusammen (ohne gesetzliche Umsatzsteuer):

Mitglieder des Aufsichtsrats in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2017		Vergütung für das Geschäftsjahr 2016	
	Fest	Hiervon im 1. Quartal 2018 auszahlen	Fest	Hiervon im Februar 2017 auszahlen
Dr. Paul Achleitner ¹	800.000	683.333	800.000	600.000
Stefan Rudschäfski ²	300.000	225.000	0	0
Alfred Herling ³	0	0	300.000	300.000
Wolfgang Böhr	200.000	150.000	141.667	106.250
Frank Bsirske	250.000	187.500	250.000	187.500
Dina Dublon	300.000	225.000	300.000	225.000
Jan Duscheck ⁴	100.000	75.000	41.667	31.250
Gerhard Eschelbeck ⁵	58.333	43.750	0	0
Katherine Garrett-Cox ⁶	200.000	150.000	125.000	104.167
Timo Heider	200.000	150.000	200.000	150.000
Sabine Irrgang	200.000	150.000	200.000	150.000
Prof. Dr. Henning Kagermann	250.000	187.500	250.000	187.500
Martina Klee	200.000	150.000	200.000	150.000
Peter Löscher ⁷	83.333	83.333	200.000	150.000
Henriette Mark	200.000	150.000	200.000	150.000
Richard Meddings	400.000	300.000	400.000	300.000
Louise Parent	400.000	300.000	333.333	250.000
Gabriele Platscher	200.000	150.000	200.000	150.000
Bernd Rose	200.000	150.000	200.000	150.000
Gerd Alexander Schütz ⁸	58.333	43.750	0	0
Prof. Dr. Stefan Simon ⁹	216.667	162.500	33.333	25.000
Rudolf Stockem ¹⁰	0	0	116.667	116.667
Dr. Johannes Teyssen	250.000	187.500	216.667	162.500
Georg Thoma ¹¹	0	0	108.333	108.333
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler ¹²	83.333	83.333	200.000	150.000
Insgesamt	5.150.000	3.987.500	5.016.667	3.904.167

¹ Mitglied wurde am 18. Mai 2017 wiedergewählt.

² Mitglied seit 1. Januar 2017.

³ Mitglied bis 31. Dezember 2016.

⁴ Mitglied seit 2. August 2016.

⁵ Mitglied seit 18. Mai 2017.

⁶ Mitglied wurde am 19. Mai 2016 wiedergewählt.

⁷ Mitglied bis 18. Mai 2017.

⁸ Mitglied seit 18. Mai 2017.

⁹ Mitglied seit 23. August 2016.

¹⁰ Mitglied bis 31. Juli 2016.

¹¹ Mitglied bis 28. Mai 2016.

¹² Mitglied bis 18. Mai 2017.

Von der ermittelten Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 wurden dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied 25 % nach Rechnungsvorlage im Februar 2018 auf der Basis eines Aktienkurses von 15,458 € (Durchschnitt der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra) des Januars 2018, auf drei Nachkommastellen gerundet) in virtuelle Aktienanteile der Gesellschaft umgerechnet. Für Mitglieder, die im Jahr 2017 aus dem Aufsichtsrat ausschieden, wurde die gesamte Vergütung in Geld ausgezahlt. Für Mitglieder, deren Bestellungsperiode im Jahr 2017 abgelaufen ist, wurde die bis zu diesem Zeitpunkt ermittelte gesamte Vergütung vollständig in Geld ausgezahlt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der virtuellen Aktienanteile der Mitglieder des Aufsichtsrats, auf drei Nachkommastellen, die in den ersten drei Monaten 2018 als Teil der Vergütung 2017 umgerechnet wurden, die aus den Vorjahren 2013 bis 2016 aufgelaufenen Gesamtbeträge, sowie die jeweils während der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat kumulativ erworbene Gesamtanzahl der virtuellen Aktienanteile und die im Februar 2018 für ausgeschiedene bzw. wiedergewählte Mitglieder zur Auszahlung gekommenen Beträge.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Anzahl der virtuellen Aktienanteile			Im Februar 2018 auszuzahlen in € ¹
	Im Februar 2018 als Teil der Ver- gütung 2017 umgerechnet	Aus den Vorjahren 2013 bis 2016 aufgelaufene Gesamtbeträge	Gesamt (kumulativ)	
Dr. Paul Achleitner ²	7.547,235	34.842,354	42.389,589	538.593
Stefan Rudschäfski ³	4.851,794	0	4.851,794	0
Wolfgang Böhr	3.234,529	2.039,332	5.273,861	0
Frank Bsirske	4.043,162	9.812,535	13.855,697	0
Dina Dublon	4.851,794	10.445,634	15.297,428	0
Jan Duscheck ⁴	1.617,265	564,436	2.181,701	0
Gerhard Eschelbeck ⁵	943,404	0	943,404	0
Katherine Garrett-Cox ⁶	3.234,529	1.128,872	4.363,401	0
Timo Heider	3.234,529	7.870,476	11.105,005	0
Sabine Irrgang	3.234,529	7.870,476	11.105,005	0
Prof. Dr. Henning Kagermann	4.043,162	10.517,526	14.560,688	0
Martina Klee	3.234,529	8.152,472	11.387,001	0
Peter Löscher ⁷	0	8.152,472	8.152,472	126.021
Henriette Mark	3.234,529	8.896,223	12.130,752	0
Richard Meddings	6.469,058	6.861,587	13.330,645	0
Louise Parent	6.469,058	8.294,024	14.763,082	0
Gabriele Platscher	3.234,529	8.614,226	11.848,755	0
Bernd Rose	3.234,529	8.332,230	11.566,759	0
Gerd Alexander Schütz ⁸	943,404	0	943,404	0
Prof. Dr. Stefan Simon ⁹	3.504,073	451,549	3.955,622	0
Dr. Johannes Teysen	4.043,162	6.972,511	11.015,673	0
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler ¹⁰	0	8.896,223	8.896,223	137.518
Insgesamt	75.202,803	158.715,158	233.917,961	802.132

¹ Zum Kurswert von 15,458 € auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) im Januar 2018.

² Mitglied wurde am 18. Mai 2017 wiedergewählt.

³ Mitglied seit 1. Januar 2017.

⁴ Mitglied seit 2. August 2016.

⁵ Mitglied seit 18. Mai 2017.

⁶ Mitglied wurde am 19. Mai 2016 wiedergewählt.

⁷ Mitglied bis 18. Mai 2017.

⁸ Mitglied seit 18. Mai 2017.

⁹ Mitglied seit 23. August 2016.

¹⁰ Mitglied bis 18. Mai 2017.

Mit Ausnahme von Frank Bsirske und Jan Duscheck sind alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2017 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,13 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 2017 haben wir 0,12 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 Deutsche Bank AG verknüpft. Insoweit ist die Kostenübernahme durch die Bank in der Satzung geregelt. Aufgrund einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung stellt die Bank Herrn Dr. 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 2017 Unterstützungsleistungen im Gegenwert von rund 248.000 € (2016: 225.000 €) und Aufwandsersatzungen in Höhe von 197.679 € (2016: 234.488 €) gewährt.

