

Vergütungsbericht

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2014 enthält detaillierte qualitative und quantitative Informationen zur Vergütung für den gesamten Deutsche Bank-Konzern (ausgenommen für die Postbank, die einen eigenen Bericht veröffentlicht). Ferner enthält er spezifische Offenlegungen im Hinblick auf die Mitglieder des Konzernvorstands und die Mitarbeiter, die den Regelungen der Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“) unterliegen.

Der Bericht umfasst die folgenden Abschnitte:

- Zusammenfassung und Offenlegung der konzernweiten Vergütung
- Material Risk Taker („Wesentliche Risikoträger“)
- Bericht und Offenlegung über die Vorstandsvergütung
- Bericht und Offenlegung über die Aufsichtsratsvergütung

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

Zusammenfassung und Offenlegung konzernweiter Vergütung

Zusammenfassung

Das Jahr 2014 war ein entscheidendes Jahr für die Deutsche Bank. 2013 wurden signifikante externe Vorschriften eingeführt und interne Projekte zur Umsetzung des Kulturwandels in der Organisation gestartet. Im Berichtsjahr lag der Fokus darauf, auf den 2013 geschaffenen Grundlagen aufzubauen und Veränderungen zu implementieren. Die bedeutendsten Maßnahmen waren die erforderlichen Anpassungen der Vergütungsstrukturen aufgrund neuer regulatorischer Anforderungen. Diese ermöglichen es zudem, die erneuerten Werte und Überzeugungen innerhalb der Organisation zu verankern.

Unser Gesamtpool für die variable Vergütung des Konzerns für das Geschäftsjahr 2014 belief sich auf 2,7 Mrd €. Im Einklang mit unserem langjährigen Ansatz wurden 45 % des Gesamtpools über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufgeschoben und an eine Kombination aus verhaltens- und leistungsabhängigen Verfallsbedingungen geknüpft. Der Anwendungsbereich der Verfallsbedingungen wurde im Jahr 2013 erheblich erweitert und von der Bank auch für das Performance-Jahr 2014 beibehalten.

Kulturelle Entwicklungen und Vergütungsstrategie

Die Deutsche Bank hält einen Kulturwandel in der Bankenbranche für unverzichtbar und will dabei eine Vorreiterrolle einnehmen. Die Bank ist davon überzeugt, dass die Unternehmenskultur einer der Schlüsselfaktoren für ihren langfristigen Erfolg ist. Ein Kernelement der Strategie 2015+ ist daher die Förderung einer Unternehmenskultur, die eine im Einklang mit den Werten der Gesellschaft stehende Leistung nachhaltig belohnt.

Im Jahr 2013 haben wir die Voraussetzungen für den Kulturwandel geschaffen und die erneuerten Werte und Überzeugungen eingeführt. Die sechs Werte Integrität, nachhaltige Leistung, Kundenorientierung, Innovation, Disziplin und Partnerschaft werden durch 18 Überzeugungen untermauert. Im Jahr 2014 haben wir uns auf die Einbindung der Mitarbeiter und die Verankerung der Werte und Überzeugungen in allen Divisionen, Funktionen und Regionen konzentriert. Die Bank stellt sich dieser Herausforderung mit drei klaren Handlungsfeldern:

- Vorleben des Kulturwandels durch das Management („Tone from the Top“) und Einbeziehung der Mitarbeiter durch Kommunikationsmaßnahmen, Transparenz und entsprechende Workshops in der gesamten Bank. Dabei lag ein Schwerpunkt auf den Auswirkungen und der Notwendigkeit von Veränderungen in den jeweiligen Geschäftsbereichen
- Implementierung von Mechanismen zur Verankerung der Unternehmenskultur, Anpassung der HR-Prozesse und -Systeme sowie Überarbeitung der Vergütungspraktiken
- Umsetzung des Kulturwandels durch die Veränderung von Geschäftspraktiken

Die Verankerung der Werte und Überzeugungen wird im Jahr 2015 fortgesetzt.

Unsere Vergütungsstrategie basiert auf der Förderung eines diversifizierten Universalbankmodells mit sicheren Vergütungspraktiken, die an den Werten der Bank ausgerichtet sind.

Die Vergütungsstrategie ist ein unverzichtbares Instrument zur Umsetzung aller fünf Hebel der Strategie 2015+ der Deutschen Bank:

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

Regulatorische Entwicklungen

Die Bank hat bei der Umsetzung von Änderungen der regulatorischen Vorschriften zur Vergütung stets eine Vorreiterrolle angestrebt. Dabei wird sie zur Gewährleistung der Einhaltung aller neuen Anforderungen mit ihrer neuen Aufsichtsbehörde, der Europäischen Zentralbank („EZB“), zusammenarbeiten.

Eigenkapitalrichtlinie (Capital Requirements Directive – „CRD 4“)

Die Vorschriften der CRD 4 traten am 1. Januar 2014 in Kraft und gelten weltweit für alle in der EU ansässigen Institute. Die wichtigste Maßnahme ist die Begrenzung der variablen Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung. Sie gilt für die Vergütung im Performance-Jahr 2014. Während CRD 4 das maximale Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung nur auf Material Risk Taker anwendet, erweitern die InstitutsVergV und das Kreditwesengesetz die Anwendbarkeit dieses Verhältnisses auf alle Mitarbeiter weltweit. Die Bank ist sich der regulatorischen Änderungen in vollem Umfang bewusst und erfüllt die neuen Anforderungen.

Nach Maßgabe der CRD 4 und der anschließend in die InstitutsVergV übernommenen Anforderungen unterliegt die Bank einem Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung von 1:1 (1:2 mit Zustimmung der Aktionäre). Im Rahmen der Hauptversammlung vom 22. Mai 2014 haben die Aktionäre einer Erhöhung des Verhältnisses auf 1:2 zugestimmt. Aufgrund externer regulatorischer Anforderungen, die speziell das maximale Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen (Audit, Compliance, Finance, Human

Resources, Legal, Risk, CISO und CSBC) regeln, hat der Vorstand bestimmt, dass für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen ein Verhältnis von 1:1 gilt.

Bei der Umsetzung dieses Beschlusses wurden Maßnahmen ergriffen, die sich auf die Vergütungsstruktur ausgewirkt haben. Es wurden einige Mitarbeiter identifiziert, deren Vergütung überprüft wurde; ihre fixen Bezüge wurden im August 2014 erhöht. Einzelheiten können dem Abschnitt „CRD 4-Umsetzung“ entnommen werden.

Material Risk Taker (Wesentliche Risikoträger)

Die im Juni 2014 in Kraft getretenen technischen Regulierungsstandards (Regulatory Technical Standards – „RTS“) der European Banking Authority („EBA“) enthalten die verbindlichen qualitativen und quantitativen Kriterien zur Identifizierung von Material Risk Takern. Die technischen Regulierungsstandards der EBA wurden durch die Institutsvergütungsverordnung umgesetzt. Auf Basis dieser Kriterien hat die Bank 2.903 Material Risk Taker für das Geschäftsjahr 2014 identifiziert. Dies entspricht einem Anstieg um 124 % gegenüber 2013.

Etwa 44 % der Mitarbeiter aus der Gruppe der Material Risk Taker sind in der Europäischen Union („EU“) beschäftigt. Aus dem Kreis der Material Risk Taker wurden 139 Mitarbeiter als der Senior Management Group zugehörig identifiziert. Da diese Gruppe aus Führungskräften und Repräsentanten der Bank besteht, ist es verständlich, dass der größte Teil ihrer Vergütung an den langfristigen Erfolg des Konzerns gekoppelt wird. Aus diesem Grund unterliegt bei diesen Mitarbeitern die gewährte aufgeschobene aktienbasierte Vergütung einem kombinierten Zeitraum aus Anwartschaftsfrist und Haltefrist von fünf Jahren. Der durchschnittliche Anteil der aufgeschobenen Teile der variablen Vergütung dieser Mitarbeiter lag bei 99 %.

Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds („AIFMD“) und Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente („MiFID“)

Die Bank muss auch weitere EU-Richtlinien einhalten: die Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (Alternative Investment Fund Managers Directive – „AIFMD“) und die Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente (Markets in Financial Instruments Directive – „MiFID“). Die EU-Richtlinie AIFMD enthält Vorschriften zur Vergütung, in denen die von Verwaltern alternativer Investmentfonds („AIFM“) bei der Festlegung und Anwendung von Vergütungspraktiken für bestimmte Mitarbeiterkategorien zu beachtenden Regelungen aufgeführt sind. Material Risk Taker gemäß AIFMD sind auf Ebene der AIFM zu identifizieren. Da die AIFMD stark an CRD 3 angelehnt ist, wurden viele Vergütungsaspekte von der Bank bereits umgesetzt. Ein wesentlicher Unterschied besteht darin, dass Material Risk Taker gemäß AIFMD nicht dem in der CRD 4 festgelegten Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung unterliegen.

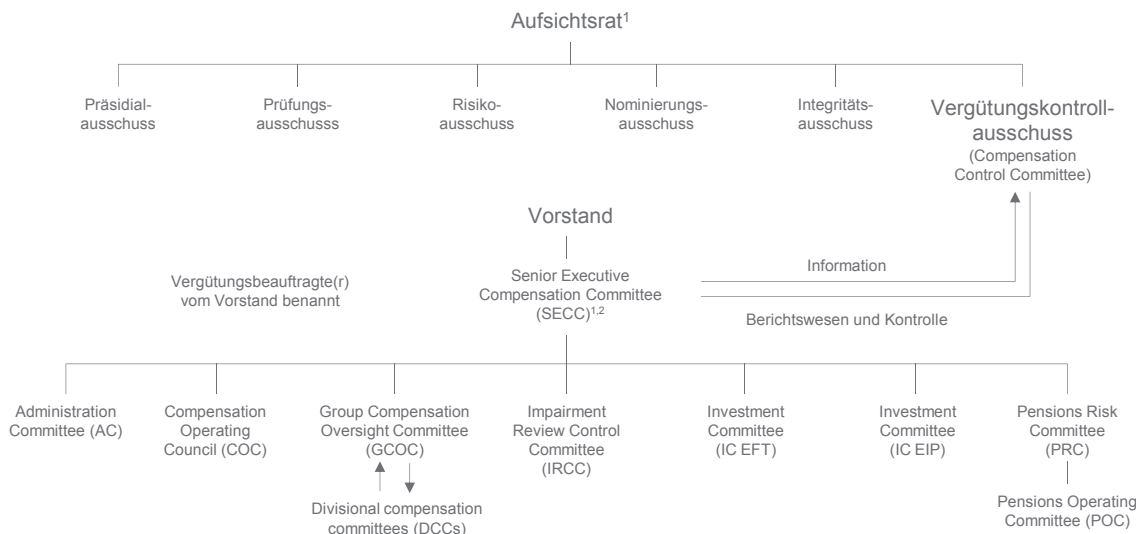
Die MiFID enthält Vorgaben für die Vergütung, die Vergütungsstrukturen und -praktiken, die verhindern sollen, dass Mitarbeiter dazu veranlasst werden, nicht im Kundeninteresse zu handeln. Das von der BaFin veröffentlichte Rundschreiben „Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion“ („MaComp“) setzt Vergütungsaspekte der MiFID um. Die MaComp verlangen die Einführung bestimmter Vergütungsgrundsätze, die allgemeine Anforderungen, eine Überprüfung von Vergütungsplänen und die Identifizierung von Mitarbeitern, die als „relevante Personen“ eingestuft werden, vorsehen. Für diese Gruppe gelten die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung in gleichem Umfang.

Vergütungsgovernance-Struktur

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

Vergütungsgovernance-Struktur

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



¹ Optional: Unabhängige externe Berater

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

In Einklang mit der in Deutschland bestehenden dualen Führungsstruktur legt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, während der Vorstand, unterstützt durch das Senior Executive Compensation Committee („SECC“), die Vergütungsangelegenheiten aller anderen Mitarbeiter des Konzerns überwacht. Das SECC tritt mindestens jeden zweiten Monat zusammen (24 Sitzungen im Performance-Jahr 2014). Den gemeinsamen Vorsitz des SECC führen Stefan Krause (CFO) und Stephan Leithner (für 2014: CEO Europe ohne Deutschland und Großbritannien, Human Resources, Legal & Compliance, Government and Regulatory Affairs), die beide Mitglieder des Vorstands sind. Weitere Mitglieder sind Stuart Lewis (CRO und Vorstandsmitglied) und Führungskräfte aus den Bereichen Finance und Human Resources. Um die Unabhängigkeit des SECC zu gewährleisten, sind keine Mitarbeiter, die einer unserer Divisionen zugeordnet sind, Mitglied des SECC. Das SECC bereitet und schlägt dem Vorstand die wesentliche Vergütungsstrategie und -struktur auf Konzernebene vor und überwacht den gesamten Vergütungsprozess mithilfe seiner untergeordneten Ausschüsse.

Der Vorstand hat eine konzernweite Vergütungsstrategie verabschiedet, die gewährleistet, dass die Vergütungspraktiken mit den Geschäfts- und Risikostrategien des Konzerns vollständig im Einklang stehen. Als weiteres internes Dokument verfügt die Bank über eine Vergütungsrichtlinie, die die Mitarbeiter über die Vergütungsstrategie, die Governance-Prozesse und die Strukturen der Bank informieren und aufklären soll. Diese Dokumente verdeutlichen den klaren und nachweislichen Zusammenhang zwischen den Vergütungspraktiken und der allgemeinen Konzernstrategie und wurden gemäß § 13 InstitutsVergV auf der Intranet-Webseite veröffentlicht, so dass sie von allen Mitarbeitern eingesehen werden können.

Nach Maßgabe der InstitutsVergV arbeitet das SECC in Konzernangelegenheiten mit dem Vergütungskontrollausschuss zusammen. Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich aus Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und schafft eine stärkere Einbeziehung des Aufsichtsrats und Fokussierung auf Vergütungsthemen des Konzerns, indem er die Struktur der Vergütungssysteme für das Senior Management und die Mitarbeiter überwacht. Darüber hinaus unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Beteiligung der relevanten internen Kontrollfunktionen bei der Strukturierung von Vergütungssystemen sowie der Sicherstellung der Wahrung langfristiger Interessen von Aktionären, Investoren und weite-

ren Stakeholdern. Ferner hat der Vorstand gemäß §§ 23 bis 26 InstitutsVergV, in Zusammenarbeit mit dem Vergütungskontrollausschuss, einen Vergütungsbeauftragten ernannt, der eng mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses zusammenarbeitet und für die laufende Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme verantwortlich ist. Es wurde außerdem ein stellvertretender Vergütungsbeauftragter ernannt, der den Vergütungsbeauftragten bei der Erfüllung seiner Pflichten unterstützt. Der Vergütungskontrollausschuss trat im Performance-Jahr 2014 siebenmal zusammen.

Weiterentwicklungen in der Governance-Struktur zur Vergütung

Auf Grundlage der im Jahr 2013 umgesetzten Verbesserungen wurde im Laufe des Jahres 2014 die Governance-Struktur in einigen Punkten weiterentwickelt und ein besonderer Fokus auf die Funktion und Arbeitsweise des Group Compensation Oversight Committee („GCOC“) und die direkt an das SECC berichtenden Unterausschüsse gelegt. Dazu zählen nun auch diejenigen Unterausschüsse, die vor seiner Auflösung dem Group Compensation Review Committee untergeordnet waren.

GCOC

Als dem SECC nachgeordnetes Gremium ist das GCOC für die Überwachung der Governance der vergütungsbezogenen Jahresendprozesse der Divisionen zuständig. Hierzu gehört die nachweisliche Prüfung, ob die divisionalen Vergütungsausschüsse („DCC“) bei der Zuteilung der Pools für die variable Vergütung sowie die Führungskräfte bei der Entscheidung über die Verteilung der individuellen variablen Vergütung (i) die bestehenden Governance-Anforderungen erfüllen und (ii) sicherstellen, dass solide Vergütungsparameter und (finanzielle und nicht finanzielle) Vergütungskennzahlen berücksichtigt werden. Das GCOC hat sich für das Performance-Jahr 2014 einem solideren und optimierten Governance-Prozess verschrieben.

Das GCOC hat die Fortschritte der DCCs in Bezug auf die Vorgaben der bestehenden Vergütungsgovernance-Struktur im Rahmen des konzernweiten jährlichen Jahresendprozesses überwacht, das SECC laufend informiert und vor Abschluss dieses Prozesses seine Ergebnisse und Empfehlungen an das SECC in einem Bericht zusammengefasst.

Das GCOC hat mehrfach Verbesserungen des Vergütungsgovernance-Prozesses vorgenommen. Zu diesen Verbesserungen gehörten unter anderem:

- die Überprüfung und Präzisierung der bisherigen Vorgaben für die Vergütungsgovernance
- eine noch stärkere Integration der Werte und Überzeugungen der Bank in den Anforderungen an die Vergütungs-Governance
- eine stärkere Befassung mit den DCCs im Hinblick auf die Anforderungen der Vergütungsgovernance zur Sicherstellung eines vollständigen Verständnisses der Erwartungen
- die Einführung erheblich verbesserter Vorgaben für die Dokumentation der Begründung individueller Entscheidungen über variable Vergütung
- eine verstärkte Durchsetzung der Folgen bei Nichteinhaltung von Vorgaben der Vergütungsgovernance.

Mittels dieser Verbesserungen hat die Bank einen soliden, fokussierten und besser dokumentierten GCOC-Prozess für 2014 aufgestellt.

Vergütungsstruktur

Die Deutsche Bank verfolgt einen Gesamtvergütungsansatz, der fixe und variable Vergütungskomponenten umfasst.

Die fixe Vergütung dient dazu, die Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen sowie der Anforderungen, der Bedeutung und des Umfangs ihrer Funktion zu vergüten. Für die Mehrzahl der Deutsche Bank-Mitarbeiter bildet die fixe Vergütung den wesentlichen Vergütungsbestandteil und dessen Anteil an der Gesamtvergütung liegt bei weit über 50 %. Dieser Anteil ist für viele Geschäftsbereiche angemessen und wird auch künftig eines der Hauptmerkmale der Gesamtvergütung sein.

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

CRD 4-Umsetzung

Wie vorstehend beschrieben, ist die Bank nach Maßgabe von § 25a Abs. 5 Kreditwesengesetz („KWG“) und § 6 Abs. 2 InstitutsVergV an ein maximales Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung gebunden. Um dieses zu implementieren, hat die Bank zahlreiche Schritte ergriffen, die sich auf die Vergütungsstruktur auswirken. Die Umsetzung der regulatorischen Vorgaben in Form eines Verhältnisses von 1:1 oder 1:2 führt für sich genommen nicht zu einer Erhöhung der individuellen Gesamtvergütung. Die Gesamtvergütung wird sich auch künftig am Erfolg und am Markt orientieren. Um jedoch sicherzustellen, dass die Bank im Hinblick auf die Höhe der Gesamtvergütung weiterhin im Wettbewerb bestehen kann, hat die Anwendung eines 1:1- oder 1:2-Verhältnisses zu einer Anpassung der Vergütungsstruktur einiger Mitarbeiter geführt.

Konzernweit wurde eine Reihe von Mitarbeitern identifiziert, deren Vergütungsstruktur überprüft und deren fixe Vergütung erhöht wurde. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird für die jeweilige Funktion unter Berücksichtigung eines Marktvergleichs der Funktion bestimmt und durch die regulatorischen Vorgaben der für die Gesamtvergütung geltenden Strukturen beeinflusst. Bei der fixen Vergütung gibt es gewissen Spielraum, um eine wettbewerbsfähige Vergütung sowie für leistungsstarke Mitarbeiter die Aussicht auf einen Anstieg ihrer Vergütung sicherzustellen. Im Rahmen der Gewinnung und Bindung der richtigen Mitarbeiter für die verschiedenen Standorte und Geschäftsmodelle spielt ein wettbewerbsfähiges Niveau der fixen Vergütung eine wesentliche Rolle, damit gewährleistet ist, dass die Bank über die notwendige Kompetenz zur Erreichung ihrer strategischen Ziele verfügt.

Von den Mitarbeitern, deren fixe Vergütung angepasst wurde, erhielten einige eine Grundgehaltszulage (Additional Fixed Pay Supplement – „AFPS“). Der Vorstand hat vor allem aus Gründen des Kostenmanagements in Bezug auf Altersvorsorge und Benefits die Einführung des AFPS genehmigt.

Das monatliche Grundgehalt und das AFPS bilden zusammen die gesamte fixe Vergütung. Unter ansonsten gleichen Bedingungen verringert sich die variable Vergütungskomponente derjenigen Mitarbeiter, deren fixe Vergütung erhöht wurde.

Zum Zeitpunkt der Anpassung im Juli 2014 wurden ca. 1.100 Mitarbeiter bzw. etwa 1 % der globalen Mitarbeiterpopulation identifiziert, die eine Erhöhung ihrer Fixvergütung erhalten sollten mit einer Kostenwirkung in Höhe von 300 Mio € für das Geschäftsjahr 2014.

Festsetzung der konzernweiten variablen Vergütung

Zur Unterbreitung von Vorschlägen für die Pools für die variable Vergütung wendet die Bank ein konzernweit einheitliches, transparentes und formalisiertes Verfahren an. Für die Divisionen werden die Vorschläge zu den Pools für die variable Vergütung durch Anwendung der divisionalen Ausschüttungsquoten auf die divisionale risikoadjustierte, bonusberechtigende Performance ermittelt. Die divisionalen Ausschüttungsquoten werden an historischen Mittelwerten und Wettbewerber-Benchmarks ausgerichtet, um so die Transparenz der Vorschläge für die Pools zu stärken. Die Vorschläge für Pools der Infrastruktureinheiten werden separat ermittelt und sind, gemäß § 5 (4) InstitutsVergV, nicht von der Leistung der durch sie betreuten Divisionen abhängig.

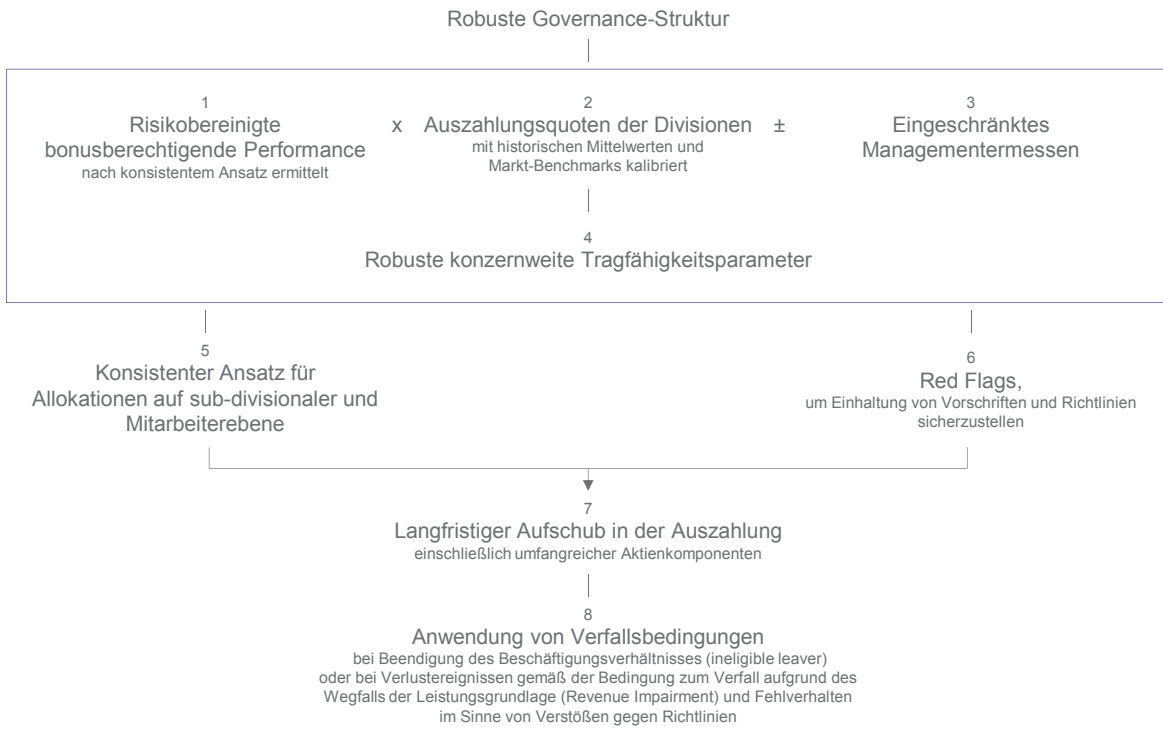
Die hieraus resultierenden Vorschläge für den Vergütungspool werden sodann unter Einbeziehung sonstiger strategischer und qualitativer Faktoren und externer Benchmarks erwogen und überprüft. Der InstitutsVergV entsprechend liegt der Schwerpunkt der Vergütung bei der Mehrzahl der in den Infrastrukturbereichen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

Maßgebliches Kriterium bei den Entscheidungen über den Pool für die variable Vergütung ist die Balance zwischen der Tragfähigkeit für den Konzern und der Wettbewerbsfähigkeit; darüber hinaus ist nach Maßgabe der Anforderungen des § 7 und § 19 InstitutsVergV sicherzustellen, dass die Bank öffentlich erklärte Ziele erreicht und Liquiditäts- und Kapitalanforderungen erfüllt. Tragfähigkeitsprüfungen werden auf Konzernebene durchgeführt, um die Angemessenheit der vorgeschlagenen Poolgrößen festzustellen; hierdurch werden die langfristige Rentabilität und nachhaltige Entwicklung der Bank in Einklang mit der konzernweiten Vergütungsstrategie und den Werten und Überzeugungen der Bank gestärkt. Zu den vom SECC für die Bewertung der Tragfähigkeit herangezogenen Kennzahlen gehören unter anderem:

- Pro-forma-CRR/CRD 4-Kernkapitalquote (Common Equity Tier-1)
- Liquidität
- Risikotragfähigkeit
- Aufwand-Ertrag-Relation
- Personalaufwandsquote
- Ergebnis vor Ertragsteuern („IBIT“)
- Nettoertrag
- Weitere vom SECC geforderte relevante finanzielle Kennzahlen

Die Tragbarkeit des konzernweiten Pools für die variable Vergütung wird bestätigt, wenn der Pool anhand der genannten finanziellen Kennzahlen ermittelt wurde und der prognostizierten Erreichung künftiger regulatorischer und strategischer Ziele nicht entgegensteht.

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



Struktur und Instrumente der variablen Vergütung

Die variable Vergütung wird von der Bank seit vielen Jahren als Instrument eingesetzt, um für leistungsstarke Mitarbeiter Anreize zu schaffen, diese zu vergüten und zu binden und darüber hinaus in der Gesamtvergütung zu differenzieren. Alle individuellen Entscheidungen über die variable Vergütung müssen leistungsabhängig und an eine Kombination aus risikoadjustiertem Ergebnis des Konzerns, der Divisionen und der individuellen Leistung des Mitarbeiters gekoppelt sein. Bei Ermessensentscheidungen müssen Führungskräfte sowohl die absoluten als auch die relativen Risiken kennen, die Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeiten eingehen, um sicherzustellen, dass die variable Vergütung ausgewogen verteilt ist und keine unangemessenen Anreize zur Eingehung von Risiken geschaffen werden.

Unser Bestreben ist es, einen großen Teil der variablen Vergütung für Führungskräfte an die langfristige Entwicklung und den langfristigen Erfolg der Bank zu koppeln, indem wir Vergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren strukturiert aufschieben und an Leistungs- und Verfallsbedingungen knüpfen.

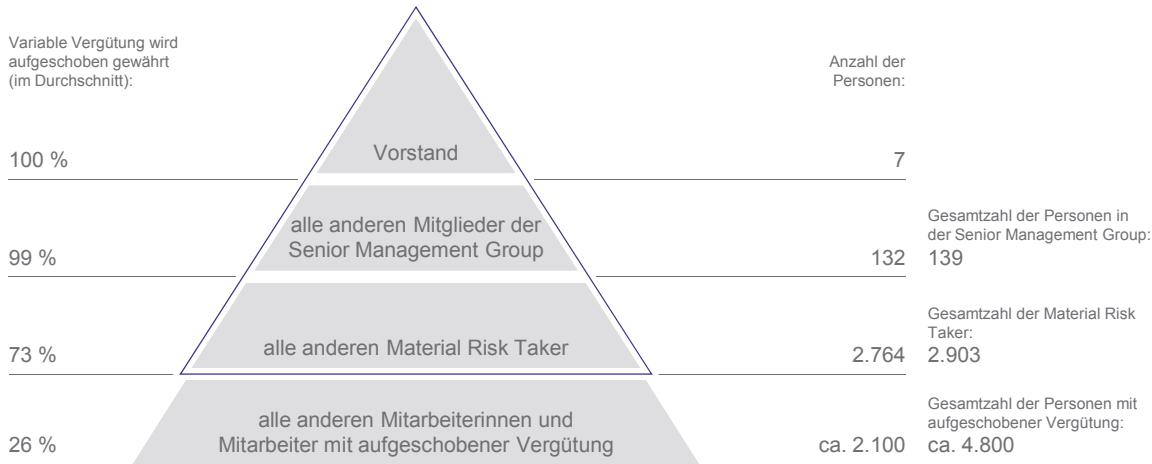
Die generellen Vorteile des Aufschiebens von Vergütung und die positiven Aspekte aus dem Blickwinkel des Haltens und des Risikomanagements müssen jedoch sorgfältig gegen das Management der Vergütungskosten für die kommenden Jahre und die Folgen des Aufschiebens immer größerer Vergütungsteile abgewogen werden. Zur Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses wurde entschieden, dass 45 % (ohne Equity Upfront Awards – „EUA“) des Gesamt-Bonuspools für den Konzern für das Jahr 2014 in Form aufgeschobener Vergütung gewährt würden.

Für das Geschäftsjahr 2014 hat die Bank bei der Umsetzung der CRD 4 sowohl die Auswirkungen auf die Reduzierung des Pools für die variable Vergütung als auch die Begrenzung der Mitarbeitergruppe, deren Anteil an aufgeschobener Vergütung angepasst werden kann, berücksichtigt bei gleichzeitiger Betrachtung marktüblicher Anteile an aufgeschobener Vergütung und aufsichtsrechtlicher Anforderungen.

Aus der Deferral Matrix 2014 ergeben sich ähnlich große Anteile aufgeschobener Vergütung wie aus der Matrix 2013. Eine der wichtigsten Änderungen ist jedoch die Einführung eines neuen Schwellenwerts – die variable Vergütung von Mitarbeitern mit einer fixen Vergütung über 500.000 € unterliegt einem 100 %igen Deferral der variablen Vergütung. Mit der Einführung des 100 %igen Deferrals für Mitarbeiter mit einem signifikant hohen Anteil fixer Vergütung unterstreicht die Bank das öffentlich erklärte Ziel, bei der Änderung der Vergütung eine Vorreiterrolle einzunehmen.

Mitarbeiter mit einer fixen Vergütung von 500.000 € oder weniger unterliegen der Deferral Matrix der Bank für aufgeschobene Vergütung. Für diese Mitarbeiter wurde der Schwellenwert für die aufgeschobene Vergütung, ab dem mindestens 50 % der variablen Vergütung aufgeschoben gewährt wurden, auf 100.000 € festgesetzt. Die Deferral Matrix erfüllt alle regulatorischen Anforderungen und ist nach wie vor auf den Schutz von Mitarbeitern mit geringerer Vergütung ausgerichtet, während gleichzeitig sichergestellt wird, dass einkommensstarken Mitarbeitern ein angemessener Betrag aufgeschoben gewährt wird. Infolgedessen wurde der Betrag der variablen Vergütung, der 500.000 € übersteigt, zu 100 % aufgeschoben gewährt.

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



△ Gesamtheit der Material Risk Taker gem. InstitutsVergV

Mitarbeiter, denen für 2014 aufgeschobene variable Vergütung gewährt wurde, erhielten 50 % ihrer aufgeschobenen Vergütung in Form aufgeschobener aktienbasierter Vergütungselemente und 50 % in Form einer aufgeschobenen Barvergütung. Anmerkung: Eine begrenzte Anzahl von in dem Geschäftsbereich Deutsche AWM tätigen Führungskräften erhielt einen Teil ihrer aufgeschobenen Vergütung in Form eines Employee Investment Plan („EIP“). Hierbei handelt es sich um in bar zu erfüllende Zusagen, die von dem Wert der durch den Geschäftsbereich verwalteten Fonds abhängt. Für den EIP gelten hinsichtlich aufgeschobener Vergütung und Verfall dieselben Bedingungen wie für alle anderen Pläne.

Zur Erreichung dieses Ziels wurden die folgenden Instrumente verwendet:

Restricted Equity Awards

Der Anteil der aufgeschobenen aktienbasierten Vergütung, der als sogenannter Restricted Equity Award („REA“) vergeben wird, wird pro rata über einen Zeitraum von drei Jahren (beziehungsweise im Falle der Senior Management Group viereinhalb Jahren) unverfallbar. Anmerkung: Im Bereich Private Client Services („PCS“) der Deutsche AWM beschäftigte Mitarbeiter erhalten anstelle des REA einen PCS-Award.

Der Wert des REA hängt während der Anwartschaftsfrist (und gegebenenfalls einer Haltefrist) von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Während der Anwartschaftsfrist und, soweit zutreffend, während der Haltefrist gelten besondere Verfallsbedingungen.

Restricted Incentive Awards

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

Equity Upfront Awards

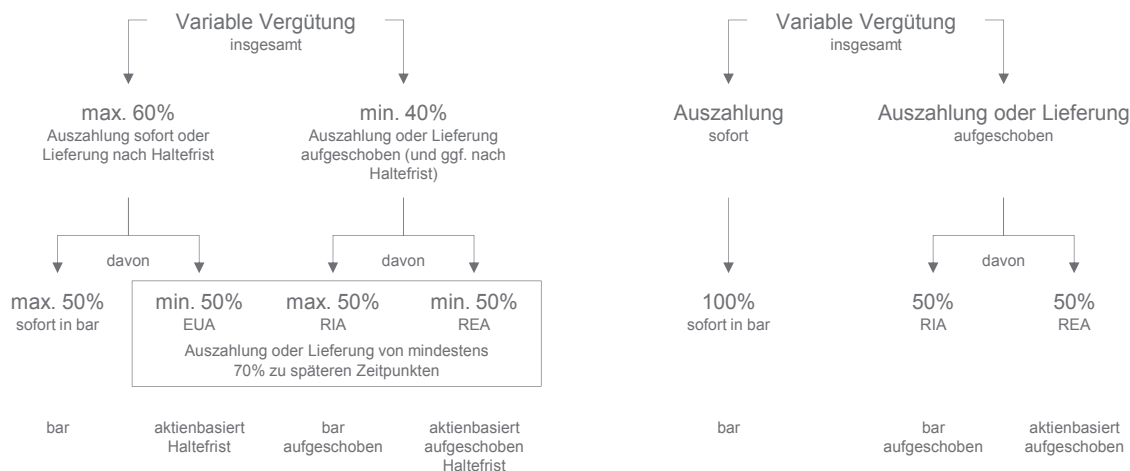
Zusätzlich zu der vorstehend genannten aufgeschobenen Vergütung erhalten alle Material Risk Taker 50 % ihrer sofort fälligen (nicht aufgeschobenen) variablen Vergütung aktienbasiert als Equity Upfront Award („EUA“). Der sofort unverfallbare aktienbasierte Teil unterliegt einer sechsmonatigen Haltefrist. Der Wert des EUA hängt während der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und damit von der nachhaltigen

Wertentwicklung der Bank ab. Während der Haltefrist gelten besondere Verfallsbedingungen und die Bedingung des Bestehens eines Beschäftigungsverhältnisses.

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

Vergütungsstruktur für Material Risk Taker

Vergütungsstruktur für alle anderen Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung



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

Fälligkeiten der aufgeschobenen Vergütung




Gemäß den regulatorischen Vorgaben sollen die Anwartschaftsfristen für Material Risk Taker mindestens drei Jahre betragen. Wie in früheren Jahren haben wir uns entschieden, diese Mindestanforderungen auf alle Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung anzuwenden. Außerdem haben wir erneut eine Gruppe von Material Risk Takern der obersten Führungsebene ermittelt. Für die REA der (aus 139 Mitarbeitern bestehenden) Senior Management Group gilt eine viereinhalbjährige Anwartschaftsfrist, nach der die Anwartschaften in einer Tranche fällig werden („Cliff Vesting“), damit sichergestellt ist, dass die Mitglieder dieser Gruppe noch stärker als andere Mitarbeiter ein persönliches Interesse am langfristigen, nachhaltigen Erfolg der Bank haben.

An den Eintritt der Unverfallbarkeit jeder REA-Tranche schließt sich für Material Risk Taker eine sechsmonatige Haltefrist an. Für Mitarbeiter der Senior Management Group folgt die sechsmonatige Haltefrist auf die viereinhalbjährige Anwartschaftsfrist. Auf diese Weise können sie den Wert ihrer im Jahr 2015 gewährten REA frühestens im Februar 2020 (also fünf Jahre nach Gewährung) realisieren.

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

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

Struktur der aufgeschobenen Vergütung 2014

Mitarbeiterkategorien	Sofort fällige Vergütung		Aufgeschobene Vergütung	
	Cash Bonus (50 % der sofort fälligen Vergütung)	Equity Upfront Award (EUA) (50 % der sofort fälligen Vergütung)	Restricted Incentive Award (RIA) (Barkomponente) (50 % der aufgeschobenen Vergütung)	Restricted Equity Award (REA) (Aktienkomponente) (50 % der aufgeschobenen Vergütung)
Senior Management ¹	Vesting Schedule (Gewährung im Feb. 2015)	Vollständig unverfallbar am Tag der Gewährung (Februar 2015)	Unverfallbarkeit pro rata über 3 Jahre (Februar 2016, 2017, 2018)	Unverfallbarkeit und Auszahlung nach 4,5 Jahren in einer einzigen Tranche (August 2019)
	Haltefrist (nach Unverfallbarkeitszeitraum)	Haltefrist endet im August 2015		Haltefrist endet im Februar 2020
Übrige Material Risk Taker	Vesting Schedule (Gewährung im Feb. 2015)	Vollständig unverfallbar am Tag der Gewährung (Februar 2015)	Unverfallbarkeit pro rata über 3 Jahre (Februar 2016, 2017, 2018)	Unverfallbarkeit pro rata über 3 Jahre (Februar 2016, 2017, 2018)
	Haltefrist (nach Unverfallbarkeitszeitraum)	Haltefrist endet im August 2015		Haltefrist endet im August 2016, 2017, 2018
Alle anderen Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung	Vesting Schedule (Gewährung im Feb. 2015)		Unverfallbarkeit pro rata über 3 Jahre (Februar 2016, 2017, 2018)	Unverfallbarkeit pro rata über 3 Jahre (Februar 2016, 2017, 2018)
	Haltefrist (nach Unverfallbarkeitszeitraum)			

¹ Ausgenommen Vorstand

Risikoanpassung der variable Vergütung

Verschiedene Maßnahmen zielen darauf ab, effektive Risikomanagement-Prozesse in den Vergütungssystemen zu implementieren, die sowohl ex ante als auch ex post Anpassungen erlauben.

Ex-ante-Risikoanpassung

Um die Anwendung adäquater Ex-ante-Risikoanpassungen einzurichten, verwenden wir ein bankweit geltendes standardisiertes Modell zur Messung der risikoadjustierten, bonusberechtigenden Performance (Ergebnis vor Bonus und Steuern – „NIBBT“) jeder Division. Alle Ergebnisse für Zwecke der Ermittlung der variablen Vergütung werden nach Maßgabe des § 19 InstitutsVergV auf Grundlage der Nutzung Ökonomischen Kapitals (Economic Capital – „EC“) risikoadjustiert.

Es stellt die von der Bank primär genutzte Methode zur Berechnung der Größe des zukünftigen potenziellen Risikos dar, dem die Bank möglicherweise ausgesetzt ist. Das Modell misst die Höhe des Eigenkapitals, das benötigt würde, um sehr schwer wiegende unerwartete Verluste aus dem Portfolio der Bank aufzufangen.

Ökonomisches Kapital wurde als beste der Bank zur Verfügung stehende Methode zur Vorhersage künftiger noch nicht realisierter Verluste ihres derzeitigen Portfolios und damit als beste Kennzahl zur Adjustierung von Pools für die variable Vergütung bestätigt. Das SECC hat die Eignung der Risikoanpassungsmethode überprüft und wiederholt diese Prüfung jährlich.

Das Economic Capital-Modell der Bank erfasst vier Risikoarten:

- Kreditrisiko
- Marktrisiko
- Operationelles Risiko
- Allgemeines Geschäftsrisiko

Diese Risiken werden unabhängig voneinander und unter Berücksichtigung der verschiedenen Komponenten, aus denen sich die einzelnen Risikoarten zusammensetzen, abgebildet.

Kreditrisiko

Das Kreditrisiko entsteht im Zusammenhang mit Transaktionen, aus denen sich tatsächliche, bedingte oder potenzielle Ansprüche gegenüber einem Geschäftspartner, Kreditnehmer oder Schuldner (im Folgenden auch „Geschäftspartner“ genannt) einschließlich solcher Ansprüche, die die Bank weiterzugeben plant, ergeben. Der Konzern unterscheidet drei Arten von Kreditrisiken: Ausfallrisiko, Länderrisiko und Abwicklungsrisiko.

Marktrisiko

Das Marktrisiko resultiert aus der Unsicherheit über Veränderungen von Marktpreisen und -kursen (inklusive Zinssätzen, Aktienkursen, Wechselkursen und Rohstoffpreisen), den zwischen ihnen bestehenden Korrelationen und ihren Volatilitäten. Das Marktrisiko umfasst das handelsbezogene Marktrisiko, das nicht handelsbezogene Marktrisiko und das gehandelte Ausfallrisiko.

Operationelles Risiko

Das operationelle Risiko steht für die Gefahr von Verlusten, die infolge der Unangemessenheit oder des Versagens von internen Verfahren und Systemen, Menschen oder infolge externer Ereignisse eintreten. Es umfasst Infrastrukturrisiken und sonstige nicht finanzielle Risiken, wie aufsichtsrechtliche und rechtliche Risiken. Zudem birgt es Modellrisiken, die Verlustrisiken der Bank oder Risiken falscher strategischer Entscheidungen umfassen. Diese können aus Funktionsmängeln bei den für die Bewertung von Vermögenswerten oder Verbindlichkeiten, des Risikomaßes oder sonstiger Bereiche (wie Implementierung von Handelsstrategien, Prognose zu wirtschaftlichen Entwicklungen, Analyse von Investitionen oder Optimierung der Wertentwicklung) eingesetzten Modellen resultieren.

Allgemeines Geschäftsrisiko

Das allgemeine Geschäftsrisiko bezeichnet das Risiko, das aufgrund von Veränderungen der generellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen entsteht. Dazu gehören beispielsweise das Marktumfeld, das Kundenverhalten und der technische Fortschritt, da diese die Geschäftsergebnisse des Konzerns beeinträchtigen können, wenn dieser sich nicht rechtzeitig an die veränderten Bedingungen anpasst. Der bedeutendste Aspekt des allgemeinen Geschäftsrisikos ist das strategische Risiko; dieses bezeichnet das Risiko, infolge eines Rückgangs der operativen Erträge unerwartete Verluste zu erleiden, die nicht innerhalb des entsprechenden Zeithorizonts durch Kostenreduzierungen ausgeglichen werden können. Das strategische Risiko umfasst die Ertrags- oder Kostenvolatilität, die nicht aus der Eingehung von Positionen (Marktrisiko), Kreditverlusten (Kreditrisiko) und operationellen Ereignissen (operationelles Risiko) resultieren.

Grundsätzlich bilden wir alle wesentlichen Risiken mit den vorstehend beschriebenen vier primären Risikoarten unseres ökonomischen Kapitalrahmenwerks ab. Sonstige Risiken werden unter der entsprechenden übergreifenden Risikoart abgebildet.

Infolge der oben genannten Methode erhöht sich die Belastung für den Gebrauch von Ökonomischem Kapital mit Erhöhung des Risikoprofils der Bank, wodurch die bankweite wirtschaftliche Rentabilität sinkt und damit auch die Höhe der gewährten variablen Vergütung. Die Bank ist der Auffassung, dass die Verwendung eines risikoadjustierten Gewinns und Verlusts eine extrem effiziente und robuste Methode der Ex-ante-Risikoanpassung darstellt und von der Übernahme wesentlicher Risiken abschreckt, da dieses Modell die Auszahlung variabler Vergütung an die Höhe des übernommenen Risikos koppelt.

Die Economic Capital-Risikoanpassung ist nicht das einzige Instrument der Risikoanpassung. In der Gewinn- und Verlustrechnung verbuchte Kredit-, Markt- und operationelle Verluste werden im NIBBT ausgewiesen, darüber hinaus berücksichtigt die subdivisionale Zuteilung weitere angemessene Risikokennzahlen und „Red-Flag“-Daten. Die divisionalen Pools für die variable Vergütung enthalten zudem die Auswirkung von Liquiditätskosten durch das Liquiditätstransferpreissystem (Funds Transfer Pricing), die liquiditätsbeanspruchenden und -generierenden Geschäftsbereichen ein angemessenes Anreizsystem bieten. Liquiditätskosten werden den Geschäftsbereichen in vollem Umfang zugewiesen und als Teil des Geschäftsergebnisses ausgewiesen. Die Rechtfertigung und Größenordnung der Preissystemkomponenten werden von Treasury kontinuierlich überwacht.

Ex-post-Risikoanpassung

Leistungs- und Verfallsbedingungen sind ein zentrales Element unserer Struktur für die aufgeschobene Vergütung. Sie gewährleisten, dass Awards an zukünftigem Verhalten und zukünftiger Leistung ausgerichtet sind. Wie sich aus den in diesem Bericht enthaltenen statistischen Auswertungen ergibt, erhöht sich der Anteil der in aufgeschobener Form gewährten und damit Leistungs- und Verfallsbedingungen unterliegenden variablen Vergütung entsprechend dem Einkommen. In Verbindung mit dem Anwendungsbereich der Messgröße für die Risikoanpassung ist der Zeitraum, auf den diese Regelungen anwendbar sind, ebenfalls relevant; dies spiegelt sich in der Anwendung dieser Bedingungen bis zur Lieferung der Awards wider.

Für die für 2014 (im Februar 2015) gewährte aufgeschobene Vergütung galten die folgenden Leistungs- und Verfallsbedingungen:

Konzern-Common Equity Tier-1-Leistungsbedingung

Diese Leistungsbedingung gilt für alle Mitarbeiter mit Deferred Equity Awards. Auf Basis einer Entscheidung des Vorstands verfallen die gesamten noch nicht unverfallbaren REA aller Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung, wenn an einem beliebigen Quartalsende vor dem Unverfallbarkeitsdatum die Konzernkernkapitalquote (Common Equity Tier-1) unter der jeweils gültigen regulatorischen Minimumkapitalgrenze liegt (einschließlich eines zusätzlichen Risikopuffers von 200 Basispunkten).

Für die Senior Management Group, die der fünfjährigen REA-Anwartschafts- und -Haltefrist unterliegt, verfallen die gesamten noch nicht unverfallbaren REA, wenn die Common Equity Tier-1-Bedingung zu irgendeinem Zeitpunkt ausgelöst wird.

Konzern-IBIT-Leistungsbedingung

Die Leistungsbedingung wird ausgelöst, wenn das Konzernergebnis vor Steuern (Income Before Income Taxes – IBIT) negativ ist. Sie gilt für alle Mitarbeiter mit Deferred Equity Awards. Soweit der Vorstand vor Unverfallbarkeit und Zuteilung feststellt, dass das Konzernergebnis vor Steuern für das Jahr negativ ist, ist die Leistungsbedingung nicht erfüllt, und 100 % der in diesem Jahr anstehenden REA verfallen für alle Mitarbeiter.

Für die Senior Management Group, die der fünfjährigen REA-Anwartschafts- und -Haltefrist unterliegt, verfallen 20 % des Awards für dieses Jahr, falls in einem Jahr während dieses Zeitraums das Konzernergebnis vor Steuern (IBIT) negativ ist (aber die Bestimmung hinsichtlich der Unterschreitung der Konzernkernkapitalquote nicht ausgelöst wurde).

Für Material Risk Taker gilt die tranchenweise Berücksichtigung der Konzern-IBIT-Bedingung auch im Hinblick auf ihre RIA, so dass, wenn der Vorstand vor Unverfallbarkeit und Zuteilung feststellt, dass das Konzernergebnis vor Steuern in einem Jahr negativ ist, die Leistungsbedingung nicht erfüllt ist und die anstehende RIA-Tranche zu 100 % verfällt.

Divisionale IBIT-Leistungsbedingung

Diese Leistungsbedingung gilt nur für Material Risk Taker und wird ausgelöst, wenn das divisionale Ergebnis vor Steuern negativ ist. Ist das divisionale Ergebnis vor Steuern für das Jahr vor Unverfallbarkeit negativ, verfallen die anstehenden REA- beziehungsweise RIA-Tranchen für alle Material Risk Taker des jeweiligen Bereichs (wie vom Vorstand vor Zuteilung bestimmt) für dieses Jahr zu 100 %, auch wenn das Konzernergebnis positiv ist.

Für die Senior Management Group, die der fünfjährigen REA-Anwartschafts- und -Haltefrist unterliegt, verfallen 20 % des Awards für dieses Jahr, falls in einem Jahr während dieses Zeitraums das divisionale Ergebnis vor Steuern (IBIT) negativ ist.

Der divisionale Verfall gilt nicht für Vorstandsmitglieder oder Mitarbeiter des Regional Management oder in Infrastrukturfunktionen. Für sie gilt lediglich die Konzern-Verfallsbedingung.

Verfall wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage

Diese Verfallsbedingung gilt für RIA und REA und erlaubt es der Bank festzulegen, ob Anpassungen auf Grundlage tatsächlicher Ergebnisse notwendig sind. Bis zu 100 % der noch nicht unverfallbaren Anwartschaften eines Mitarbeiters können verfallen, wenn festgestellt wird, dass die ursprünglich gewährten Anwartschaften (oder die Gewährung, der Eintritt der Unverfallbarkeit oder die Lieferung eines sonstigen Awards an den Mitarbeiter) nicht angemessen waren, weil eine Leistungskennzahl sich nachträglich als substanziell falsch herausgestellt hat oder ein Geschäft, Handelsgeschäft beziehungsweise eine Transaktion, die dem Mitarbeiter zugerechnet werden kann, sich wesentlich nachteilig auf eine Deutsche Bank-Gesellschaft, eine Division oder den Deutsche Bank-Konzern auswirkt.

Diese Bestimmung gilt auch für die EUA von Material Risk Takern, wodurch gewährleistet wird, dass ein größerer Prozentsatz der Awards für Material Risk Taker einem möglichen Verfall wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage unterliegt. Darüber hinaus gilt diese Bestimmung auch während der auf den Eintritt der Unverfallbarkeit des REA folgenden Haltefrist, so dass sichergestellt ist, dass Maßnahmen bezüglich eines Verfalls wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage in Bezug auf an Material Risk Taker vergebene aktienbasierte Vergütung während eines Zeitraums von dreieinhalb Jahren (fünf Jahren im Fall der Senior Management Group) ergriffen werden können.

Verfall wegen eines Verstoßes gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien

Diese verhaltensabhängige Verfallsbedingung ist auf REA und RIA anwendbar und sieht den vollständigen Verfall der gesamten noch nicht unverfallbaren aufgeschobenen Vergütung wegen Verstoßes gegen interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen geltende Gesetze oder externe Vorschriften zurückgefordert werden.

Diese Bestimmung gilt auch für die EUA von Material Risk Takern und während der auf den Eintritt der Unverfallbarkeit des REA folgenden sechsmonatigen Haltefrist, so dass sichergestellt ist, dass Maßnahmen im Hinblick auf einen verhaltensbedingten Verfall für an Material Risk Taker vergebene aktienbasierte Vergütung über einen Zeitraum von dreieinhalb Jahren (fünf Jahren im Fall der Senior Management Group) anwendbar bleiben.

Eine Zusammenfassung der obigen Bestimmungen ist nachfolgend aufgeführt.

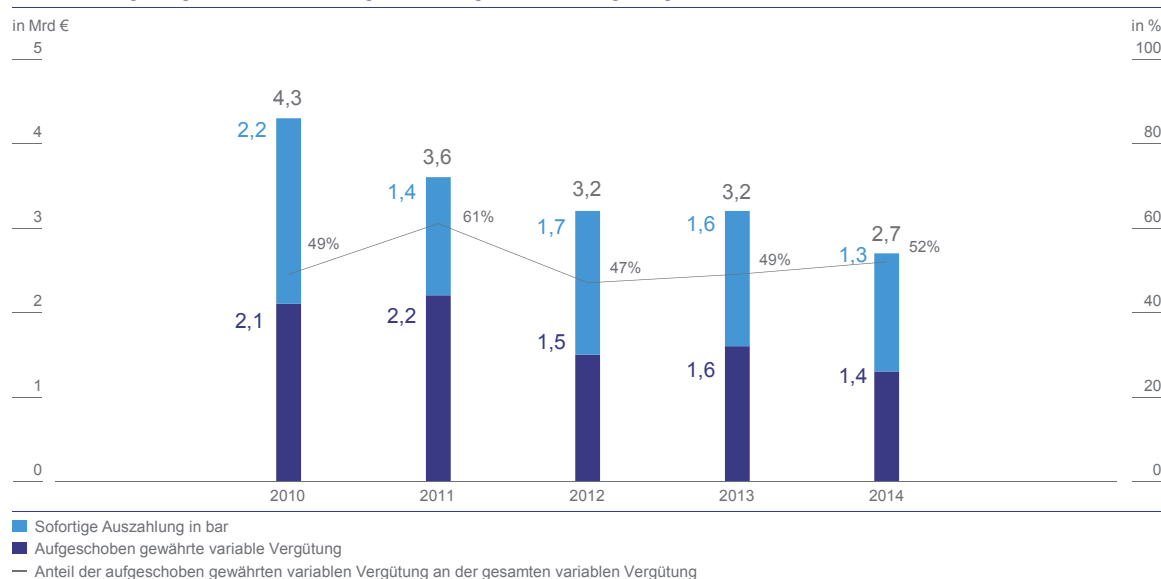
Aufgeschobene Vergütung 2014: Verfallsbedingungen

Leistungs- und Verfallsbedingungen	Senior Management Group & sonstige Material Risk Taker	Alle übrigen Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung
Bedingung zum Konzernergebnis (REA) – anwendbar auf REA-Tranchen vor Zuteilung	ja	ja
<ul style="list-style-type: none"> — Im Falle eines negativen Konzern-IBIT verfällt die nächste fällige REA-Tranche — Falls die CET1-Kapitalquote aufgrund eines negativen Konzern-IBIT oder aus einem anderen Grund weniger als 200 Basispunkte über dem anwendbaren gesetzlichen Mindestkapitalniveau des Konzerns gemäß Artikel 92(1)(a) CRR liegt, verfallen 100 % aller noch nicht ausgelieferten REAs des Jahres 2014 		
Konzernergebnisbedingung (RIA) – anwendbar auf RIA-Tranchen vor Auslieferung für Material Risk Taker (MRT)	ja	
<ul style="list-style-type: none"> — Im Falle eines negativen Konzern-IBIT verfällt die nächste fällige RIA-Tranche 		
Bedingung zum divisionalen Ergebnis – anwendbar auf REA- und RIA-Tranchen vor Auslieferung für MRT	ja	
<ul style="list-style-type: none"> — Im Falle eines negativen divisionalen IBIT verfällt die nächste fällige REA/RIA-Tranche — Bedingung gilt nicht für Mitarbeiter aus Infrastrukturbereichen, Regional Management oder NCOU 		
Verfall wegen Revenue Impairment – anwendbar auf noch nicht ausgelieferte RIA und REA	ja	ja
Verfall wegen Revenue Impairment – anwendbar auf EUA und während der Haltefristen für REA-Tranchen nach Eintritt der Unverfallbarkeit für MRT	ja	
Verstoß gegen Richtlinien – anwendbar auf noch nicht ausgelieferte RIA und REA	ja	ja
Verstoß gegen Richtlinien – anwendbar auf EUA und während der Haltefristen für REA-Tranchen nach Eintritt der Unverfallbarkeit für MRT	ja	

Variable Vergütung für 2014

Die für 2014 gewährte variable Vergütung (ausschließlich der Aufwendungen für in den Vorjahren gewährte aufgeschobene Vergütung, jedoch einschließlich der in diesem Jahr gewährten, künftig aufwandswirksam werdenden Vergütung) belief sich auf insgesamt 2,7 Mrd €. Die konzernweite Quote der aufgeschobenen Vergütung betrug (einschließlich EUAs) 52 %.

Variable Vergütung und Anteil der aufgeschoben gewährten Vergütung



						2014	2013
in Mio € (sofern nicht anders angegeben)	CB&S	GTB	Deutsche AWM	PBC	NCOU	Konzern insgesamt	Konzern insgesamt
Gesamtvergütung¹	4.472	998	1.502	2.830	218	10.020	9.871
davon:							
Fixe Vergütung	2.771	756	1.037	2.580	169	7.313	6.707
Variable Vergütung	1.701	242	465	250	49	2.707	3.164
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)							
am Jahresende	25.843	11.284	11.635	47.619	1.757	98.138	98.254

¹ Gesamtvergütung definiert als fixe Vergütung (Grundgehalt + AFPS + relevante lokale Zulagen) plus variable Vergütung.

Alle Zahlen in der obigen Tabelle beinhalten die Zuordnung der Vergütung und der Mitarbeiterzahlen der Infrastruktureinheiten gemäß unseren gängigen Kostenallokationsschlüsseln. Die Tabelle kann marginale Rundungsabweichungen enthalten.

In der obigen Tabelle wird die variable Vergütung dargestellt. Der konzernweite Gesamtbetrag in Höhe von 2,7 Mrd € entspricht dem vom Vorstand freigegebenen Pool für die variable Vergütung. Es wird darauf hingewiesen, dass zur Ermittlung des Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung der Begriff „variable Bezüge“ verwendet wurde, der die variable Vergütung und andere ermessensabhängige Zahlungen umfasst.

Wie dem Abschnitt „CRD 4-Umsetzung“ entnommen werden kann, erforderte die Anwendung des 1:1 bzw. 1:2 Verhältnisses eine Neuausrichtung von variabler zu fixer Vergütung für einige Mitarbeiter. Der Anteil variabler und fixer Vergütung in der „Gesamtvergütung“, wie in der obigen Tabelle dargestellt, reflektiert die durchgeführten Maßnahmen, um eine Einhaltung der geforderten Verhältnisse zu gewährleisten.

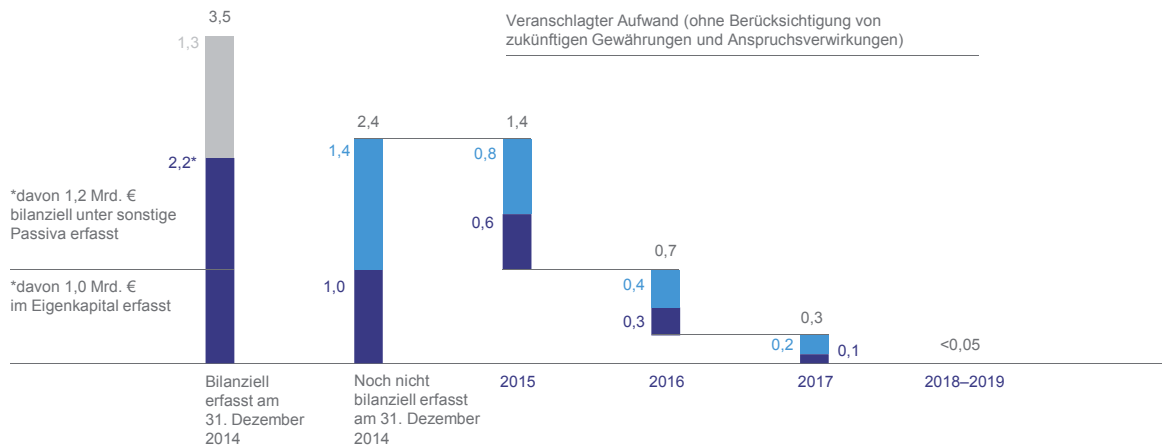
Bilanzielle Erfassung und Amortisation gewährter variabler Vergütung

Per 31. Dezember 2014 belief sich der noch nicht amortisierte Aufwand für aufgeschobene variable Vergütung – einschließlich der Neuzusagen im Februar 2015 – auf circa 2,4 Mrd. €.

Variable Vergütung

Bilanzielle Erfassung am 31. Dezember 2014 und veranschlagter Aufwand für gewährte aufgeschobene Vergütung

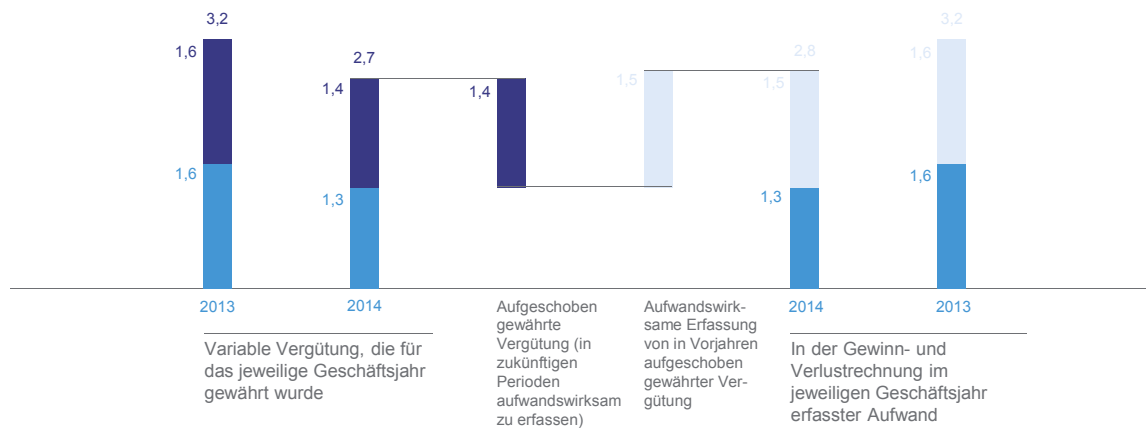
in Mrd. €



■ Sofort fällige Bonuszahlungen im Rahmen der variablen Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2014 erteilt wurde, ausgewiesen als Teil der sonstigen Passiva.
■ Aufgeschoben gewährte variable Vergütung, die für Geschäftsjahre vor 2014 erteilt wurde.
■ Aufgeschoben gewährte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2014 erteilt wurde.

Gegenüberstellung von gewährter und variabler Vergütung und erfasstem Aufwand

in Mrd. €



■ Aufgeschoben gewährte Vergütung (in zukünftigen Perioden aufandswirksam zu erfassen)
■ Sofort fällige Bonuszahlungen (in der jeweiligen Periode aufandswirksam erfasst)
■ Aufandswirksame Erfassung von in Vorjahren aufgeschoben gewährter Vergütung

Material Risk Taker



Gemäß InstitutsVergV sind wir verpflichtet, alle Mitarbeiter zu ermitteln, bei denen davon ausgegangen wird, dass ihre Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Konzerns haben. Die ordnungsgemäße Ermittlung von Material Risk Taker und die darauffolgende Gestaltung geeigneter Vergütungsstrukturen für diese Mitarbeiter sind unverzichtbar, um keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken zu schaffen. Die in der InstitutsVergV umgesetzten technischen Regulierungsstandards der Europäischen Bankaufsichtsbehörde (EBA) traten im Juni 2014 in Kraft. Die technischen Regulierungsstandards enthalten verbindliche quantitative und qualitative Kriterien für die Ermittlung der Material Risk Taker.

Zur Förderung der Einhaltung der neuen regulatorischen Anforderungen basiert der Identifikationsprozess für Material Risk Taker des Jahres 2014 auf einer Kombination aus in den technischen Regulierungsstandards der EBA niedergelegten qualitativen und quantitativen Kriterien und von der Bank entwickelten internen Kriterien zur Identifizierung weiterer Mitarbeitergruppen, deren Tätigkeiten wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank haben.

Weltweit wurden für das Performance-Jahr 2014 2.903 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 47 Ländern als Material Risk Taker identifiziert. Dies entspricht einem Anstieg um 124 % gegenüber dem Jahr 2013, in dem 1.295 Mitarbeiter identifiziert wurden. In den vergangenen Jahren lag die Anzahl der Material Risk Taker auf einem wesentlich höheren Niveau als bei unseren hauptsächlichen Wettbewerbern, sowohl in absoluter Höhe als auch im Verhältnis zur gesamten Belegschaft. Es wird jedoch erwartet, dass die Anwendung der technischen Regulierungsstandards der EBA wie vorgesehen zu einer Angleichung des Marktumfelds führen wird.

Vergütungsstrukturen für Material Risk Taker

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

Alle Material Risk Taker erhalten 50 % ihrer aufgeschobenen variablen Vergütung in Form von REA und die verbleibenden 50 % in der Regel als RIA. Anmerkung: Eine begrenzte Anzahl von regulierten Mitarbeitern in

unserem Unternehmensbereich Deutsche AWM erhielt einen Teil ihres RIA in Form des Employee Incentive Plan („EIP“). Dabei handelt es sich um in bar zu erfüllende Anwartschaften, die von dem Wert der durch den Unternehmensbereich verwalteten Fonds abhängen. Für den EIP gelten hinsichtlich aufgeschobener Vergütung und Verfall dieselben Bedingungen wie für den RIA. Diese Mitarbeiter erhalten weiterhin, wie regulatorisch vorgeschrieben, 50 % ihrer aufgeschobenen Vergütung aktienbasiert in Form eines REA.

Nach Eintritt der Unverfallbarkeit (beziehungsweise am Ende der für die Senior Management Group geltenden vereinhalfjährigen Anwartschaftsfrist) gilt für die einzelnen REA-Tranchen eine anschließende Haltefrist von mindestens sechs Monaten, während der die Aktien von den Mitarbeitern nicht verkauft werden dürfen. Mitarbeiter können ihren REA während der Haltefrist nach den Bedingungen des Verfalls wegen Verstoßes gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien beziehungsweise wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage oder im Falle einer Kündigung aus wichtigem Grund dennoch verwirken.

Zusätzlich zu der aufgeschobenen Vergütung werden 50 % der sofort fälligen variablen Vergütung (der nach Berechnung des aufgeschobenen Bestandteils verbleibende Teil) ebenfalls aktienbasiert in Form eines EUA gewährt. Ab Gewährung unterliegen diese aktienbasierten Vergütungskomponenten einer Haltefrist von mindestens sechs Monaten, während der die Anteile nicht veräußert werden dürfen. Wenn man den EUA dem aufgeschobenen Teil der variablen Vergütung hinzufügt, bedeutet das, dass den regulierten Mitarbeitern im Durchschnitt weniger als 15 % ihrer variablen Vergütung für das Jahr 2014 unmittelbar in bar ausgezahlt werden (das heißt, dass der Anteil der zurückbehaltenen Vergütung an der gesamten variablen Vergütung mehr als 85 % beträgt). Während der Haltefrist unterliegen die EUA den Verfallsbedingungen wegen Verstoßes gegen regulatorische Vorgaben oder interne Richtlinien respektive wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage und können auch verwirkt werden, wenn der Mitarbeiter den Konzern entweder freiwillig oder wegen Kündigung aus wichtigem Grund verlässt.

Alle Deferred Awards und die EUA unterliegen dem Verfall wegen Verstoßes gegen regulatorische Vorgaben oder interne Richtlinien respektive wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage. Darüber hinaus unterliegen alle Deferred Awards den Verfallsbedingungen, die an das Ergebnis des einzelnen Geschäftsbereichs bzw. des Konzerns gekoppelt sind.

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

Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 InstitutsVergV

§ 16 InstitutsVergV bestimmt, dass „die Offenlegungspflichten für Institute sich ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013“ (Eigenkapitalverordnung) richten. Artikel 450 der Eigenkapitalverordnung sieht neue Offenlegungsanforderungen vor und die folgenden Tabellen wurden nach Maßgabe dieser Anforderungen erstellt.

Gesamtvergütung

Wie oben beschrieben haben wir entsprechend den Vorgaben der InstitutsVergV zur Ermittlung von Material Risk Takern einen strukturierten und umfassenden Ansatz entwickelt, verfeinert und umgesetzt. Einzelheiten der kollektiven Vergütungselemente für die Gruppe der Material Risk Taker sind in der folgenden Tabelle zusammengestellt. Es wird darauf hingewiesen, dass der in der Tabelle verwendete Begriff „variable Bezüge“ die variable Vergütung und andere ermessensabhängige Zahlungen umfasst. Der Begriff „variable Bezüge“ wurde zur Ermittlung des Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung verwendet.

Die Mitglieder des Vorstands sowie die Geschäftsleiter unserer bedeutenden Konzerngesellschaften im Sinne des § 1 und § 17 InstitutsVergV sind in der Spalte „Geschäftsleiter (bedeutende Institute)“ aufgeführt. Nicht geschäftsführende Mitglieder des Vorstands und Mitglieder des Aufsichtsrats sind in der daran angrenzenden Spalte aufgeführt. Anmerkung: Informationen zur Vergütung von nicht geschäftsführenden Mitgliedern des Vorstands sowie des Aufsichtsrats sind nicht angegeben. Deren Vergütung (beschränkt auf feste Ge-

bühr/Aufwendungen) fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich oder die Kontrolle des SECC. Weitere Einzelheiten finden sich im Abschnitt „Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats“.

	2014							
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	CB&S	PBC	GTB	Deutsche AWM	Geschäftsleiter (bedeutende Institute)	Non-executive & Supervisory Board (Significant Institutions)	NCOU	Konzern Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter	2.057	108	141	388	76	67	67	2.903
davon:								
Senior Management Group	58	15	13	21	25	0	7	139
Andere Material Risk Taker	1.998	93	128	367	51	67	60	2.764
Gesamtvergütung	2.072	98	120	381	109	N/A	74	2.854
davon:								
Fixe Vergütung ²	980	50	55	169	54	N/A	38	1.347
Variable Vergütung ³	1.092	48	65	212	55	N/A	36	1.508
Variable Vergütung	1.092	48	65	212	55	N/A	36	1.508
davon:								
In bar	553	24	32	108	25	N/A	19	761
In Aktien	539	24	32	102	30	N/A	17	745
In aktienbasierten Instrumenten	0	0	0	0	0	N/A	0	0
In anderen Instrumenten	0	0	0	2	0	N/A	0	2
Ausstehende aufgeschobene variable Vergütung	2.049	81	94	296	167	N/A	73	2.760
davon:								
Vested Awards	12	0	0	0	12	N/A	0	25
Unvested Awards	2.037	81	94	296	154	N/A	73	2.735
Zahlungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ⁴	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	4
Anzahl der Begünstigten	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	6

N/A – Nicht aussagekräftig

¹ Ohne Postbank.

² Fixe Vergütung definiert als: Grundgehalt + AFPS + relevante lokale Zulagen.

³ Variable Bezüge definiert als: Variable Vergütung + andere ermessensabhängige Zahlungen.

⁴ Zahlungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurden aus Vertraulichkeitsgründen wegen der geringen Mitarbeiteranzahl gesamthaft für den Konzern ausgewiesen.

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

Zahlungen anlässlich der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses sind als einmalige Zahlung für besondere Neueinstellungen gedacht und werden in dem Jahr der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses für Zwecke der Festlegung des maximalen Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung als variable Bezüge berücksichtigt. Damit sind Zahlungen anlässlich der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses in der vorstehenden Tabelle in dem Posten „variable Bezüge“ enthalten. Für das Jahr 2014 wurden Zahlungen anlässlich der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses in Höhe von 6,09 Mio € an insgesamt 15 Material Risk Taker geleistet.

Wir stellen sicher, dass freiwillige Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grundlage des nachhaltigen Engagements des Einzelnen und dessen persönlichen Beitrags zum Erfolg der Bank während der Zeit seiner Beschäftigung festgesetzt werden. Die größte im Jahr 2014 geleistete Abfindungszahlung betrug 3,01 Mio €.

Im Jahr 2014 verfielen für sieben Material Risk Taker Vergütungselemente wegen Kündigung aus wichtigem Grund, infolge der Feststellung eines Verstoßes gegen interne Richtlinien oder regulatorische Auflagen beziehungsweise wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage. Der verfallene Betrag belief sich (basierend auf dem Wert des Awards zum Zeitpunkt der Gewährung) auf 2,75 Mio €. Zum Ende des Jahres 2014 stand ein Mitarbeiter unter Beobachtung der bankinternen Ausschüsse und war aufgrund noch andauernder Ermittlungen von der vorläufigen Aussetzung der Fälligkeit oder Lieferung betroffen.

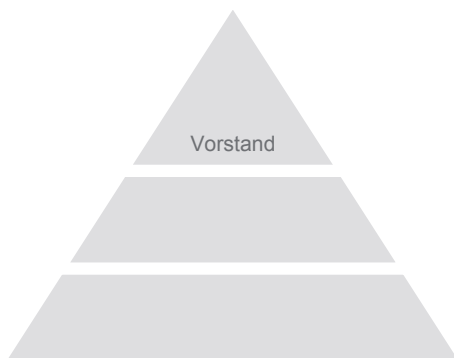
Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter

Gemäß Art. 450 CRR ist die Bank auch zur Offenlegung der Anzahl von Mitarbeitern verpflichtet, die mehr als 1 Mio € verdienen. Diese Information wird im Folgenden zur Verfügung gestellt:

	2014
	Anzahl der Mitarbeiter
Gesamtbezüge ¹	
1.000.000 to 1.499.999	391
1.500.000 to 1.999.999	168
2.000.000 to 2.499.999	85
2.500.000 to 2.999.999	56
3.000.000 to 3.499.999	35
3.500.000 to 3.999.999	25
4.000.000 to 4.499.999	19
4.500.000 to 4.999.999	8
5.000.000 to 5.999.999	15
6.000.000 to 6.999.999	7
7.000.000 to 7.999.999	5
8.000.000 to 8.999.999	2

¹ Gesamtbezüge definiert als fixe Vergütung (Grundgehalt + AFPS + relevante lokale Zulagen) plus variable Bezüge (variable Vergütung + andere ermessensabhängige Zahlungen).

Offenlegung und Bericht über die Vorstandsvergütung



Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Zuständigkeit

Der Aufsichtsrat als Gesamtplenium ist zuständig für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands sowie für die Festsetzung ihrer individuellen Bezüge. Seit dem Geschäftsjahr 2014 wird der Aufsichtsrat dabei durch den Vergütungskontrollausschuss unterstützt. Die Anforderung zur Begründung dieses weiteren Ausschusses aus Mitgliedern des Aufsichtsrats ist Ausfluss der Regulierungsansätze durch CRD 4, die auf nationaler Ebene mit dem CRD 4-Umsetzungsgesetz durch entsprechende Änderung des Kreditwesengesetzes und die Neufassung der InstitutsVergV präzisiert und in deutsches Recht umgesetzt wurde.

Entsprechend den rechtlichen Vorgaben besteht der Vergütungskontrollausschuss aus vier Mitgliedern, von denen mindestens ein Mitglied über ausreichend Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling verfügt und mindestens ein Mitglied den Arbeitnehmervertretern angehört. In Bezug auf den Vorstand hat der Vergütungskontrollausschuss wesentliche, zuvor vom Präsidialausschuss wahrgenommene Aufgaben übernommen, insbesondere die Unterstützung und Überwachung des Aufsichtsrats bei der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie die Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats über die individuelle Vergütung.

Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung

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

Neue regulatorische und gesetzliche Vorgaben

Die Regelungsansätze durch CRD 4 stellen ebenfalls neue Anforderungen an die Gestaltung von Vergütungssystemen. Die Anforderungen gelten erstmalig für die Vergütungen des Vorstands, die für das Geschäftsjahr 2014 festgesetzt werden. Wesentliches Element der Regulierungsvorschriften ist die Begrenzung des Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung auf 1:1 (Cap-Regelung), das heißt, die Höhe der variablen Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht überschreiten. Die dahinterstehende Überlegung ist, dass zu hohe variable Vergütungen erhöhte Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken darstellen können.

Unter Beibehaltung des von der Hauptversammlung gebilligten Systems ergäbe sich aus den gesetzlichen Vorgaben die Notwendigkeit, die festen Gehälter und damit die kurzfristig auszuzahlende Barkomponente signifikant zu erhöhen. Der Gesetzgeber sieht jedoch vor, dass die Aktionäre insoweit eine Erleichterung beschließen können, indem das Verhältnis der festen zur variablen Vergütung auf 1:2 fixiert wird.

Die Hauptversammlung hat im Mai 2014 diese gesetzliche Möglichkeit genutzt und der vorgenannten Fixierung auf 1:2 mit einer großen Mehrheit von 90,84 % zugestimmt. Durch die Zustimmung wird der Anstieg der Fixkosten minimiert und eine größere Flexibilität bezüglich der Gestaltung der Gesamtvergütung innerhalb des bestehenden Systems gewahrt. Ergänzend wurden die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung modifiziert, um diese in die Kalkulation des Verhältnisses von 1:2 einbeziehen zu können (wodurch die Notwendigkeit zur Erhöhung der Festvergütung zusätzlich abgemildert werden konnte) und um unerwünschte Kostensteigerungen bei den Pensionsleistungen zu vermeiden.

Grundsätze des Vergütungssystems

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands erfolgt unter Berücksichtigung und im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Die weltweit sehr unterschiedlichen Anforderungen an Vergütungssysteme stellen den Aufsichtsrat vor die Herausforderung, innerhalb der Regulierungsvorgaben weiterhin marktübliche und damit wettbewerbsfähige Gesamtvergütungspakete anbieten zu können.

Bei den Fragen der konkreten Ausgestaltung des Vergütungssystems, der Festlegung der individuellen Vergütungen sowie der Gestaltung der Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten steht die enge Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre im Vordergrund. Diese Verknüpfung erfolgt zum einen im Rahmen der Festsetzung der variablen Vergütung anhand der Zugrundelegung klar definierter Kennziffern, die einen direkten Bezug zur Wertentwicklung der Deutschen Bank haben. Zum anderen wird die Verknüpfung über die Gewährung aktienbasierter Vergütungselemente, die mindestens 50 % der gesamten variablen Vergütung betragen, sichergestellt. Die aktienbasierten Vergütungselemente sind unmittelbar an die Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gebunden und werden erst nach einem mehrjährigen Zeitraum fällig.

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

Der Aufsichtsrat greift im Rahmen seiner regelmäßigen Prüfung des Vergütungssystems, ebenso wie bei der Festlegung der variablen Vergütung, auch auf die Expertise externer unabhängiger Vergütungs- und erforderlichenfalls Rechtsberater zurück.

Vergütungsstruktur

Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2013 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstände grundlegend geändert und im Jahr 2014 an die neuen regulatorischen Vorgaben angepasst. Das Vergütungssystem und die davon umfassten Vergütungsstrukturen sind mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern jeweils in deren Anstellungsverträgen geregelt.

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

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

Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

Die fixe Vergütung wird erfolgsunabhängig gewährt.

Die fixe Vergütung besteht in erster Linie aus einem Grundgehalt. Das Grundgehalt wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Vor dem Hintergrund der geänderten regulatorischen Vorgaben wurde das Grundgehalt im Laufe des Jahres 2014 überprüft und mit Wirkung ab dem 1. Januar 2014 wie folgt festgesetzt:

in €	2014	2013
Grundgehalt		
Co-Vorsitzende	3.800.000	2.300.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder	2.400.000	1.150.000

Die InstitutsVergV eröffnet die Möglichkeit, Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung als fixe Vergütung zu definieren und so in die Bemessungsgrundlage zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen mit einzubeziehen. Die vorgenannten Grundgebhaltsbeträge sind daher unter Berücksichtigung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung festgelegt worden.

Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung betragen ab dem Geschäftsjahr 2014:

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

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

Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

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

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

Annual Performance Award („APA“)

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

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

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

Im Rahmen der Strategie 2015+ werden Ziele in den Kategorien „Kapital“, „Kosten“, „Kompetenzen“, „Kunden“ und „Kultur“ festgelegt und adressieren somit über die quantitativen Zielvorgaben hinaus auch qualitative Elemente der Leistungserbringung.

Ziele für das Geschäftsjahr 2014

Für das Geschäftsjahr 2014 wurden die folgenden konzernübergreifenden und damit für alle Vorstandsmitglieder identischen Kennziffern als Messgrößen vereinbart. Die Zielvorgaben können grundsätzlich auch andere Aspekte aus den fünf genannten Kategorien, wie beispielsweise Rendite-Ziele, enthalten:

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

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

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

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

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

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

Im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung werden für alle Teilziele entsprechende Kriterien festgelegt, die vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Jahres zur Bewertung der Zielerreichung herangezogen werden. Der Grad der jeweiligen Zielerreichung sowie die letztendliche Höhe des Annual Performance Awards werden hierbei

nicht mehr formelhaft, sondern vom Aufsichtsrat anhand der zuvor festgelegten Kriterien im Rahmen einer sachgemäßen Beurteilung diskretionär bestimmt. Folgende Kriterien werden dabei berücksichtigt: die tatsächlich erreichten Werte, Planwerte und extern kommunizierte Zielwerte, Vergleichswerte der Wettbewerber, Vorjahreswerte sowie eine qualitative Würdigung der Zielerreichung und auch die Gesamtrisikoausrichtung der Bank.

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

Unter Berücksichtigung der Anpassung des Vergütungssystems an die CRD 4-Anforderungen betragen die für das Jahr 2014 geltenden Ziel- und Maximalwerte des Annual Performance Awards für ein ordentliches Vorstandsmitglied sowie die Co-Vorsitzenden des Vorstands:

in €	2014			2013
	Minimum	Zielwert	Maximum	Zielwert
Co-Vorsitzender				
Anteil je 15 % Ziel	0	225.000	450.000	345.000
APA gesamt	0	1.500.000	3.000.000	2.300.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder				
Anteil je 15 % Ziel	0	150.000	300.000	225.000
APA gesamt	0	1.000.000	2.000.000	1.500.000

Long-Term Performance Award (LTPA)

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

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

Relative Rendite der Deutsche Bank-Aktie (RTSR)

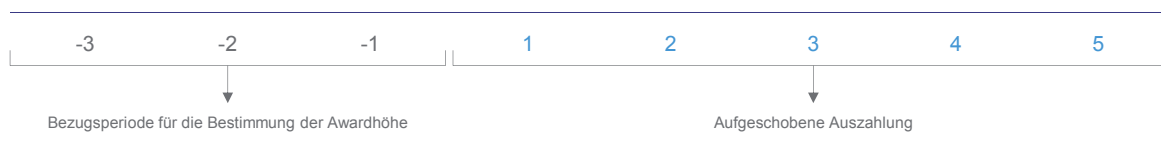
Die relative Rendite der Deutsche Bank-Aktie (Relative Total Shareholder Return, RTSR) ergibt sich aus der Rendite der Deutsche Bank-Aktie (Total Shareholder Return) im Verhältnis zum Durchschnittswert der Aktienrenditen einer ausgewählten Vergleichsgruppe (in Euro gerechnet). Eingang in die Berechnung der Award-Höhe findet weiterhin 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 %. Wie bisher auch vermindert sich der Wert jedoch überproportional, sofern der Dreijahresdurchschnitt der relativen Rendite geringer als 100 % ist, wobei die Abschlagsregelung angepasst wurde. Liegt die berechnete relative Aktienrendite im Bereich von kleiner 100 % bis 80 %, mindert sich für jeden Prozentpunkt weniger der Wert des Award-Anteils um jeweils 2 Prozentpunkte. Im Bereich zwischen 80 % und 60 % verringert sich der Wert des Award-Anteils für jeden Prozentpunkt weniger um jeweils 3 Prozentpunkte. Überschreitet die relative Aktienrendite auf Dreijahressicht im Durchschnitt 60 % nicht, ist der Wert des Award-Anteils Null.

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

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

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



„Culture & Client“-Faktor

Durch den „Culture & Client“-Faktor werden die Kundenzufriedenheit und der Umgang mit Kunden gemessen, um somit eine nachhaltige Entwicklung der Kundenbeziehungen zu fördern. Perspektivisch wird dieser Faktor ebenfalls formelhaft ermittelt werden. Derzeit wird an der Einführung eines entsprechenden Systems gearbeitet.

Für eine Übergangsphase bis zur finalen Entwicklung und Kalibrierung dieses Systems bestimmt der Aufsichtsrat auf Basis bereichsspezifischer Umfragewerte und sonstiger Marktanalysen den Fortgang der Entwicklung der Bank in diesen Punkten diskretionär entlang der vier Kategorien „unterdurchschnittlich“, „durchschnittlich“, „gut“ und „exzellent“. Bei einer Einstufung in die Kategorie „exzellent“ werden 150 % des „Culture & Client“-Zielwerts veranschlagt, bei „gut“ 100 %, bei „durchschnittlich“ 50 % und bei „unterdurchschnittlich“ fällt der Award-Anteil auf Null.

Der Long-Term Performance Award wird dann auf Basis der unter Berücksichtigung der Anpassung des Vergütungssystems an die CRD 4 Anforderungen modifizierten Zielgrößen im Zusammenspiel zwischen der erreichten relativen Aktienrendite (RTSR) und dem „Culture & Client“-Faktor ermittelt. Er kann maximal 150 % der Zielgröße betragen.

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

in €	2014			2013
	Minimum	Zielwert	Maximum	Zielwert
Co-Vorsitzender				
RTSR-Anteil	0	2.533.333	3.800.000	3.066.667
Culture & Client-Anteil	0	1.266.667	1.900.000	1.533.333
LTPA gesamt	0	3.800.000	5.700.000	4.600.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder				
RTSR-Anteil	0	1.600.000	2.400.000	2.000.000
Culture & Client-Anteil	0	800.000	1.200.000	1.000.000
LTPA gesamt	0	2.400.000	3.600.000	3.000.000

Maximale Gesamtvergütung

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

in €				2014	2013
	Grundgehalt	APA	LTPA	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Co-Vorsitzender					
Neue Struktur					
Zielwerte	3.800.000	1.500.000	3.800.000	9.100.000	9.200.000
Maximum	3.800.000	3.000.000	5.700.000	12.500.000	12.650.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder					
Neue Struktur					
Zielwerte	2.400.000	1.000.000	2.400.000	5.800.000	5.650.000
Maximum	2.400.000	2.000.000	3.600.000	8.000.000	7.900.000

Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds unterliegt auch nach Umsetzung der regulatorischen Vorgaben einer zusätzlichen Obergrenze von 9,85 Mio € (Cap), die vom Aufsichtsrat freiwillig für die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2014 festgesetzt wurde. Das rechnerische Maximum der Gesamtvergütung für die Co-Vorsitzenden in Höhe von 12,5 Mio € kommt demnach nicht zum Tragen und der maximal zu vergebende variable Vergütungsanteil für jeden Co-Vorsitzenden ist damit auf 6,05 Mio € begrenzt.

Langfristige Anreizwirkung/Nachhaltigkeit

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

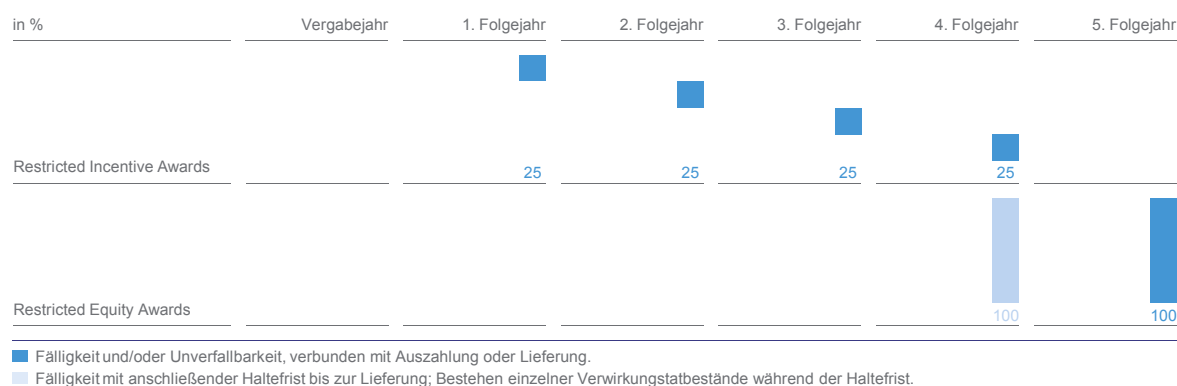
Bis einschließlich 2013 wurde der APA in Teilen als sofort fällige variable Komponente („Upfront Award“) gewährt. Die Upfront Awards betragen dabei maximal 40 % der gesamten variablen Vergütung. Gemäß regulatorischen Vorgaben wurden mindestens die Hälfte der Upfront Awards in aktienbasierten Vergütungselementen („Equity Upfront Award“) gewährt. Die Equity Upfront Awards waren mit einer Haltefrist von drei Jahren versehen. Erst nach deren Verstreichen darf über die Awards verfügt werden. Der verbleibende Teil wurde unmittelbar in bar („Cash Upfront“) ausgezahlt. Sofern regulatorische Vorgaben oder bankspezifische Regelungen dies erforderten, wurden auch Teile des APA zeitlich aufgeschoben gewährt, wobei dies grundsätzlich in Form von aufgeschobenen Barvergütungsbestandteilen („Restricted Incentive Award“) erfolgen sollte. Die Restricted Incentive Awards wurden in vier gleichen Tranchen unverfallbar. Die Unverfallbarkeit der ersten Tranche trat etwa eineinhalb Jahre nach Vergabe ein. Im Abstand von jeweils einem Jahr wurden danach die übrigen Tranchen kontinuierlich unverfallbar. Mit dem Eintritt der Unverfallbarkeit erfolgte gleichzeitig der Zufluss. Die aufgeschobene Barvergütung wurde damit insgesamt über einen Zeitraum von etwa viereinhalb Jahren ausgezahlt.

Nach Umsetzung der regulatorischen Vorgaben im Jahr 2014 und der damit verbundenen Erhöhung der Festbezüge wird der APA nur noch in aufgeschobener Form gewährt, wobei er grundsätzlich in Form aufgeschobener Barvergütungsbestandteile („Restricted Incentive Award“) mit einer Streckung von mindestens vier Jahren vergeben wird. Die Gewährung von sofort fälligen Upfront Awards entfällt damit vollständig.

Der LTPA wird zu 100 % aufgeschoben und ausschließlich in Form von aktienbasierten Vergütungselementen („Restricted Equity Award“) gewährt. Die Restricted Equity Awards werden etwa viereinhalb Jahre nach ihrer Gewährung in einer einzigen Tranche (Cliff Vesting) fällig und sind danach noch mit einer zusätzlichen Haltefrist von sechs Monaten versehen. Demnach können die Vorstandsmitglieder erst nach etwa fünf Jahren über die Aktien verfügen, sofern die Anwartschaft in diesem Zeitraum nicht aufgrund von Verstößen gegen die Planbedingungen verfallen ist.

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

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



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

Aktienbasiert gewährte Awards berechtigen zu der Gewährung eines Dividendenäquivalents, um den Award mit der tatsächlich gezahlten Dividende und damit mit dem Ertrag für den Aktionär zu verknüpfen. Das Dividendenäquivalent wird gemäß der folgenden Formel bestimmt:

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

Verfallsbedingungen

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

Begrenzungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen

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

Regelungen zur Aktienhaltepflcht

Zur Stärkung der Identifikation mit der Bank und ihren Aktionären werden die Vorstandsmitglieder verpflichtet, einen Teil ihres Privatvermögens in Deutsche Bank-Aktien anzulegen. Die Vorstandsmitglieder werden zu diesem Zweck jederzeit eine Anzahl von Deutsche Bank-Aktien in ihrem Depot halten, wobei aufgeschobene aktienbasiert gewährte Vergütungen zu 75 % auf diese Verpflichtung angerechnet werden können.

Die Anzahl zu haltender Aktien betrug im Jahr 2013 bei den Co-Vorsitzenden das 3-Fache und bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern das 2-Fache ihrer jährlichen Grundvergütung. Die Anpassung der fixen Vergütung im Jahr 2014 und die damit einhergehende Absenkung der variablen Vergütungskomponenten erfordern auch eine Adjustierung der Aktienhalterrichtlinien für die Mitglieder des Vorstands. Die Anzahl zu haltender Aktien beträgt ab dem Jahr 2014 bei den Co-Vorsitzenden das 2-Fache und bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern das 1-Fache ihrer jährlichen Grundvergütung.

Es gilt eine Karenzfrist von 36 Monaten für die Co-Vorsitzenden beziehungsweise 24 Monaten für die ordentlichen Vorstandsmitglieder, bis zu der die Vorgaben erfüllt sein müssen. Obwohl die Aktienhaltepflchten für die Co-Vorsitzenden erst im Jahr 2016 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder im Jahr 2015 wirksam werden, haben sämtliche Vorstandsmitglieder die Vorgaben im Jahr 2014 erfüllt. Die Einhaltung der Vorgaben wird halbjährlich zum 30.06. beziehungsweise 31.12. eines Jahres überprüft. Bei festgestellten Differenzen haben die Vorstandsmitglieder bis zur nächsten Prüfung Zeit zur Korrektur.

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

Bezüge der Mitglieder des Vorstands

Grundsätze

Die Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Festlegung der variablen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands wurden Ende Januar 2015 intensiv im Vergütungskontrollausschuss beraten und von diesem für das Gesamtplenium vorbereitet. Im Mittelpunkt stand insbesondere die Prüfung der Angemessenheit der Vergütung im horizontalen Vergleich gegenüber Wettbewerbern ebenso wie im vertikalen Vergleich gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Im Rahmen dieser vergleichenden Prüfung wurde die Angemessenheit der Vergütung im Hinblick auf

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

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

Grundgehalt

Im Geschäftsjahr 2014 beliefen sich die jährlichen Grundgehälter der Co-Vorsitzenden auf jeweils 3.800.000 € und die der ordentlichen Mitglieder des Vorstands auf jeweils 2.400.000 €.

Variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2014 festgelegt. Bei der Ermittlung und Festsetzung der Höhe des APA und des LTPA hat der Aufsichtsrat neben dem Gesamterfolg der Deutsche Bank-Gruppe vor allem die individuellen Erfolgsbeiträge der einzelnen Vorstandsmitglieder angemessen berücksichtigt. Dabei wurde der individuelle Erfolgsbeitrag anhand der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele bestimmt, und es wurde entsprechend zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern differenziert.

Gesamtvergütung

Die im bzw. für das Geschäftsjahr 2014 gewährte Vergütung (ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand) für die Mitglieder des Vorstands für ihre Vorstandstätigkeit betrug insgesamt 35.277.666 € (2013: 38.496.509 €). Hiervon entfielen 19.600.000 € (2013: 10.350.000 €) auf Grundgehälter, 15.677.666 € (2013: 27.096.509 €) auf erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und 0 € (2013: 1.050.000 €) auf erfolgsabhängige Komponenten ohne langfristige Anreizwirkung.

Der Aufsichtsrat hat die vorgenannten Bezüge für 2014 auf individueller Basis wie folgt festgelegt:

in €	2014			2013
	Grundgehalt	APA ¹	LTPA ²	Gesamtvergütung
Jürgen Fitschen	3.800.000	860.625	2.001.333	6.661.958
Anshuman Jain	3.800.000	860.625	2.001.333	6.661.958
Stefan Krause	2.400.000	688.500	1.264.000	4.352.500
Dr. Stephan Leithner	2.400.000	803.250	1.264.000	4.467.250
Stuart Lewis	2.400.000	765.000	1.264.000	4.429.000
Rainer Neske	2.400.000	688.500	1.264.000	4.352.500
Henry Ritchotte	2.400.000	688.500	1.264.000	4.352.500
Summe	19.600.000	5.355.000	10.322.666	35.277.666
				38.496.509

¹ APA = Annual Performance Award/Wert inklusive Premium von 2 %.

² LTPA = Long-Term Performance Award.

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, kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung mit Differenzierung nach den jeweiligen Bezugsjahren dargestellt.

Die nachstehende Tabelle zeigt die gewährten Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2014.

Gewährte Zuwendungen in 2014 (2013) gemäß DCGK

Jürgen Fitschen
Co-Vorsitzender

in €	2014				2013	
	(Gewährung)	2014 (Ziel)	2014 (Min.)	2014 (Max.)	(Gewährung)	2013 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	2.300.000	2.300.000
Nebenleistungen	118.852	118.852	118.852	118.852	236.590	236.590
Summe	3.918.852	3.918.852	3.918.852	3.918.852	2.536.590	2.536.590
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	150.000	150.000
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Mehrfährige variable Vergütung	2.861.958	5.300.000	0	8.700.000	5.024.597	6.750.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Restricted Incentive Awards (APA)	860.625	1.500.000	0	3.000.000	1.347.930	2.000.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	2.001.333	3.800.000	0	5.700.000	3.526.667	4.600.000
Summe	2.861.958	5.300.000	0	8.700.000	5.174.597	6.900.000
Versorgungsaufwand	648.216	648.216	648.216	648.216	290.457	290.457
Gesamtvergütung (DCGK)	7.429.026	9.867.068	4.567.068	13.267.068	8.001.644	9.727.047
Gesamtvergütung¹	6.661.958	9.100.000	3.800.000	12.500.000	7.474.597	9.200.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Anshuman Jain
Co-Vorsitzender

in €	2014				2013	
	(Gewährung)	2014 (Ziel)	2014 (Min.)	2014 (Max.)	(Gewährung)	2013 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	2.300.000	2.300.000
Nebenleistungen	718.914	718.914	718.914	718.914	804.032	804.032
Summe	4.518.914	4.518.914	4.518.914	4.518.914	3.104.032	3.104.032
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	150.000	150.000
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Mehrfährige variable Vergütung	2.861.958	5.300.000	0	8.700.000	5.024.597	6.750.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Restricted Incentive Awards (APA)	860.625	1.500.000	0	3.000.000	1.347.930	2.000.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	2.001.333	3.800.000	0	5.700.000	3.526.667	4.600.000
Summe	2.861.958	5.300.000	0	8.700.000	5.174.597	6.900.000
Versorgungsaufwand	857.192	857.192	857.192	857.192	692.433	692.433
Gesamtvergütung (DCGK)	8.238.064	10.676.106	5.376.106	14.076.106	8.971.062	10.696.465
Gesamtvergütung¹	6.661.958	9.100.000	3.800.000	12.500.000	7.474.597	9.200.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Stefan Krause

in €	2014				2013	
	(Gewährung)	2014 (Ziel)	2014 (Min.)	2014 (Max.)	(Gewährung)	2013 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.150.000	1.150.000
Nebenleistungen	124.753	124.753	124.753	124.753	105.609	105.609
Summe	2.524.753	2.524.753	2.524.753	2.524.753	1.255.609	1.255.609
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	150.000	150.000
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Mehrfährige variable Vergütung	1.952.500	3.400.000	0	5.600.000	3.376.415	4.350.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Restricted Incentive Awards (APA)	688.500	1.000.000	0	2.000.000	926.415	1.200.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	1.264.000	2.400.000	0	3.600.000	2.300.000	3.000.000
Summe	1.952.500	3.400.000	0	5.600.000	3.526.415	4.500.000
Versorgungsaufwand	521.887	521.887	521.887	521.887	340.985	340.985
Gesamtvergütung (DCGK)	4.999.140	6.446.640	3.046.640	8.646.640	5.123.009	6.096.594
Gesamtvergütung¹	4.352.500	5.800.000	2.400.000	8.000.000	4.676.415	5.650.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Dr. Stephan Leithner

in €	2014				2013	
	(Gewährung)	2014 (Ziel)	2014 (Min.)	2014 (Max.)	(Gewährung)	2013 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.150.000	1.150.000
Nebenleistungen	353.552	353.552	353.552	353.552	119.905	119.905
Summe	2.753.552	2.753.552	2.753.552	2.753.552	1.269.905	1.269.905
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	150.000	150.000
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Mehrfährige variable Vergütung	2.067.250	3.400.000	0	5.600.000	3.406.250	4.350.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Restricted Incentive Awards (APA)	803.250	1.000.000	0	2.000.000	956.250	1.200.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	1.264.000	2.400.000	0	3.600.000	2.300.000	3.000.000
Summe	2.067.250	3.400.000	0	5.600.000	3.556.250	4.500.000
Versorgungsaufwand	561.694	561.694	561.694	561.694	360.800	360.800
Gesamtvergütung (DCGK)	5.382.496	6.715.246	3.315.246	8.915.246	5.186.955	6.130.705
Gesamtvergütung¹	4.467.250	5.800.000	2.400.000	8.000.000	4.706.250	5.650.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Stuart Lewis

in €	2014				2013	
	(Gewährung)	2014 (Ziel)	2014 (Min.)	2014 (Max.)	(Gewährung)	2013 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.150.000	1.150.000
Nebenleistungen	84.937	84.937	84.937	84.937	89.844	89.844
Summe	2.484.937	2.484.937	2.484.937	2.484.937	1.239.844	1.239.844
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	150.000	150.000
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Mehrfährige variable Vergütung	2.029.000	3.400.000	0	5.600.000	3.371.825	4.350.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Restricted Incentive Awards (APA)	765.000	1.000.000	0	2.000.000	921.825	1.200.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	1.264.000	2.400.000	0	3.600.000	2.300.000	3.000.000
Summe	2.029.000	3.400.000	0	5.600.000	3.521.825	4.500.000
Versorgungsaufwand	551.095	551.095	551.095	551.095	351.335	351.335
Gesamtvergütung (DCGK)	5.065.032	6.436.032	3.036.032	8.636.032	5.113.004	6.091.179
Gesamtvergütung¹	4.429.000	5.800.000	2.400.000	8.000.000	4.671.825	5.650.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Rainer Neske

in €	2014				2013	
	(Gewährung)	2014 (Ziel)	2014 (Min.)	2014 (Max.)	(Gewährung)	2013 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.150.000	1.150.000
Nebenleistungen	96.155	96.155	96.155	96.155	104.900	104.900
Summe	2.496.155	2.496.155	2.496.155	2.496.155	1.254.900	1.254.900
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	150.000	150.000
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Mehrfährige variable Vergütung	1.952.500	3.400.000	0	5.600.000	3.521.000	4.350.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Restricted Incentive Awards (APA)	688.500	1.000.000	0	2.000.000	1.071.000	1.200.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	1.264.000	2.400.000	0	3.600.000	2.300.000	3.000.000
Summe	1.952.500	3.400.000	0	5.600.000	3.671.000	4.500.000
Versorgungsaufwand	539.553	539.553	539.553	539.553	348.352	348.352
Gesamtvergütung (DCGK)	4.988.208	6.435.708	3.035.708	8.635.708	5.274.252	6.103.252
Gesamtvergütung¹	4.352.500	5.800.000	2.400.000	8.000.000	4.821.000	5.650.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Henry Rütchotte

in €	2014				2013	
	(Gewährung)	2014 (Ziel)	2014 (Min.)	2014 (Max.)	(Gewährung)	2013 (Ziel)
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.150.000	1.150.000
Nebenleistungen	289.842	289.842	289.842	289.842	132.370	132.370
Summe	2.689.842	2.689.842	2.689.842	2.689.842	1.282.370	1.282.370
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	150.000	150.000
davon:						
Unmittelbar ausgezahlt (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Mehrfährige variable Vergütung	1.952.500	3.400.000	0	5.600.000	3.371.825	4.350.000
davon:						
Equity Upfront Awards (Teil des APA)	0	0	0	0	150.000	150.000
Restricted Incentive Awards (APA)	688.500	1.000.000	0	2.000.000	921.825	1.200.000
Restricted Equity Awards (LTPA)	1.264.000	2.400.000	0	3.600.000	2.300.000	3.000.000
Summe	1.952.500	3.400.000	0	5.600.000	3.521.825	4.500.000
Versorgungsaufwand	530.086	530.086	530.086	530.086	344.689	344.689
Gesamtvergütung (DCGK)	5.172.428	6.619.928	3.219.928	8.819.928	5.148.884	6.127.059
Gesamtvergütung¹	4.352.500	5.800.000	2.400.000	8.000.000	4.671.825	5.650.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Die nachstehende Tabelle zeigt den Zufluss im bzw. für das Geschäftsjahr 2014.

Zufluss in 2014 (2013) gemäß DCGK

in €	Jürgen Fitschen Co-Vorsitzender		Anshuman Jain Co-Vorsitzender		Stefan Krause		Dr. Stephan Leithner	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
Festvergütung (Grundgehalt)	3.800.000	2.300.000	3.800.000	2.300.000	2.400.000	1.150.000	2.400.000	1.150.000
Nebenleistungen	118.852	236.590	718.914	804.032	124.753	105.609	353.552	119.905
Summe	3.918.852	2.536.590	4.518.914	3.104.032	2.524.753	1.255.609	2.753.552	1.269.905
Einjährige variable Vergütung	0	150.000	0	150.000	0	150.000	0	150.000
davon unmittelbar ausgezahlt	0	150.000	0	150.000	0	150.000	0	150.000
Mehrfährige variable Vergütung	420.542	1.642.906	829.761	4.425.616	446.444	2.017.466	0	0
davon Equity Upfront Awards:								
EUA für 2010 (bis 2014)	420.542	0	829.761	0	446.444	0	0	0
davon Restricted Incentive Awards:								
RIA für 2011 (bis 2016)	0	356.221	0	1.051.846	0	356.221	0	0
RIA für 2010 (bis 2015)	0	199.943	0	1.091.853	0	212.257	0	0
RIA für 2009 (bis 2013)	0	68.480	0	234.988	0	91.306	0	0
davon Restricted Equity Awards:								
REA für 2009 (bis 2013)	0	1.018.262	0	2.046.929	0	1.357.682	0	0
Summe	420.542	1.792.906	829.761	4.575.616	446.444	2.167.466	0	150.000
Versorgungsaufwand	648.216	290.457	857.192	692.433	521.887	340.985	561.694	360.800
Gesamtvergütung (DCGK)	4.987.610	4.619.953	6.205.867	8.372.081	3.493.084	3.764.060	3.315.246	1.780.705

in €	Stuart Lewis		Rainer Neske		Henry Ritchoffe	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	1.150.000	2.400.000	1.150.000	2.400.000	1.150.000
Nebenleistungen	84.937	89.844	96.155	104.900	289.842	132.370
Summe	2.484.937	1.239.844	2.496.155	1.254.900	2.689.842	1.282.370
Einjährige variable Vergütung	0	150.000	0	150.000	0	150.000
davon unmittelbar ausgezahlt	0	150.000	0	150.000	0	150.000
Mehrfährige variable Vergütung	0	0	433.493	1.649.063	0	0
davon Equity Upfront Awards:						
EUA für 2010 (bis 2014)	0	0	433.493	0	0	0
davon Restricted Incentive Awards:						
RIA für 2011 (bis 2016)	0	0	0	356.221	0	0
RIA für 2010 (bis 2015)	0	0	0	206.100	0	0
RIA für 2009 (bis 2013)	0	0	0	68.480	0	0
davon Restricted Equity Awards:						
REA für 2009 (bis 2013)	0	0	0	1.018.262	0	0
Summe	0	150.000	433.493	1.799.063	0	150.000
Versorgungsaufwand	551.095	351.335	539.553	348.352	530.086	344.689
Gesamtvergütung (DCGK)	3.036.032	1.741.179	3.469.201	3.402.315	3.219.928	1.777.059

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2014 die Entscheidung getroffen, die im August 2014 unverfallbar und/oder fällig gewordenen Tranchen aus aufgeschoben gewährten Vergütungselementen für alle Vorstandsmitglieder zu suspendieren. Die entsprechenden Vergütungsbestandteile, die im August zur Auszahlung (bzw. Lieferung – im Fall von aktienbasierten Elementen) gekommen wären, sind daher nicht in der obigen Tabelle enthalten.

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

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 betragen die Bezüge der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2014 für ihre Vorstandstätigkeit insgesamt 31.709.671 € (2013: 36.890.500 €). Hiervon entfielen 19.600.000 € (2013: 10.350.000 €) auf Grundgehälter, 1.787.005 € (2013: 1.593.250 €) auf sonstige Leistungen, 10.322.666 € (2013: 23.897.250 €) auf erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und 0 € (2013: 1.050.000 €) auf erfolgsabhängige Komponenten ohne langfristige Anreizwirkung.

Die Restricted Incentive Awards sind als eine hinausgeschobene, nicht aktienbasierte Vergütung, die aber bestimmten (Verfalls-)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 2014 und 2013 die nachstehenden Bezüge für ihre Tätigkeit im Vorstand inklusive der sonstigen Leistungen und des Dienstzeitaufwands für Altersleistungen.

Bezüge gemäß DRS 17

in €	Jürgen Fitschen Co-Vorsitzender		Anshuman Jain Co-Vorsitzender		Stefan Krause		Dr. Stephan Leithner	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Ohne langfristige Anreizwirkung								
Unmittelbar ausgezahlt	0	150.000	0	150.000	0	150.000	0	150.000
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	624.644	0	2.378.687	0	659.784	0	0
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	150.000	0	150.000	0	150.000	0	150.000
Restricted Equity Award(s)	2.001.333	3.526.667	2.001.333	3.526.667	1.264.000	2.300.000	1.264.000	2.300.000
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	3.800.000	2.300.000	3.800.000	2.300.000	2.400.000	1.150.000	2.400.000	1.150.000
Nebenleistungen								
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Sonstige Leistungen	118.852	236.590	718.914	804.032	124.753	105.609	353.552	119.905
Dienstzeitaufwand für Pensionen	648.216	290.457	857.192	692.433	521.887	340.985	561.694	360.800
Summe (ohne Dienstzeitaufwand)	5.920.185	6.987.901	6.520.247	9.309.386	3.788.753	4.515.393	4.017.552	3.869.905
Summe (einschließlich Dienstzeitaufwand)	6.568.401	7.278.358	7.377.439	10.001.819	4.310.640	4.856.378	4.579.246	4.230.705

in €	Stuart Lewis		Rainer Neske		Henry Ritchotte		Insgesamt	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Ohne langfristige Anreizwirkung								
Unmittelbar ausgezahlt	0	150.000	0	150.000	0	150.000	0	1.050.000
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	630.801	0	0	0	4.293.916
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	150.000	0	150.000	0	150.000	0	1.050.000
Restricted Equity Award(s)	1.264.000	2.300.000	1.264.000	2.300.000	1.264.000	2.300.000	10.322.666	18.553.334
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	2.400.000	1.150.000	2.400.000	1.150.000	2.400.000	1.150.000	19.600.000	10.350.000
Nebenleistungen								
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Sonstige Leistungen	84.937	89.844	96.155	104.900	289.842	132.370	1.787.005	1.593.250
Dienstzeitaufwand für Pensionen	551.095	351.335	539.553	348.352	530.086	344.689	4.209.723	2.729.051
Summe (ohne Dienstzeitaufwand)	3.748.937	3.839.844	3.760.155	4.485.701	3.953.842	3.882.370	31.709.671	36.890.500
Summe (einschließlich Dienstzeitaufwand)	4.300.032	4.191.179	4.299.708	4.834.053	4.483.928	4.227.059	35.919.394	39.619.551

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2014 die Entscheidung getroffen, die im August 2014 unverfallbar und/oder fällig gewordenen Tranchen aus aufgeschoben gewährten Vergütungselementen für alle Vorstandsmitglieder zu suspendieren. Die entsprechenden Restricted Incentive Awards, die im August zur Auszahlung gekommen wären, sind daher nicht in der obigen Tabelle enthalten.

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

Aktienanwartschaften

Die Anzahl der Aktienanwartschaften, die den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2015 für das Geschäftsjahr 2014 in Form von Restricted Equity Awards (REA) gewährt wurden, wurde mittels Division der jeweiligen Eurobeträge durch den Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der Deutsche Bank-Aktie während der ersten zehn Handelstage im Februar 2015 (27,108 €) ermittelt (Vorjahr: 35,4385 € = Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der Deutsche Bank-Aktie während der ersten zehn Handelstage im Februar 2014).

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

Mitglieder des Vorstands

Anzahl	Jahr	Equity Upfront Award(s) (mit Haltefrist)	Restricted Equity Award(s) (aufgeschoben mit zusätzlicher Haltefrist)
Jürgen Fitschen	2014	0	73.828
	2013	4.233	99.515
Anshuman Jain	2014	0	73.828
	2013	4.233	99.515
Stefan Krause	2014	0	46.628
	2013	4.233	64.901
Dr. Stephan Leithner	2014	0	46.628
	2013	4.233	64.901
Stuart Lewis	2014	0	46.628
	2013	4.233	64.901
Rainer Neske	2014	0	46.628
	2013	4.233	64.901
Henry Ritchotte	2014	0	46.628
	2013	4.233	64.901

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

Alters- und Übergangsleistungen

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

Der Versorgungsbaustein wurde bis einschließlich 2013 mit einem individuellen Beitragssatz auf Basis des Grundgehalts und des Gesamtbonus bis zu einer Obergrenze errechnet und enthielt durch einen altersabhängigen Faktor eine Vorabverzinsung von durchschnittlich 6 % pro Jahr bis zum Alter von 60 Jahren. Ab dem Alter von 61 Jahren erfolgt eine jährliche Verzinsung des Teils des Versorgungskontos, der auf Beiträgen bis einschließlich des Beitragsjahrs 2013 beruht, von 6 % bis zum Pensionierungszeitpunkt.

Im Zusammenhang mit der Neustrukturierung des Vergütungssystems wurde die Versorgungszusage mit Wirkung ab dem 1. Januar 2014 modifiziert. Die Mitglieder des Vorstands erhalten nunmehr 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 Teils des Versorgungskontos, das auf den Beiträgen ab dem Jahr 2014 beruht, von 4 % bis zum Pensionierungszeitpunkt.

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

Im Jahr 2014 stand Herrn Dr. Ackermann im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden noch eine Übergangsleistung zu. Die vertraglich zugesagte Übergangsleistung in Form einer Einmalzahlung betrug 2.750.000 €.

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2014 und 2013 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2014 und 31. Dezember 2013 für die derzeitigen Mitglieder des Vorstands. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert aus der unterschiedlichen Dauer der Vorstandstätigkeit, den jeweiligen altersabhängigen Faktoren, den unterschiedlichen Beitragssätzen sowie den individuellen versorgungsfähigen Bezügen und den vorher beschriebenen weiteren individuellen Ansprüchen.

Mitglieder des Vorstands in €	Versorgungsbaustein im Geschäftsjahr ¹		Verzinsung im Geschäftsjahr		Versorgungskapital am Ende des Geschäftsjahres		Dienstzeitaufwand im Geschäftsjahr		Barwert der Verpflichtung am Ende des Geschäftsjahres	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
Jürgen Fitschen	650.000	230.000	65.351	48.633	1.804.524	1.089.173	648.216	290.457	1.935.819	1.442.337
Anshuman Jain	903.500	690.000	0	0	2.016.125	1.112.625	857.192	692.433	1.884.104	1.129.633
Stefan Krause	536.000	327.750	0	0	3.522.137	2.986.137	521.887	340.985	3.336.863	3.036.880
Dr. Stephan Leithner	620.000	396.750	0	0	1.258.250	638.250	561.694	360.800	1.128.360	586.293
Stuart Lewis	600.000	379.500	0	0	1.210.938	610.938	551.095	351.335	1.103.545	571.042
Rainer Neske	576.000	362.250	0	0	3.372.865	2.796.865	539.553	348.352	3.068.819	2.628.520
Henry Ritchotte	556.000	345.000	0	0	1.112.313	556.313	530.086	344.689	1.053.970	561.276

¹ Inklusive Altersfaktor.

Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

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

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

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

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	
	2014	2013	2014	2013
	Jürgen Fitschen	734.201	1.196.942	1.278.486
Anshuman Jain	707.318	3.152.852	2.140.366	2.693.501
Stefan Krause	464.263	1.107.799	946.856	919.828
Dr. Stephan Leithner	496.929	103.399	500.137	172.939
Stuart Lewis	447.126	103.399	487.735	172.939
Rainer Neske	487.657	1.103.157	996.551	916.694
Henry Ritchotte	484.343	103.399	487.735	172.939

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands

Am 21. Februar 2015 beziehungsweise 21. Februar 2014 hielten die derzeitigen Vorstandsmitglieder Deutsche Bank-Aktien wie nachfolgend beschrieben:

Mitglieder des Vorstands	Anzahl Aktien	
Jürgen Fitschen	2015	262.166
	2014	205.173
Anshuman Jain	2015	786.188
	2014	615.276
Stefan Krause	2015	35.065
	2014	27.442
Dr. Stephan Leithner	2015	85.736
	2014	57.488
Stuart Lewis	2015	51.347
	2014	32.530
Rainer Neske	2015	100.777
	2014	95.533
Henry Ritchotte	2015	234.996
	2014	166.526
Christian Sewing	2015	30.488
Summe	2015	1.586.763
	2014	1.199.968

Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands hielten am 21. Februar 2015 insgesamt 1.586.763 Deutsche Bank-Aktien, was rund 0,12 % der an diesem Stichtag ausstehenden Aktien entsprach.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 21. Februar 2014 und 21. Februar 2015 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

Mitglieder des Vorstands	Bestand zum 21.2.2014	Gewährt	Ausgeliefert	Verfallen	Bestand zum 21.2.2015
Jürgen Fitschen	206.872	87.642	0	0	294.514
Anshuman Jain	368.930	95.502	0	0	464.432
Stefan Krause	158.565	56.801	0	0	215.366
Dr. Stephan Leithner	187.181	59.914	50.888	0	196.207
Stuart Lewis	125.128	55.688	18.506	0	162.310
Rainer Neske	158.010	56.774	0	0	214.784
Henry Ritchotte	158.960	58.709	33.706	0	183.963

Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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

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

in €	31.12.2014	
	Vorsitzender	Mitglied
Ausschuss ¹		
Prüfungsausschuss	200.000	100.000
Risikoausschuss	200.000	100.000
Nominierungsausschuss ²	100.000	50.000
Vermittlungsausschuss	0	0
Integritätsausschuss ³	200.000	100.000
Präsidialausschuss	100.000	50.000
Vergütungskontrollausschuss	100.000	50.000

¹ Die Mitgliedschaften in den Ausschüssen sind im Finanzbericht unter „Ergänzende Informationen“ dargestellt.

² Bis 16. Juli 2014 wurde für die Tätigkeit im Nominierungsausschuss keine Vergütung gezahlt.

³ Bis 16. Juli 2014 wurde für die Tätigkeit im Integritätsausschuss eine zusätzliche feste jährliche Vergütung wie folgt gezahlt: Vorsitz: 100.000 €, Mitgliedschaft: 50.000 €.

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

Bei unterjährigen Wechseln im Aufsichtsrat erfolgt die Vergütung für das Geschäftsjahr zeitanteilig, und zwar mit Aufrundung/Abbrundung 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 2014

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2014 setzt sich wie folgt zusammen (ohne gesetzliche Umsatzsteuer).

Mitglieder des Aufsichtsrats in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2014		Vergütung für das Geschäftsjahr 2013	
	Fest	Hiervon im Februar 2015 ausgezahlt	Fest	Hiervon im Februar 2014 ausgezahlt
Dr. Paul Achleitner	818.548	613.911	645.833	484.374
Karin Ruck ¹	0	0	125.000	125.000
Alfred Herling	272.849	204.637	187.500	140.625
Wolfgang Böhr ¹	0	0	41.667	41.667
Frank Bsirske	222.849	167.137	95.833	71.874
John Cryan	400.000	300.000	233.333	174.999
Dina Dublon	200.000	150.000	33.333	24.999
Dr. Karl-Gerhard Eick ¹	0	0	125.000	125.000
Katherine Garrett-Cox	100.000	75.000	100.000	75.000
Timo Heider	172.849	129.637	87.500	65.625
Sabine Irrgang	172.849	129.637	87.500	65.625
Prof. Dr. Henning Kagermann	222.849	167.137	200.000	150.000
Martina Klee	172.849	129.637	129.167	96.875
Suzanne Labarge ²	100.000	100.000	200.000	150.000
Peter Löscher	172.849	129.637	129.167	96.875
Henriette Mark	200.000	150.000	200.000	150.000
Louise Parent ³	91.667	68.750	0	0
Gabriele Platscher	200.000	150.000	158.333	118.749
Bernd Rose	200.000	150.000	116.667	87.500
Rudolf Stockem	200.000	150.000	158.333	118.749
Stephan Szukalski	100.000	75.000	58.333	43.749
Dr. Johannes Teyssen	122.849	92.137	100.000	75.000
Marlehn Thieme ¹	0	0	83.333	83.333
Georg Thoma	245.699	184.274	116.667	87.500
Tilman Todenhöfer ⁴	0	0	125.000	125.000
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler	200.000	150.000	200.000	150.000
Stefan Viertel ¹	0	0	41.667	41.667
Renate Voigt ¹	0	0	41.667	41.667
Werner Wenning ¹	0	0	41.667	41.667
Insgesamt	4.588.710	3.466.532	3.862.500	3.053.119

¹ Mitglied bis 23. Mai 2013.

² Mitglied bis 30. Juni 2014.

³ Mitglied seit 1. Juli 2014.

⁴ Mitglied bis 31. Oktober 2013.

Von der ermittelten Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 wurden dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied 25 % nach Rechnungsvorlage im Februar 2015 auf der Basis eines Aktienkurses von 25,676 € (Durchschnitt der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra) des Januars 2015, auf drei Nachkommastellen gerundet) in virtuelle Aktienanteile der Gesellschaft umgerechnet. Für Mitglieder, die im Jahr 2014 aus dem Aufsichtsrat ausschieden, wurde die gesamte Vergütung in Geld ausgezahlt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der virtuellen Aktienanteile der Mitglieder des Aufsichtsrats, die im Februar 2015 (2014) als Teil der Vergütung 2014 (2013) auf drei Nachkommastellen umgerechnet wurden sowie die jeweils während der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat kumulativ erworbene Anzahl der virtuellen Aktienanteile:

Mitglieder des
Aufsichtsrats

	Anzahl der virtuellen Aktienanteile			Auszahlung im Februar 2015 ² in €
	im Februar 2015 als Teil der Ver- gütung 2014 umgerechnet	im Februar 2014 als Teil der Ver- gütung 2013 umgerechnet	Gesamt (kumulativ)	
Dr. Paul Achleitner	7.969,976	4.370,945	12.340,921	0
Alfred Herling	2.656,659	1.268,948	3.925,607	0
Frank Bsirske	2.169,823	648,592	2.818,415	0
John Cryan	3.894,688	1.579,180	5.473,868	0
Dina Dublon	1.947,344	225,597	2.172,941	0
Katherine Garrett-Cox	973,672	676,791	1.650,463	0
Timo Heider	1.682,987	592,193	2.275,180	0
Sabine Irrgang	1.682,987	592,193	2.275,180	0
Prof. Dr. Henning Kagermann	2.169,823	1.353,583	3.523,406	0
Martina Klee	1.682,987	874,189	2.557,176	0
Suzanne Labarge ¹	0	1.353,583	1.353,583	34.755
Peter Löscher	1.682,987	874,189	2.557,176	0
Henriette Mark	1.947,344	1.353,583	3.300,927	0
Louise Parent	892,533	0	892,533	0
Gabriele Platscher	1.947,344	1.071,586	3.018,930	0
Bernd Rose	1.947,344	789,590	2.736,934	0
Rudolf Stockem	1.947,344	1.071,586	3.018,930	0
Stephan Szukalski	973,672	394,795	1.368,467	0
Dr. Johannes Teyssen	1.196,151	676,791	1.872,942	0
Georg Thoma	2.392,301	789,590	3.181,891	0
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler	1.947,344	1.353,583	3.300,927	0
Insgesamt	43.705,305	21.911,123	65.616,428	34.755

¹ Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. Juni 2014.

² Zum Kurswert von 25,676 € auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) des Januars 2015.

Mit Ausnahme der Herren Bsirske und Stockem sind alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2014 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,10 Mio € (in Form von Vergütungen, Renten- und Pensionszahlungen).

Nach ihrem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat erhalten dessen Mitglieder keine weiteren Leistungen. Mitglieder, die bei uns angestellt sind oder waren, haben jedoch Anspruch auf Leistungen, die nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses anfallen. Im Jahresverlauf 2014 haben wir 0,08 Mio € für Pensionsverpflichtungen, Rentenzahlungen oder vergleichbare Leistungen für diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats zurückgestellt, die bei uns angestellt sind oder waren.

Herr Dr. Achleitner nimmt im Einverständnis mit dem Vorstand der Bank unentgeltlich bestimmte Repräsentationsaufgaben für die Bank wahr, aus denen sich Gelegenheiten für die Vermittlung von Geschäftskontakten ergeben. Diese Aufgaben sind eng mit seinen funktionalen Verantwortlichkeiten als Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG verknüpft. Insoweit ist die Kostenübernahme durch die Bank in der Satzung geregelt. Aufgrund einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung stellt die Bank Herrn Dr. Achleitner für derartige Tätigkeiten im Interesse der Bank unentgeltlich Infrastruktur- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung. So ist er berechtigt, interne Ressourcen zur Vorbereitung und Durchführung seiner Tätigkeiten zu nutzen. Beispielsweise stehen Herrn Dr. Achleitner die Sicherheits- und Fahrdienste der Bank für diese Aufgaben unentgeltlich zur Verfügung. Außerdem erstattet die Bank seine Reisekosten und Teilnahmegebühren und entrichtet die Steuern auf etwaige geldwerte Vorteile. Der Präsidialausschuss hat dem Abschluss dieser Vereinbarung am 24. September 2012 zugestimmt. Die Regelungen der Vereinbarung gelten für die Dauer der Bestellung von Herrn Dr. Achleitner zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats und werden jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft. Im Rahmen dieser Vereinbarung hat die Bank Herrn Dr. Achleitner im Geschäftsjahr 2014 Unterstützungsleistungen im Gegenwert von rund 206.000 € (2013: 185.000 €) und Aufwandserstattungen in Höhe von 196.721 € (2013: 137.502 €) gewährt.

Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats hat sämtliche zum Zeitpunkt der Bestellung von Herrn Thoma zum Aufsichtsrat, laufende Mandatsbeziehungen zwischen der Shearman & Sterling LLP und der Deutschen Bank AG sowie deren verbundenen Unternehmen und seither auch alle neuen Mandate, bei denen die Deutsche Bank AG oder deren verbundene Unternehmen zu den Leistungsempfängern gehören, genehmigt. Im Rahmen dieser Mandatsbeziehungen wurden im Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2014 durch Konzernunternehmen der Deutschen Bank an Shearman & Sterling LLP Zahlungen in Höhe von ca. 5,0 Mio € geleistet (2013 ab Datum der Bestellung von Herrn Thoma: 2,3 Mio €). Nicht erfasst sind durchaus signifikante Beträge, die über Konsortialführer abgerechnet wurden und somit weder bei Shearman & Sterling LLP noch bei der Bank als Zahlungen der Bank an Shearman & Sterling LLP gebucht sind. Herr Thoma hat bei keinem der Mandate mitgewirkt. Lediglich wegen seiner Beteiligung als einer von 157 Equity-Partnern zum 31. Dezember 2014 ist er wirtschaftlich am Erfolg von Shearman & Sterling LLP beteiligt. Mit Ablauf des 31. Dezember 2014 ist er als Equity-Partner der Shearman & Sterling LLP ausgeschieden.

Unternehmerische Verantwortung

Die Stärkung von Governance-Strukturen- und Kontrollsystemen, Operational Excellence und die Erfüllung neuer aufsichtsrechtlicher Anforderungen standen für uns auch im Jahr 2014 an oberster Stelle. Darüber hinaus wollen wir Vertrauen mehrten, indem wir unter anderem zur Lösung globaler Herausforderungen wie Bildungsgerechtigkeit, sozialer Inclusion oder Klimawandel beitragen und so unseren Wert für die Gesellschaft unter Beweis stellen.

Unser im Berichtsjahr überarbeiteter Verhaltens- und Ethikkodex enthält die Verpflichtung zur Nachhaltigkeit. Sie steht im Zentrum unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir sind der Auffassung, dass wirtschaftlicher Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit auf internationaler Ebene Mehrwert für unsere Aktionäre, Kunden und die Gesellschaft als Ganzes schaffen. Wir berücksichtigen die umweltpolitischen und sozialen Folgen unseres Handelns und wenden bei unseren Geschäftsaktivitäten hohe Umwelt- und Sozialmaßstäbe an, um in eine nachhaltige Zukunft zu investieren.

Diese Verpflichtung steht im Einklang mit unserer Strategie 2015+ und mit unseren Werten und Überzeugungen. Bei unserem Handeln berücksichtigen wir die unterschiedlichen Perspektiven und die sich verändernden Anforderungen all unserer Anspruchsgruppen.

In einem komplexen Geschäftsumfeld haben wir den Nachhaltigkeitsansatz in unserem Kerngeschäft weiter ausgebaut. Wir legten den Schwerpunkt auf die Steigerung von Transparenz, die Wahrnehmung von Geschäftschancen, die sich aus globalen Trends ergeben, und das Management möglicher Umwelt- und Sozialrisiken.

Unser Engagement geht weit über unser Kerngeschäft hinaus. Als verantwortungsvoller Unternehmensbürger ist die Deutsche Bank hervorragend aufgestellt, um neue Konzepte voranzubringen, die zur Bewältigung globaler Herausforderungen beitragen.

Umwelt- und Sozialrisiken

Unser Rahmenwerk zum Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken (ES-Risikorahmenwerk) erfordert eine besondere Überprüfung von Transaktionen in sensiblen Sektoren. Wir haben unseren Mitarbeitern praktische Richtlinien an die Hand gegeben, unter anderem dazu, wie bestimmtes Geschäftsgebahren bei Kunden besser adressiert werden kann. Darüber hinaus haben wir eine Position zu Transaktionen in oder in der Nähe von Welterbestätten formuliert sowie unsere Verpflichtung zum Erhalt von Wäldern erneuert. Zudem haben wir gemeinsam mit anderen Banken und Investoren einen Ansatz zur Steuerung von Carbon Asset Risk entwi-