

Vergütungsbericht 2012

*Leistung aus Leidenschaft*



## Vergütungsbericht

### Einleitung

In den vergangenen Jahren erläuterte der Vergütungsbericht die Grundzüge und die Höhe der Vergütung nur der Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG. Für das Geschäftsjahr 2012 wurden jedoch die Informationen und Offenlegungen, die nach der deutschen Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung – im Folgenden: „InstitutsVergV“) vorgeschrieben sind, zur Erreichung einer höheren Transparenz in Bezug auf die Gesamtvergütung im Konzern in den Bericht aufgenommen.

Der Gesamtbericht umfasst nun die folgenden Abschnitte:

- Offenlegung und Zusammenfassung der konzernweiten Vergütung;
- Offenlegung und Bericht über die Vorstandsvergütung;
- Senior Management Group;
- Mitarbeiter, die der Instituts-Vergütungsverordnung unterliegen;
- Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Der Bericht richtet sich nach den Vorgaben des § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB, des deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 (DRS 17) „Berichterstattung über die Vergütung der Organmitglieder“, der Instituts-Vergütungsverordnung sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

## Offenlegung und Zusammenfassung der konzernweiten Vergütung

Im Jahr 2012 lag der Fokus unseres Engagements in erster Linie auf der Weiterentwicklung der Vergütungspraktiken und der Vergütungskultur. Nach allgemeiner Auffassung sollten bestimmte Aspekte der Vergütung innerhalb des Finanzdienstleistungssektors im Hinblick auf das aktuelle regulatorische und makroökonomische Umfeld sowie die Auswirkungen der Finanzkrise des Jahres 2007 und die daraus gezogenen Lehren angepasst werden. Im Rahmen des Investorentages im September 2012 haben wir uns in dieser Hinsicht verpflichtet, konkrete und innovative Maßnahmen zu ergreifen, die wir seither angestoßen und in der Zwischenzeit zum Teil bereits umgesetzt haben. Erstmals haben wir auch erfahrene branchenfremde Führungspersönlichkeiten konsultiert, die uns mit ihrer Erfahrung und mit unabhängigem Blick bei der weiteren Verbesserung unserer Vergütungspraktiken unterstützen. Weitere Informationen über die unabhängige Vergütungskommission und ihren bisherigen Einfluss auf die Vergütungspraktiken sind in den nachfolgenden Abschnitten des Berichts enthalten.

Unsere Governance-Struktur zur Vergütung sowie die Vergütungsgrundsätze und -richtlinien wurden in den letzten Jahren kontinuierlich verbessert. Viele dieser Verbesserungen wurden im Zusammenhang mit der Einführung und Überwachung neuer spezifischer Vergütungsvorschriften vorgenommen. Wir haben jedoch im Jahr 2012 bewusst die Entscheidung getroffen, uns nicht auf die bestehenden Anforderungen zu beschränken, sondern über sie hinauszugehen mit dem Ziel, eine Vorreiterrolle für einen, wie wir hoffen, kulturellen Wandel in der Branche zu übernehmen. Diese Verbesserungen werden in dem folgenden Bericht erläutert.

In diesem Abschnitt werden in erster Linie unsere konzernweite Vergütungsphilosophie, -praxis und Vergütungs-Governance-Struktur behandelt sowie die Offenlegungspflichten des Konzerns gemäß § 7 der InstitutsVergV ausgeführt. Spezielle Informationen und Offenlegungen, die den Vorstand und bestimmte andere Mitarbeitergruppen betreffen, sind in den nachfolgenden Abschnitten enthalten.

### Unabhängige Vergütungskommission („Vergütungskommission“)

Im September 2012 gaben wir unsere Absicht bekannt, ein unabhängiges Gremium einzuberufen, das sich aus hochangesehenen und außerordentlich erfahrenen Führungspersönlichkeiten aus Wirtschaft und Politik zusammensetzt. Erklärtes Ziel war es, eine objektive Einschätzung unserer bestehenden Vergütungsrichtlinien und -prozesse zu erhalten, festzustellen, wie diese im Vergleich zu den Besten in der Branche existierenden Praktiken zu bewerten sind, sowie Grundsätze und Mindeststandards für künftige Vergütungsstrukturen und -praktiken zu formulieren. Darüber hinaus haben wir uns darin unterstützen lassen, das richtige Maß bei Transparenz und Offenlegung im Hinblick auf die Vergütung zu definieren.

Im Oktober 2012 wurde die Zusammensetzung der Vergütungskommission bekannt gegeben:

Dr. Jürgen Hambrecht (Vorsitzender)	– ehemaliger CEO der BASF
Michael Dobson	– CEO von Schroders
Morris W. Offit	– Chairman von Offit Capital und Independent Director von AIG
Dr. Michael Otto	– Vorsitzender des Aufsichtsrats der Otto Group
Dr. Theo Waigel	– ehemaliger Bundesfinanzminister

Dem bis Ende 2012 verfolgten Arbeitsplan wird die Vergütungskommission auch im Jahr 2013 weiterhin folgen, um stringent ihre Ziele zu erreichen und abschließende Empfehlungen aussprechen zu können. Vorläufige Ergebnisse, vor allem in Bezug auf ein erhöhtes Maß an Transparenz und Offenlegung sowie die Empfehlung, den Fokus der Vergütungsstrukturen etwas stärker auf Mitarbeiter der obersten Führungsebene zu richten und wettbewerbsfähigere Quoten für aufgeschobene Vergütungen anzustreben, sind in dem Vergütungsbericht dargestellt. Die vollständigen Empfehlungen der Vergütungskommission werden im Jahr 2013 finalisiert. Spezifische Bezugnahmen auf die Empfehlungen der Vergütungskommission sind – soweit relevant – in den folgenden Abschnitten enthalten.

### Vergütungsphilosophie und -grundsätze

Die Deutsche Bank ist ein global agierendes Unternehmen, das in allen Regionen der Welt tätig ist. Im Hinblick auf die Vergütung leben und fördern wir nachdrücklich einen „One Bank“-Ansatz, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter weltweit denselben Grundsätzen, Richtlinien und Prozessen unterliegen. Hierdurch wird ein absolut transparenter, ausgewogener und gerechter Vergütungsansatz garantiert.

Die folgenden bereits im Jahr 2010 eingeführten wichtigsten Vergütungsgrundsätze gelten weltweit und bilden das Fundament unserer Vergütungsgrundsätze:

- Ausrichtung der Vergütung an den Aktionärsinteressen und der nachhaltigen konzernweiten Ertragskraft unter Berücksichtigung von Risiken und Eigenkapitalkosten;
- Erfüllung regulatorischer Anforderungen;
- Maximierung der Leistung der Mitarbeiter und des Unternehmens;
- Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeitertalente;
- Ausrichtung auf die verschiedenen Divisionen und Verantwortungsebenen;
- einfaches und transparentes Vergütungsdesign.

Die Prinzipien basieren auf und stehen voll im Einklang mit unseren im Folgenden genannten Werten, die unsere Arbeit untermauern und bestimmen:

- Leistung;
- Vertrauen;
- Teamwork;
- Innovation;
- Kundenfokus.

Volle Fokussierung und volles Engagement für unsere Kunden sind maßgebliche Voraussetzungen für den Erhalt und weiteren Ausbau unseres Erfolgs. Der Kunde muss im Mittelpunkt all unserer Aktivitäten stehen und alles, worauf wir hinarbeiten, muss sich an ihm orientieren. Im Hinblick auf das Jahr 2013 wird dieses wesentliche Ziel eine noch größere Rolle spielen und eines der Grundprinzipien sein, die sich in den neuen Performance Standards wiederfinden. Unsere Leistung aus Leidenschaft wird durch eine engagierte Kundenorientierung bestimmt und durch exzellente Leistung und die Bildung langfristiger vertrauensvoller Beziehungen verstärkt.

Vor diesem Hintergrund sind wir davon überzeugt, dass definierte Vergütungsstandards dazu beitragen werden, eine unmittelbare Beziehung zwischen Leistungsanreizen und dem längerfristigen Unternehmenserfolg herzustellen. Vergütung sollte den Erfolg der Gesamtbank widerspiegeln, aber dabei gleichzeitig auch die Beiträge auf divisionaler und individueller Ebene reflektieren. Die Vermeidung übermäßiger Risikobereitschaft ist integraler Bestandteil unserer Vergütungspraxis und wird von einer Managementkultur begleitet und unterstützt, die von einem starken Risikomanagement, solidem Urteilsvermögen, stabilen Prozessen sowie effektiven Kontrollen getragen und geleitet wird.

Mithilfe fortlaufender Überprüfungsprozesse arbeiten wir ständig darauf hin, unsere Vergütungsrichtlinien und -praktiken sowie die Ausrichtung unserer Unternehmenskultur zu aktualisieren und zu verbessern. Unsere Vergütungspraxis wird durch die besonderen Anforderungen ihrer nationalen Aufsichtsbehörde, der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), geprägt. Dabei ist insbesondere die im Jahr 2010 in Kraft getretene InstitutsVergV die für uns konzernweit maßgebliche Regulierungsvorgabe.

Darüber hinaus unterliegen wir in bestimmten Ländern spezifischen nationalen Vorschriften und arbeiten weiterhin proaktiv mit den Aufsichtsbehörden zusammen, um die Einhaltung dieser Vorschriften, soweit sie von der InstitutsVergV abweichen, sicherzustellen. Auch wenn eine weltweit einheitliche Vergütungsgesetzgebung in naher Zukunft unwahrscheinlich erscheint, werden wir weiterhin auf die Vorteile einer solchen Regelung zur Schaffung gleicher Voraussetzungen für die gesamte Branche hinweisen. Eine starke, zweckmäßige und zielgerichtete Gesetzgebung ist wichtig, um die Einführung solider Regelungen für das Risikomanagement durch Unternehmen zu fördern.

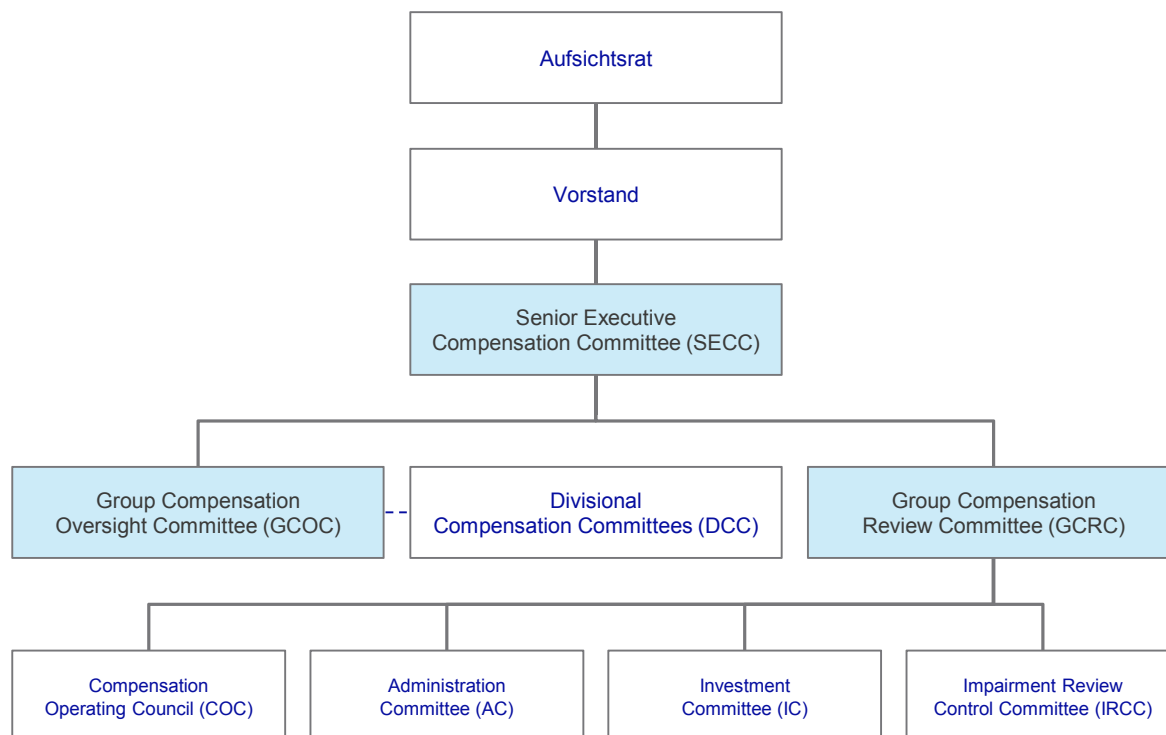
### Governance-Struktur

Wir halten innerhalb der in Deutschland bestehenden zweistufigen Führungsstruktur eine globale Vergütungs-Governancestruktur vor, mit der alle Aspekte der Vergütung sowie die Einhaltung der globalen aufsichtsrechtlichen Bestimmungen kontrolliert werden. Die Governancestruktur für den Vorstand wird allein durch den Aufsichtsrat bestimmt. Das Senior Executive Compensation Committee („SECC“) beaufsichtigt vergütungsbezogene Entscheidungen für alle übrigen Mitarbeiter des Konzerns. Das SECC wurde vom Vorstand speziell damit beauftragt:

- nachhaltige Vergütungsprinzipien zu entwickeln und Empfehlungen für die Vergütung und die Höhe von Bonus-Pools einschließlich deren Zuteilung an die Mitarbeiter abzugeben;
- adäquate Vergütungsprozesse und -kontrollen sicherzustellen.

Den gemeinsamen Vorsitz des SECC führen Stefan Krause (Chief Financial Officer) und Dr. Stephan Leithner (Chief Executive Officer Europa (ohne Deutschland und Großbritannien), Human Resources, Legal & Compliance, Government & Regulatory Affairs), beide Mitglieder des Vorstands; weitere Mitglieder des SECC sind Führungskräfte aus den Bereichen Risk, Finance und Human Resources. Um die Unabhängigkeit des SECC zu gewährleisten, sind keine Mitarbeiter, die einem unserer Geschäftsbereiche zugeordnet sind, Mitglied des SECC.

Globale Struktur zur Steuerung (“Governance”) der Vergütung



Das SECC wird von zwei Untergremien unterstützt, die jeweils für bestimmte Aspekte unserer Governance-Anforderungen zuständig sind.

Das Group Compensation Oversight Committee (GCOC) überprüft die bereichsspezifischen Vergütungsrahmenwerke und stellt sicher, dass diese sowie die Vergütungspraktiken mit unseren Vergütungsgrundsätzen und internen Richtlinien sowie allen externen regulatorischen Anforderungen übereinstimmen. Dies umfasst auch die Berücksichtigung solider Messgrößen und Kennzahlen: hinsichtlich der finanziellen Performance des Konzerns und der jeweiligen Bereiche, die damit einhergehenden Risikoprofile auf Basis verschiedener Risikotypen (das heißt operationelle und aufsichtsrechtliche Risiken sowie Markt-, Liquiditäts-, Reputations- und Kreditrisiken) sowie der Einhaltung von Compliance-Richtlinien.

Das GCOC hat im Laufe des Jahres 2012 mehrfach Verbesserungen der von ihm an die Divisional Compensation Committees gestellten Anforderungen vorgenommen. Hierzu gehört die Forderung zur Schaffung subdivisio-naler Vergütungsrahmenwerke, die sicherstellen sollen, dass Vergütungsentscheidungen zunehmend auf Grundlage spezieller Messgrößen und Informationen getroffen werden, die auf die jeweiligen Geschäftsbereiche zugeschnitten sind. Darüber hinaus wurden die Bestimmungen für die von Führungskräften zu erstellende schriftliche Dokumentation zur Begründung von Entscheidungen über die variable Vergütung erheblich verbessert.

Die Hauptaufgaben des Group Compensation Review Committee (GCRC) bestehen darin, ein effektives Rahmenwerk aus Vergütungskomponenten und -regelungen zu schaffen, neue Pläne zu genehmigen und bestehende Pläne anzupassen sowie unsere bestehenden und künftigen Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit Vergütungsplänen, insbesondere bezüglich Aktien oder aktienbasierten Vergütungskomponenten, zu überprüfen.

## Grundlegende Struktur und Komponenten der Vergütung

Wir pflegen eine für alle Mitarbeiter weltweit geltende Gesamtvergütungsphilosophie. Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen (Grundgehalt und, soweit zutreffend, sonstige Zulagen) und einer variablen Komponente zusammen. Die individuelle variable Vergütung wird grundsätzlich diskretionär und in Abhängigkeit von der Leistung des einzelnen Mitarbeiters, dem Ergebnis seines Geschäftsbereichs und dem Ergebnis des Konzerns gewährt.

Die variable Vergütung wird als Instrument eingesetzt, um Mitarbeitern adäquate Anreize und Belohnungen für sehr gute Leistungen zu bieten und darüber hinaus durch das Aufschieben von Vergütung sicherzustellen, dass ein Teil der Vergütung für Führungskräfte an deren individueller Leistung und das zukünftige Ergebnis des Konzerns gekoppelt ist. Der Konzern wendet zur Ermittlung des Anteils der aufgeschobenen variablen Vergütung eine konzernweit einheitliche Matrix an.

Vorläufig hat die Vergütungskommission empfohlen, sich auf das Aufschieben variabler Vergütung für die Führungskräfte zu konzentrieren und soweit möglich die aufgeschobene Vergütung insgesamt zu verringern, um so die Vergütungskosten für die kommenden Jahre zu reduzieren. Der Schwellenbetrag für die variable Vergütung wurde auf 100.000 € festgesetzt; ab diesem Betrag werden 50 % der variablen Vergütung in aufgeschobener Form gewährt. Der aufgeschobene Gesamtbetrag erhöhte sich mit dem Anstieg des Betrags der variablen Vergütung.

Im Rahmen der Fokussierung auf die Ausrichtung der Vergütung der Führungskräfte am zukünftigen Ergebnis des Konzerns werden die Teile der variablen Vergütung, die einen Betrag von 1 Mio € übersteigen, zu 100 % aufgeschoben gewährt. Infolgedessen und aufgrund der konzernweit einheitlichen Deferral Matrix wurden sofort fällige bare Bonuszahlungen auf maximal 300.000 € begrenzt.

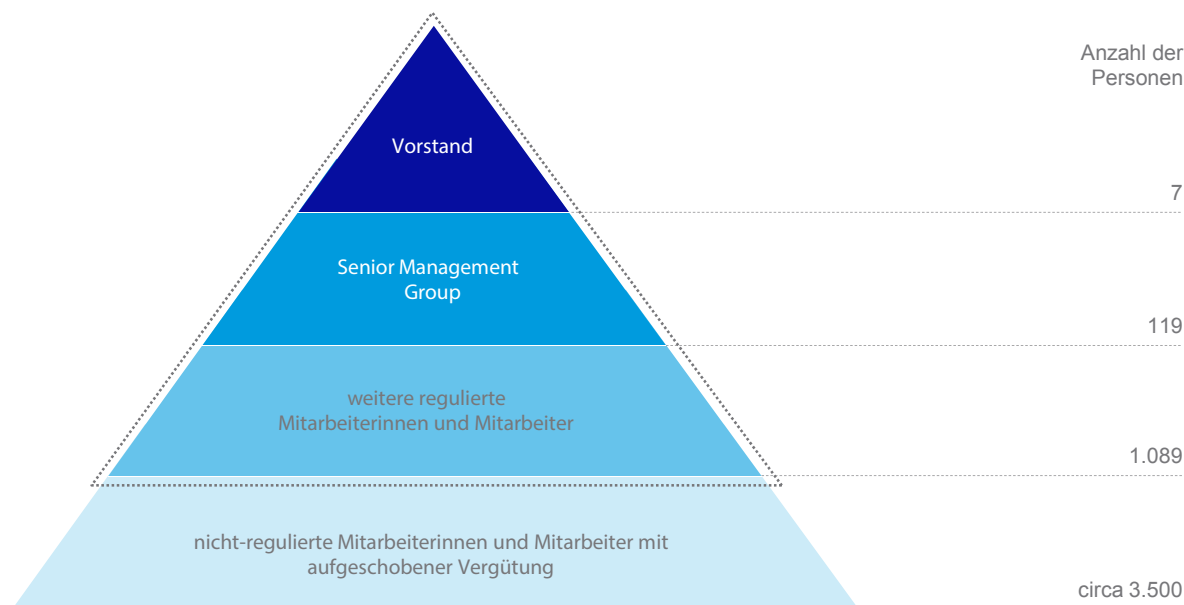
Mit dem Anstieg des Schwellenbetrags auf 100.000 € bei gleichzeitiger konzerneinheitlicher Begrenzung der baren Bonuszahlungen haben wir unser Ziel erreicht, uns auf die Führungskräfte zu konzentrieren. Während für die oberen Führungskräfte weiterhin die Begrenzung der baren Bonuszahlungen gilt und die Quoten für die aufgeschobene Vergütung im Vergleich zu den meisten Wettbewerbern innerhalb der Branche unverändert hoch sind, gelten für die übrigen Führungskräfte niedrigere Aufschubquoten als im Jahr 2011.

Nach Maßgabe der InstitutsVergV sind 50 % der nicht aufgeschobenen variablen Vergütung für regulierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Form von Aktien zu gewähren und müssen einer Haltefrist unterliegen. Auf dieser Grundlage unterlag die variable Vergütung der regulierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer Höhe von 1 Mio € oder mehr einer tatsächlichen Aufschubquote von insgesamt mindestens 85 %, und die Obergrenze der baren Bonuszahlungen betrug 150.000 €. Die Höhe des Anteils der aufgeschobenen Vergütung liegt weit über den Vorgaben der Eigenkapitalrichtlinie III und der InstitutsVergV. Außerdem besteht derzeit keine Verpflichtung zur Einführung eines Höchstbetrags für die nicht aufgeschobene variable Vergütung. Beide Maßnahmen wurden von uns auf freiwilliger Basis eingeführt.

## Strukturen und Vehikel der aufgeschobenen Vergütung

Obwohl wir eine konzernweite Vergütungsstrategie verfolgen, ist es dennoch wichtig, bestimmte Mitarbeitergruppen ermitteln zu können und soweit notwendig entsprechende Schritte zur Strukturierung bestimmter Vergütungsaspekte einzuleiten. Die nachfolgende Abbildung zeigt die vier Hauptkategorien der Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns, denen für 2012 aufgeschobene Vergütung gewährt wurde. Weitergehende Detailinformationen über den Vorstand, die Senior Management Group und weitere regulierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in den folgenden Abschnitten dieses Berichts enthalten.

### Gruppen von Mitarbeitern mit aufgeschobener variabler Vergütung



 Gesamtheit der Personen, die der Regulierung durch die InstitutsVergV unterliegen

Alle regulierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen für 2012 aufgeschobene variable Vergütung gewährt wurde, erhalten 50 % ihrer aufgeschobenen Vergütung in Form von aktienbasierten Awards (REA) und 50 % in Form einer Barvergütung (RIA).

#### Restricted Equity Awards

Der Teil der aufgeschobenen variablen Vergütung, der aktienbasiert vergeben wird, wird in Form von Anwartschaften für die zukünftige Lieferung von Aktien – sogenannten Restricted Equity Awards (REA) – gewährt. REA unterliegen dem Deutsche Bank Equity Plan, der Mitarbeitern das Recht gewährt, nach Ablauf einer festgelegten Zeit Deutsche Bank-Aktien zu erhalten. Der Wert der REA hängt daher über den vorgegebenen Unverfallbarkeitszeitraum und (soweit zutreffend) die Haltefrist hinweg von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und damit von einer nachhaltigen Wertentwicklung ab. Die Teilnehmer an dem Deutsche Bank Equity Plan besitzen überdies keinen Anspruch auf die Ausschüttung tatsächlicher Dividenden, solange die Aktien noch nicht an sie geliefert wurden.

Für die in der obigen Abbildung dargestellten Mitarbeitergruppen gelten unterschiedliche Unverfallbarkeitszeiträume und Verfallsregelungen. Für die Mitglieder des Vorstands und der Senior Management Group gilt eine neu eingeführte Regelung, nach der die Awards in einer Summe nach viereinhalb Jahren fällig werden, gefolgt von einer Haltefrist von sechs Monaten (während der die Aktien nicht verkauft werden dürfen). Für alle weiteren regulierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tritt die Unverfallbarkeit für die einzelnen REA-Tranchen proratarisch nach drei Jahren ein, gefolgt von einer anschließenden Haltefrist von sechs Monaten für jede Tranche. Bei den übrigen Mitarbeitern mit aufgeschobenen Vergütungsbestandteilen tritt die Unverfallbarkeit proratarisch nach drei Jahren ein. Da der Award während des Unverfallbarkeitszeitraums nicht zum Bezug von Dividendenzahlungen berechtigt, wird allen Mitarbeitern (mit Ausnahme des Vorstands und der Senior Management Group) ein Aufschlag in Höhe von 5 % gewährt. Mitarbeiter des Vorstands und der Senior Management Group erhalten ein Dividendenäquivalent auf Basis der gezahlten Dividende und des Aktienwerts zum Dividendenstichtag.



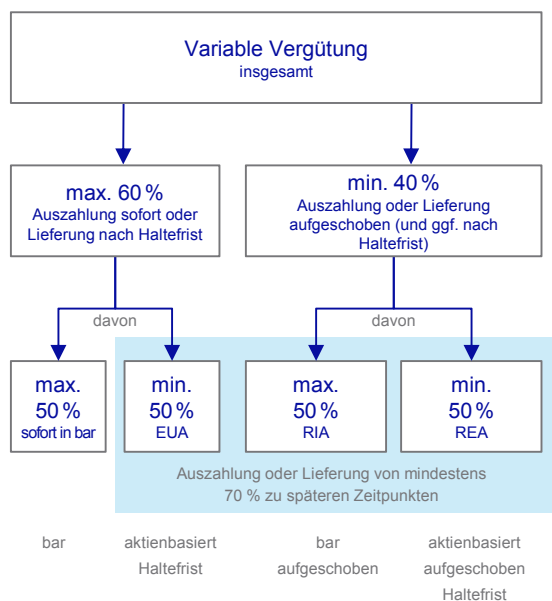
### Restricted Incentive Awards

Der nicht aktienbasierte Teil der aufgeschobenen variablen Vergütung wird als aufgeschobene Barvergütung (Restricted Incentive Award, „RIA“) gewährt. Die Gewährung des RIA erfolgt auf Basis des Deutsche Bank Restricted Incentive Plan. Der als RIA gewährte Teil wird über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben. In diesem Zeitraum gelten besondere Verfallsregelungen. Da der Award nicht zum Bezug von Zinszahlungen berechtigt, erhalten alle Begünstigten einen Aufschlag von 2 %.

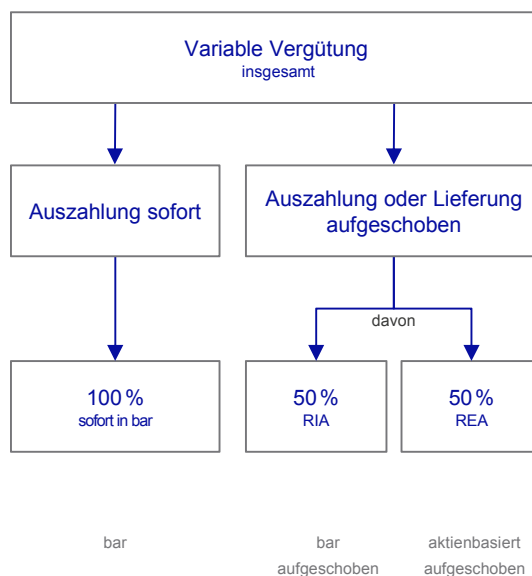
### Equity Upfront Awards

Genau wie die REA unterliegen die Equity Upfront Awards (EUA) den Bestimmungen des Deutsche Bank Equity Plan und werden im Einklang mit diesem gewährt. Entsprechend handelt es sich bei den EUA um eine Anwartschaft auf die zukünftige Lieferung von Aktien. Der Wert des EUA hängt über den gesamten Zeitraum der vorgegebenen Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und damit von einer nachhaltigen Wertentwicklung ab. Die Teilnehmer an dem Deutsche Bank Equity Plan besitzen überdies keinen Anspruch auf die Ausschüttung tatsächlicher Dividenden, solange die Aktien noch nicht an sie geliefert wurden. Nach Maßgabe der InstitutsVergV werden 50 % der verbleibenden nicht aufgeschobenen variablen Vergütung (nach Berechnung des Prozentsatzes der in aufgeschobener Form gewährten Vergütung) für regulierte Mitarbeiter in Form eines EUA gewährt und unterliegen einer Haltefrist von sechs Monaten (bei Vorstandsmitgliedern drei Jahre). Während der Haltefrist wird ein Dividendenäquivalent auf Basis der gezahlten Dividende und des Aktienwerts zum Dividendenstichtag gewährt.

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



#### Vergütungsstruktur für nicht-regulierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung



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

Eine konsolidierte Zusammenfassung der für die einzelnen Vergütungskomponenten geltenden Unverfallbarkeitszeiträume für die unterschiedlichen ermittelten Mitarbeitergruppen ist in der folgenden Übersicht dargestellt. Weitergehende Detailinformationen sind in den speziellen Abschnitten über die Vergütung für den Vorstand, die regulierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Senior Management Group enthalten.

Unverfallbarkeitsfristen der verschiedenen Komponenten variabler Vergütung nach Zielgruppe

	Vergabegahr	1. Folgejahr	2. Folgejahr	3. Folgejahr	4. Folgejahr	5. Folgejahr
Sofortige Auszahlung in bar	100% 100% 100% 100%					
Equity Upfront Awards (Anmerkung 1)	100% 100% 100%					
Restricted Incentive Awards		25% 33% 33% 33%	25% 33% 33% 33%	25% 33% 33% 33%	25%	
Restricted Equity Awards (Anmerkung 2)		33% 33%	33% 33%	33% 33%		100% 100%

- Vorstand
- Senior Management Group
- Weitere regulierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Nicht-regulierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung

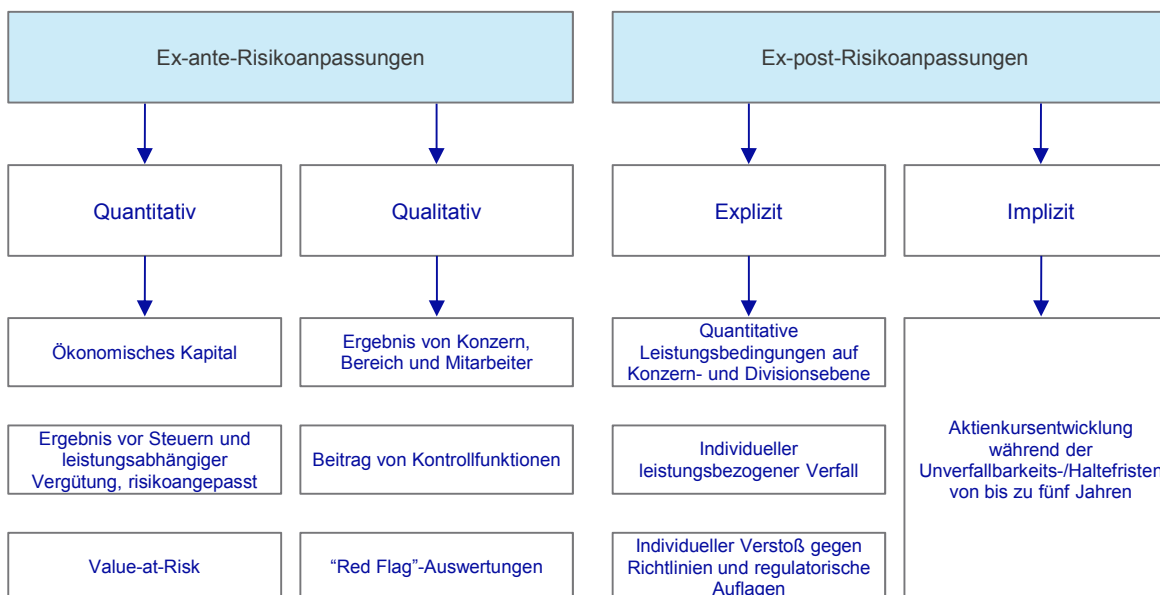
Anmerkung 1: Die Equity Upfront Awards unterliegen einer zusätzlichen sechsmonatigen Haltefrist (mit Ausnahme der Vorstandsmitglieder, für die eine dreijährige Haltefrist gilt). Nach Ablauf dieser Frist werden die Aktien freigegeben.

Anmerkung 2: Die Lieferung der vollen Anzahl der an die Mitglieder des Vorstands und des Senior Management gewährten Restricted Equity Awards erfolgt nach fünf Jahren. Dieser Zeitraum setzt sich aus einem viereinhalbjährigen Unverfallbarkeitszeitraum und einer sechsmonatigen Haltefrist zusammen. Für die weiteren regulierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt nach Eintritt der Unverfallbarkeit der einzelnen Tranchen eine sechsmonatige Haltefrist, nach der die Aktien freigegeben werden.

Vergütung und Risikomanagement

Uns ist in vollem Umfang bewusst, wie wichtig die Anwendung adäquater Methoden der Risikoanpassung auf Pools für die variable Vergütung ist.

Maßnahmen zur Anpassung an das Risikoprofil



### Ex-ante-Methode der Risikoanpassung

Zur Erreichung der Anwendung adäquater Methoden der ex-ante Risikoanpassung verwenden wir ein innerhalb der Risikomanagement-Funktion entwickeltes Modell zur Berechnung des Ökonomischen Kapitals, das der Bank als zentrale Messgröße zur Kalkulierung des potenziellen zukünftigen Risikos, dem wir möglicherweise ausgesetzt sind, dient.

Das Modell misst die Höhe des Eigenkapitals, das benötigt würde, um sehr schwerwiegende unerwartete Verluste aus dem Portfolio des Konzerns aufzufangen. „Sehr schwerwiegend“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass das berechnete Ökonomische Kapital mit einer Wahrscheinlichkeit von 99,98 % die innerhalb eines Jahres aggregierten unerwarteten Verluste abdeckt.

Die ex-ante Risikoanpassung wird zunächst auf Konzernebene vorgenommen und ist darauf ausgerichtet, das Risiko, dem der Konzern zum Zeitpunkt der Zuteilung der variablen Vergütung ausgesetzt ist, darzustellen. Die Risiken werden vor der Verteilung der divisionalen Gesamtgröße für die variable Vergütung durch Einbeziehung der risikoadjustierten Gewinn- und Verlustrechnungen berücksichtigt. Mit wachsendem Risikoprofil des Unternehmens erhöht sich auch die Belastung für das Ökonomische Kapital, wodurch die ökonomische Profitabilität des Konzerns insgesamt sinkt und mit ihr die gewährte variable Vergütung. Nach Anpassung des Ergebnisses vor Steuern und leistungsabhängiger Vergütung für das Ökonomische Kapital auf Konzernebene teilen wir die divisionale Gesamtgröße für die variable Vergütung von einem angepassten, niedrigeren Ausgangspunkt aus zu. Daher spiegeln sich auf Konzernebene vorgenommene Anpassungen in den Zuteilungen auf allen Ebenen des Konzerns wider.

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

#### Kreditrisiko

— Geschäftspartnerrisiko, Länderrisiko, Abwicklungsrisiko

#### Marktrisiko

— gehandeltes Ausfallrisiko, Marktrisiko aus Handelsaktivitäten und Nichthandelsaktivitäten

#### Operationelles Risiko

— rechtliches Risiko, IT-Risiko, Mitarbeiterisiko, Risiko für die Geschäftskontinuität, Lieferantenrisiko, Transaktionsabwicklungsrisiko, Finanzberichterstattungs-/Buchführungsrisiko, Treuhanddienstleistungsrisiko, Immobilienrisiko, Sicherheitsrisiko

#### Geschäftsrisiko

— strategisches und steuerliches Risiko

### Ex-post-Methode der Risikoanpassung

Einbehaltsregelungen („Clawback“), nach denen wir berechtigt sind, zuvor gewährte Vergütungskomponenten verfallen zu lassen, sind ein maßgeblicher Aspekt unseres Governanceprozesses und stellen einen Mechanismus dar, durch den sichergestellt wird, dass ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung für Führungskräfte von der zukünftigen Leistung und dem zukünftigen Verhalten dieser Mitarbeiter abhängt. Wir verwenden die Einbehaltsregelungen bereits seit mehreren Jahren und haben nun erneut die Bandbreite der Maßnahmen im Hinblick auf für das Jahr 2012 gewährte aufgeschobene variable Vergütung erweitert.

Die nachfolgenden Einbehaltsregelungen wurden auf die für das Jahr 2012 gewährte aufgeschobene variable Vergütung angewandt. Die daran anschließende Tabelle zeigt, welche Vorschriften für die jeweilige Mitarbeitergruppe gelten. Weitere wichtige Informationen über die Anwendung der Einbehalte befinden sich in den Abschnitten über den Vorstand, die regulierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Senior Management Group.

— Konzern-Einbehalt

Dieser Einbehalt legt das positive Ergebnis vor Steuern als Leistungsbedingung für den Eintritt der 100-prozentigen Unverfallbarkeit der für 2012 gewährten REA und RIA zugrunde. Die Leistungsbedingung ist nur erfüllt, wenn das Konzernergebnis vor Steuern nicht negativ ist. Ist das Konzernergebnis vor Steuern während des Unverfallbarkeitszeitraums in einem Jahr negativ, ist die Leistungsbedingung nicht erfüllt, und die anstehende REA- beziehungsweise RIA-Tranche verfällt zu 100 %. Für Mitglieder des Vorstands und der Senior Management Group gilt die einmalige Fälligkeit nach fünf Jahren für REA; falls in einem Jahr während der Unverfallbarkeitsfrist das Konzernergebnis vor Steuern negativ ist, verfallen 20 % des Awards für dieses Jahr.

— Divisionaler Einbehalt

Dieser Einbehalt legt ein positives divisionales Ergebnis vor Steuern als Leistungsbedingung für den Eintritt der 100-prozentigen Unverfallbarkeit der für 2012 gewährten REA beziehungsweise RIA zugrunde. Die Leistungsbedingung ist im Hinblick auf den einzelnen Mitarbeiter nur erfüllt, wenn das jeweilige divisionale Ergebnis vor Steuern nicht negativ ist. Ist das divisionale Ergebnis vor Steuern während des Unverfallbarkeitszeitraums in einem Jahr negativ, ist die Leistungsbedingung nicht erfüllt, und die anstehenden REA- beziehungsweise RIA-Tranchen verfallen für alle Mitarbeiter in dem jeweiligen Bereich zu 100 %. Für Mitglieder der Senior Management Group gilt die einmalige Fälligkeit nach fünf Jahren für REA; falls in einem Jahr während der Unverfallbarkeitsfrist das divisionale Ergebnis vor Steuern negativ ist, verfallen 20 % des Awards für dieses Jahr. Der divisionale Einbehalt gilt nicht für Vorstandsmitglieder oder Mitarbeiter im Regional Management oder in Infrastrukturfunktionen.

— Einbehalt wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage

Dieser Einbehalt setzt die RIA und REA eines Mitarbeiters einem zukünftigen Verfallsrisiko aus und erlaubt uns festzulegen, ob Anpassungen auf der Grundlage tatsächlicher Ergebnisse notwendig sein könnten. Bis zu 100 % der noch nicht unverfallbar gewordenen Awards eines Mitarbeiters können einbehalten werden, wenn wir feststellen, dass die ursprünglich gewährten Awards nicht angemessen waren, weil eine Leistungskennzahl sich nachträglich als substanziell falsch herausstellt oder ein Geschäft, Handelsgeschäft beziehungsweise eine Transaktion, die dem Mitarbeiter zugerechnet werden kann, sich wesentlich nachteilig auf eine DB-Gesellschaft, einen Unternehmensbereich oder den Deutsche Bank-Konzern auswirkt. 2012 ist das erste Jahr, in dem der Einbehalt auf REA angewandt wurde; dies stellt eine wichtige Verbesserung der Governance dar.

— Einbehalt wegen Verstoßes gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien

Alle unsere langfristigen Vergütungspläne sehen die Möglichkeit des verhaltensabhängigen Einbehalts vor. Dieser beinhaltet Regelungen bezüglich des Verfalls der gesamten, noch nicht unverfallbar gewordenen und nicht gezahlten Vergütungen für den Fall der Kündigung eines Mitarbeiters wegen Fehlverhaltens wie Untreue, Betrug, Täuschung oder Vertrauensbruch. Awards können wegen des Verstoßes gegen interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen geltende Gesetze oder Vorschriften, die nicht von uns erlassen wurden, einbehalten werden. Darüber hinaus können einzelne Tranchen von Awards verfallen, wenn ein Verstoß gegen eine interne Richtlinie festgestellt wird, jedoch keine Kündigung aus wichtigem Grund als disziplinarische Maßnahme ausgesprochen werden kann.

### Anwendung von Einbehaltungsregelungen auf verschiedene Mitarbeitergruppen

	Konzern-Einbehalt	Divisionaler Einbehalt	Einbehalt wegen Wegfalls der Leistungsgrundlage	Einbehalt wegen eines Verstoßes gegen regulatorische Auflagen oder interne Richtlinien
Vorstand	✓		✓	✓
Senior Management Group	✓	✓ <sup>1</sup>	✓	✓
Weitere regulierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	✓	✓ <sup>1</sup>	✓	✓
Nicht-regulierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit aufgeschobener Vergütung			✓	✓

<sup>1</sup> Gilt nur für Mitarbeiter, die in Front Office-Bereichen tätig sind.

Neben diesen spezifischen Einbehaltungen erlauben einige der in den Planbedingungen enthaltenen Bestimmungen den Verfall aufgeschobener Awards für alle Mitarbeiter. Zu diesen Fällen gehören unter anderem:

- freiwillige Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- Kündigung aus wichtigem Grund,
- Abwerben von Kunden, Auftraggebern oder Mitarbeitern des Deutsche Bank-Konzerns,
- Offenlegung oder Nutzung geheimer Informationen,
- Erbringen von Dienstleistungen für andere Finanzdienstleistungsunternehmen nach Eintritt in den Ruhestand, der Beendigung der beruflichen Laufbahn („Career Retirement“) oder dem Ausscheiden mit dem Ziel der Aufnahme einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst oder einer gemeinnützigen Einrichtung.

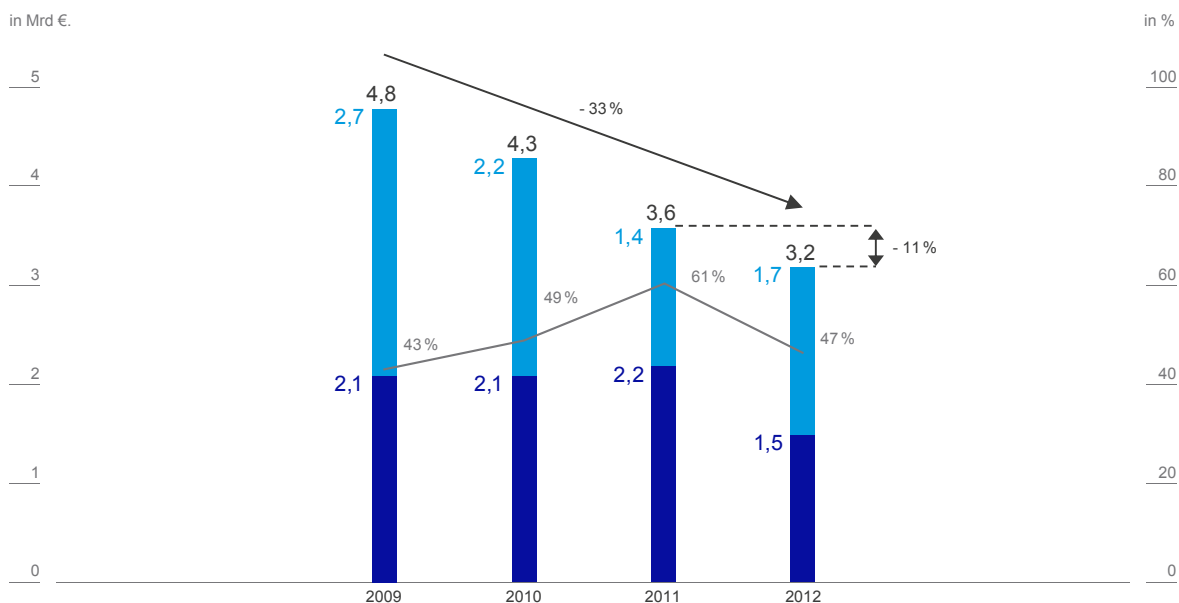
### Risikoabsicherung

Allen Mitarbeitern mit aufgeschobenen Vergütungskomponenten ist es nicht gestattet, die Risikoorientierung der Vergütung durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen einzuschränken oder aufzuheben. Ein solches Vorgehen gilt als Verstoß gegen Richtlinien und wird zum vollständigen Verfall dieser Vergütungskomponenten führen.

### Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 7 InstitutsVergV

Die 2012 gewährte variable Vergütung (ausschließlich der Aufwendungen für in den Vorjahren gewährte aufgeschobene Vergütung, aber einschließlich der in diesem Jahr gewährten, in Zukunft unverfallbar werdenden Awards) belief sich auf insgesamt 3,166 Mrd €. Hinsichtlich der zugrunde liegenden Vergütungsstrukturen verweisen wir auf die in diesem Bericht enthaltene detaillierte Beschreibung. Die konzernweite Quote der aufgeschobenen Vergütung betrug 47 %, gegenüber 61 % in 2011.

### Variable Vergütung und Anteil der aufgeschoben gewährten Vergütung



- Sofortige Auszahlung in bar
- Aufgeschoben gewährte variable Vergütung
- Anteil der aufgeschoben gewährten variablen Vergütung an der gesamten variablen Vergütung

in Mio € (sofern nicht anders angegeben) <sup>1</sup>						2012	2011
	CB&S	GTB	AWM	PBC	NCOU	Konzern insgesamt	Konzern insgesamt
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.890</b>	<b>936</b>	<b>1.424</b>	<b>2.685</b>	<b>255</b>	<b>10.191</b>	<b>10.455</b>
davon:							
Fixe Vergütung	2.698	697	1.013	2.424	194	7.025	6.895
Variable Vergütung	2.192	240	411	262	61	3.166	3.560
<b>Anzahl der Angestellten</b>	<b>28.659</b>	<b>10.022</b>	<b>11.562</b>	<b>45.493</b>	<b>2.483</b>	<b>98.219</b>	<b>100.996</b>

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

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

### Amortisation von gewährter aufgeschobener variabler Vergütung

Per 31. Dezember 2012 belief sich der noch nicht amortisierte Aufwand für aufgeschobene variable Vergütung – einschließlich der Neuzusagen im Februar 2013 – auf circa 2,8 Mrd. €.

in Mio €	Tatsächlicher Aufwand <sup>1</sup>						Veranschlagter Aufwand <sup>2</sup>			
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Insgesamt 2013 - 2018
Im Jahr 2012 oder davor erteilte nicht anteilsbasierte Geldzusagen	705	945	1.092	415	171	47	0	-	-	633
Im Jahr 2012 oder davor erteilte anteilsbasierte Zusagen	1.057	1.164	1.045	429	150	20	1	-	-	600
Anfang des Jahres 2013 erteilte nicht anteilsbasierte Geldzusagen	-	-	-	321	231	106	26	-	-	684
Anfang des Jahres 2013 erteilte anteilsbasierte Zusagen	-	-	-	473	232	112	36	12	1	866
<b>Bestand am Jahresende</b>	<b>1.762</b>	<b>2.109</b>	<b>2.137</b>	<b>1.638<sup>3</sup></b>	<b>784</b>	<b>285</b>	<b>63</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>2.783</b>

<sup>1</sup> Beinhaltet Aufwand zur beschleunigten Amortisation von noch nicht amortisierten aufgeschobenen Vergütungskomponenten aufgrund der Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse bei Restrukturierungsmaßnahmen und sonstigen Aufhebungsvereinbarungen.

<sup>2</sup> Ohne Berücksichtigung von zukünftigen Gewährungen und Anspruchsverwirklungen.

<sup>3</sup> Davon 893 Mio € im ersten Halbjahr 2013.

## Offenlegung und Bericht über die Vorstandsvergütung



### Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Auf der Hauptversammlung im Mai 2012 wurde das Vergütungssystem vorgestellt und auf Basis des seinerzeitigen Vergütungsberichts mit einer Mehrheit von 94 % gebilligt. Dennoch hat der Aufsichtsrat die Vergütungskommission gebeten, im Rahmen ihres Mandats auch das derzeitige Vergütungssystem zu überprüfen.

#### Zuständigkeit

Für die Festsetzung der individuellen Bezüge der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat zuständig. Unterstützt wird er hierbei durch seinen Präsidialausschuss. Dieser berät den Aufsichtsrat in allen Fragen, die im Zusammenhang mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder stehen. Zudem bereitet er sämtliche Beschlussfassungen vor, die das Vergütungssystem sowie die Festlegung der individuellen Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder betreffen.

Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats besteht aus insgesamt vier Mitgliedern. Zwei davon sind Vertreter der Arbeitnehmer der Bank. Der Präsidialausschuss hat im Jahr 2012, sowie auch schon Anfang 2013, regelmäßig Sitzungen abgehalten. Dabei hat er zuletzt auch die Entscheidung zur Bemessung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2012 vorbereitet.

## Grundsätze

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands berücksichtigt zunächst die gesetzlichen und regulatorischen Erfordernisse. Aufgrund weltweit unterschiedlicher Vorgaben sind zahlreiche Aspekte zu beachten. Die Anforderungen an das Vergütungssystem sind zunehmend umfangreich und komplex.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems, der Festlegung der Vergütung sowie der Gestaltung der Auszahlung steht im Vordergrund, die Interessen der Vorstandsmitglieder eng mit den Interessen der Aktionäre zu verknüpfen. Dies geschieht zum einen über die Zugrundelegung bestimmter Kennziffern, die einen Bezug zur Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie haben, und zum anderen über die Gewährung aktienbasierter Vergütungselemente. Die aktienbasierten Vergütungselemente sind unmittelbar an die Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gebunden und werden erst über einen Zeitraum von mehreren Jahren zur Auszahlung fällig. Die Wettbewerbsfähigkeit der Deutschen Bank im Marktvergleich zu anderen Unternehmen stellt ein weiteres bedeutendes Kriterium für die Strukturierung und Festlegung der Vergütung dar.

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

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder wird anhand mehrerer Kriterien festgelegt. Dazu zählen zunächst der Gesamterfolg der Deutschen Bank sowie die relative Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gegenüber ausgewählten Vergleichsinstituten. Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Ermessensentscheidung in angemessener Weise insbesondere Risikoaspekte, Erfolgsbeiträge der jeweiligen Organisationseinheit sowie individuelle Erfolgsbeiträge der Vorstandsmitglieder, die anhand finanzieller und nicht-finanzieller Parameter bemessen werden. Indem die Vorgehensweise über eine rein formelbasierte Betrachtung hinausgeht, entspricht sie auch regulatorischen Anforderungen. Die Komponenten der variablen Vergütung werden vorwiegend auf Basis mehrjähriger Bemessungsgrundlagen festgesetzt, damit nicht nur der Geschäftserfolg eines einzelnen Jahres abgebildet wird.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die Marktentwicklung und sich ändernde gesetzliche und regulatorische Anforderungen. Sollte er dabei eine Änderung für erforderlich erachten, wird eine entsprechende Anpassung vorgenommen. Der Aufsichtsrat greift im Rahmen dieser regelmäßigen Prüfung, ebenso wie bei der Festlegung der variablen Vergütung, auch auf die Expertise externer unabhängiger Vergütungs- und erforderlichenfalls Rechtsberater zurück.

## Vergütungsstruktur

Die vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungsstruktur ist für die einzelnen Vorstandsmitglieder in deren Anstellungsverträgen geregelt. Die Vergütung unterteilt sich in erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Komponenten.



## Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängigen Komponenten bestehen in erster Linie aus dem Grundgehalt. Dieses wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Im Geschäftsjahr 2012 blieben die Grundgehälter der ordentlichen Vorstandsmitglieder gegenüber dem Vorjahr unverändert. Die letzte Anpassung der Grundgehälter der zwei Co-Vorsitzenden des Vorstands erfolgte mit Wirkung zum 1. Juni 2012. Die Jahresbeträge lauten wie folgt:

in €	Januar–Mai	Juni–Dezember
<b>Grundgehalt</b>		
Vorsitzender <sup>1</sup> /Co-Vorsitzende	1.650.000	2.300.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder	1.150.000	1.150.000

<sup>1</sup> Bezieht sich auf Herrn Dr. Ackermann bis Mai 2012.

Die sonstigen Leistungen zählen ebenfalls zu den erfolgsunabhängigen Komponenten. Sie umfassen den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie Firmenwagen und Fahrer, Versicherungsprämien, geschäftsbezogenen Repräsentationsaufwendungen und Sicherheitsmaßnahmen einschließlich der gegebenenfalls hierauf übernommenen Steuern sowie steuerpflichtigen Aufwandserstattungen.

## Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

Die variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt. Sie besteht grundsätzlich aus zwei Komponenten, einem Bonus und einem Long-Term Performance Award. Mit Wirkung vom 1. Juni 2012 und im Zusammenhang mit der Ernennung von Herrn Jain zum Co-Vorsitzenden des Vorstands ist sein Anspruch auf den Erhalt der Vergütungskomponente „Division Incentive“, die sich auf seine Verantwortung für den Unternehmensbereich CB&S bezog, entfallen.

### Bonus

Der Gesamtbonus wird auf Basis von zwei Komponenten (Bonuskomponente 1 und 2) ermittelt. Deren Höhe ist jeweils von der Entwicklung der Eigenkapitalrendite (auf Basis des Ergebnisses vor Steuern) abhängig, die ein bedeutender Einflussfaktor für die Aktienperformance ist. Die erste Komponente des Bonus bestimmt sich aus dem Vergleich der geplanten zur tatsächlich erreichten Eigenkapitalrendite. Der zweiten Komponente des Bonus liegt die absolut erreichte Eigenkapitalrendite zugrunde. Für beide Komponenten wird jeweils ein Zweijahreszeitraum betrachtet: das Jahr, für das der Bonus festgelegt wird, sowie das jeweilige Vorjahr. So ist sichergestellt, dass nicht nur eine kurzfristige Entwicklung der Eigenkapitalrendite berücksichtigt wird.

Der zu gewährende Gesamtbonus berechnet sich auf Basis einer Gesamt-Zielgröße. Im Rahmen der Neuzusammensetzung des Vorstands, die am 1. Juni 2012 wirksam wurde, wurden die Gesamt-Zielgrößen verändert. Die für das Jahr 2012 geltenden individuellen jährlichen Gesamt-Zielgrößen für ein ordentliches Vorstandsmitglied sowie den Vorstandsvorsitzenden beziehungsweise die Co-Vorsitzenden des Vorstands lauten wie folgt:

in €	Januar–Mai	Juni–Dezember
<b>Bonus-Zielgröße (insgesamt)</b>		
Vorsitzender/Co-Vorsitzende	4.000.000	2.300.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder	1.150.000	1.150.000

Die Gesamt-Zielgröße verteilt sich hälftig auf die beiden vorgenannten Komponenten (Zielgröße 1 und 2). Die Zielgrößen 1 und 2 werden jeweils mit einem jährlich zu berechnenden Faktor (Faktor 1 und 2) multipliziert und ergeben damit die Bonuskomponenten 1 und 2.

Die rechnerische Ermittlung des Gesamtbonus stellt sich wie folgt dar:

<b>Gesamtbonus</b> =	<b>Bonuskomponente 1</b> Zielgröße 1 x Faktor 1	+	<b>Bonuskomponente 2</b> Zielgröße 2 x Faktor 2
----------------------	--	---	--

Die Höhe des Faktors 1, der für die Errechnung der Bonuskomponente 1 maßgeblich ist, bestimmt sich nach der tatsächlich erreichten Eigenkapitalrendite eines Jahres im Verhältnis zum Planwert, der für dasselbe Jahr festgelegt wurde. Ergebnis dieses Verhältnisses ist der Erreichungsgrad, der wie oben beschrieben für zwei aufeinanderfolgende Jahre errechnet wird. Sofern die tatsächlich erreichte Eigenkapitalrendite für ein Jahr negativ ist, wird der Erreichungsgrad auf null gesetzt. Der Faktor 1 entspricht dem Durchschnitt des für beide Jahre errechneten Erreichungsgrads. Der Erreichungsgrad muss im Durchschnitt der beiden betrachteten Jahre mindestens 50 % betragen. Unterschreitet er diesen Mindestwert, so beträgt der Faktor Null, und es wird keine Bonuskomponente 1 gewährt. Mit der Höhe des Faktors 1 bewegt sich die Bonuskomponente 1 – ausgehend von der Zielgröße – entsprechend proportional nach oben oder unten. Nach oben existiert eine Begrenzung, die bei 150 % der Zielgröße liegt.

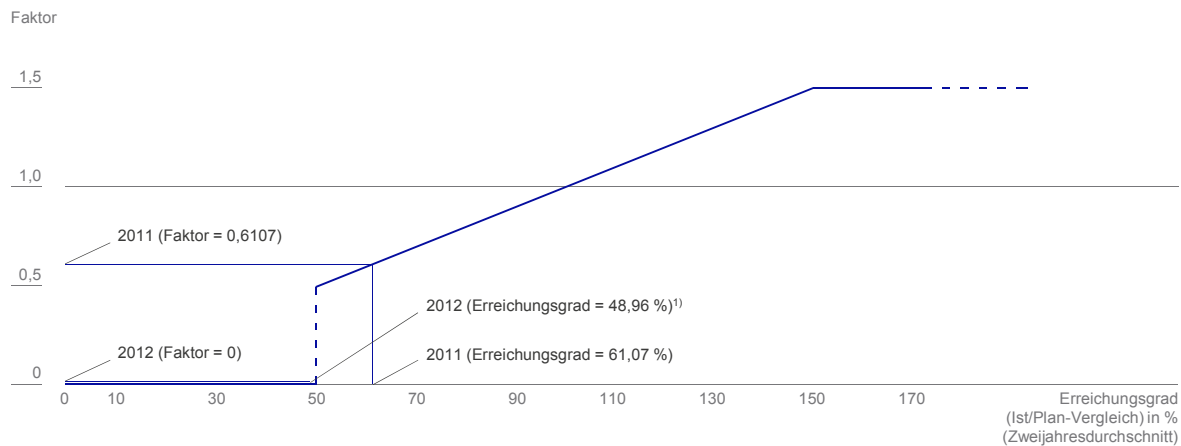
Der Faktor 2 bestimmt sich nach der tatsächlich erreichten Eigenkapitalrendite über den Zeitraum von zwei Jahren. Ausgangsgröße ist eine jährliche Eigenkapitalrendite von 18 %. Wird dieser Wert erreicht, wird er mit einem Multiplikator von 1,0 verknüpft. Für jeden Prozentpunkt einer Abweichung nach oben oder nach unten erhöht beziehungsweise verringert sich der Multiplikator schrittweise um 0,05; dabei werden auch Zwischenwerte errechnet. Der Multiplikator kann maximal 1,5 betragen; dies entspricht einer Eigenkapitalrendite von 28 % oder mehr. Sinkt die Eigenkapitalrendite hingegen unter eine Mindestgrenze von 4 %, beträgt der Multiplikator Null. Zur Festlegung des Faktors 2 wird der Durchschnitt aus den Multiplikatoren der beiden Betrachtungsjahre gebildet und muss mindestens 0,5 betragen.

Die Addition der beiden Bonuskomponenten führt zu einem Gesamtbonus. Betragen beispielsweise die Faktoren der beiden Bonuskomponenten jeweils 1,0, entspricht der Gesamtbonus der jeweiligen Gesamt-Zielgröße. Der rechnerisch ermittelte Gesamtbonus ist nach oben auf das 1,5-Fache der Gesamt-Zielgröße begrenzt. Bei gleichzeitigem Unterschreiten der für beide Bonuskomponenten definierten Untergrenzen wie oben beschrieben entfällt die Zahlung eines Bonus vollständig.

Der Aufsichtsrat nimmt ergänzend eine Bewertung vor, durch die der rechnerisch ermittelte Gesamt-Bonusbetrag erhöht oder verringert werden kann. Ziel ist dabei insbesondere, weitere qualitative und quantitative Faktoren wie zum Beispiel Umsatzbeiträge, individuelle Erfolgsbeiträge oder risikobezogene Faktoren vor dem Hintergrund der regulatorischen Erfordernisse angemessen zu berücksichtigen. Bis 31. Mai 2012 war das auszuübende Ermessen auf eine Erhöhung oder Verringerung des Gesamtbonusbetrags für alle Vorstandsmitglieder um bis zu 50 % begrenzt. Mit Wirkung zum 1. Juni 2012 hat der Aufsichtsrat die Ermessensregelungen so umgestaltet, dass die Ermessensausübung zu einer Erhöhung oder Verringerung des rechnerisch ermittelten Gesamtbonusbetrags um bis zu 50 % für ein ordentliches Vorstandsmitglied und eine Erhöhung um bis zu 150 % beziehungsweise eine Verringerung um bis zu 100 % für einen Co-Vorsitzenden des Vorstands führen kann. Somit kann der Gesamtbonus unter günstigsten Bedingungen mit Wirkung ab 1. Juni 2012 für ein ordentliches Vorstandsmitglied maximal das 2,25-Fache und für einen Co-Vorsitzenden des Vorstands das 3,75-Fache der Gesamt-Zielgröße betragen.

Das folgende Schaubild zeigt die Höhe des Faktors 1 in Abhängigkeit von dem nach der soeben beschriebenen Methode errechneten Erreichungsgrad und dem jeweiligen Erreichungsgrad in den Jahren 2012 und 2011.

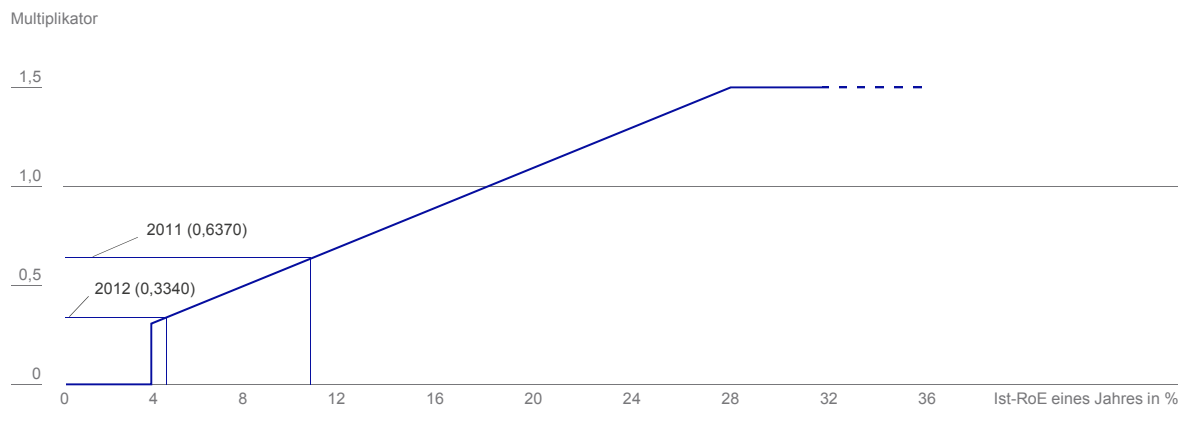
### Bonuskomponente 1



<sup>1)</sup> Der Erreichungsgrad für das Jahr 2012 liegt unterhalb von 50 % und somit beträgt der Faktor Null.

Das folgende Schaubild zeigt die Höhe des Multiplikators in Abhängigkeit von der tatsächlich erreichten Eigenkapitalrendite (RoE) eines Jahres und den jeweiligen Erreichungsgrad in den Jahren 2012 und 2011.

### Bonuskomponente 2



Der Aufsichtsrat hat entschieden, für Vergütungszwecke die Eigenkapitalrendite des Jahres 2012 anzupassen, indem bedeutende Abschreibungen auf Firmenwerte und immaterielle Vermögenswerte, die in diesem Jahr angefallen sind, ausgenommen wurden. Im Ergebnis lagen jedoch die daraus errechneten Faktoren für die beiden Bonuskomponenten unter dem relevanten Schwellenwert von jeweils 0,5, sodass für das Geschäftsjahr 2012 kein Bonus zu gewähren war. Insoweit entfiel auch die Möglichkeit einer Ermessensausübung durch den Aufsichtsrat.

Faktor 1 für Bonuskomponente 1 und Faktor 2 für Bonuskomponente 2 werden wie folgt bestimmt:

**Formel für Faktor 1: Zweijahresdurchschnitt des Ist-RoE im Vergleich zum Plan-RoE 2011/2012**

$$\frac{\frac{\text{Ist-RoE 2011}}{\text{Plan-RoE 2011}} + \frac{\text{Ist-RoE 2012}}{\text{Plan-RoE 2012}}}{2} = 0,4896 \text{ (2011: 0,6107)}$$

**Formel für Faktor 2: Zweijahresdurchschnitt des Ist-RoE für 2011/2012**

$$\frac{\text{Multiplikator abgeleitet vom Ist-RoE 2011} + \text{Multiplikator abgeleitet vom Ist-RoE 2012}}{2} = 0,4855 \text{ (2011: 0,6368)}$$

**Long-Term Performance Award**

Die Höhe des Long-Term Performance Award (LTPA) orientiert sich an der Rendite der Deutsche Bank-Aktie (Total Shareholder Return) im Verhältnis zum Durchschnittswert der Aktienrenditen (in Euro gerechnet) einer ausgewählten Vergleichsgruppe von sechs führenden Banken. Das Ergebnis hieraus ist die relative Aktienrendite (Relative Total Shareholder Return (RTSR)). Der LTPA errechnet sich aus dem Mittel des jährlichen RTSR für die drei letzten Geschäftsjahre (Berichtsjahr sowie die beiden vorhergehenden Jahre). Die Vergleichsgruppe wurde anhand der Kriterien grundsätzlich vergleichbare Geschäftstätigkeit, vergleichbare Größe und internationale Präsenz ausgewählt.

Die sechs führenden Banken sind

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

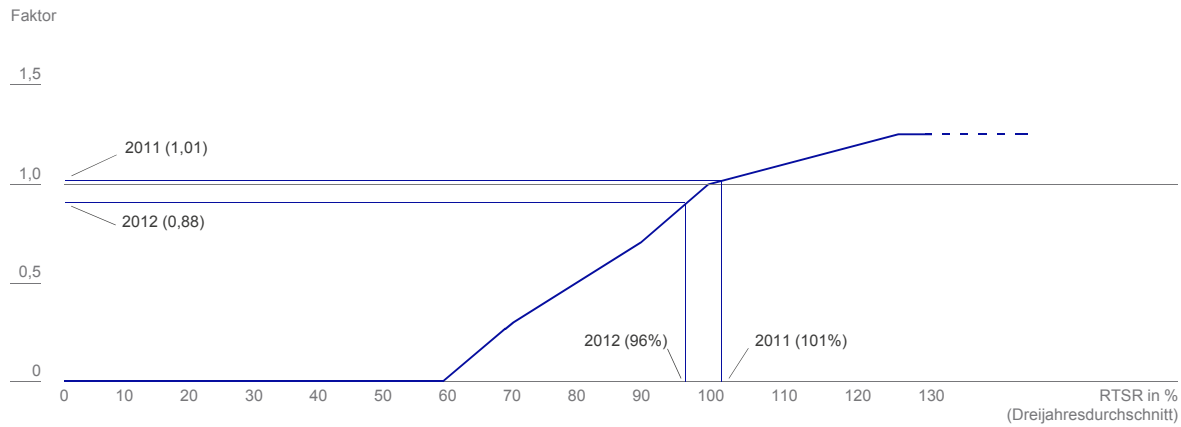
Der LTPA berechnet sich für die Vorstandsmitglieder wiederum auf Basis einer vorab definierten Zielgröße multipliziert mit einem Prozentsatz, der sich aus der erreichten relativen Aktienrendite ableitet. Die jährliche Zielgröße für ein ordentliches Vorstandsmitglied sowie den Vorstandsvorsitzenden beziehungsweise die Co-Vorsitzenden des Vorstands lautet wie folgt:

in €	Januar–Mai	Juni–Dezember
<b>LTPA-Zielgröße (insgesamt)</b>		
Vorsitzender/Co-Vorsitzende	4.800.000	4.350.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder	2.175.000	2.175.000

Wie auch der Bonus hat der LTPA eine Obergrenze (Cap). Ist der Dreijahresdurchschnitt des RTSR größer als 100 %, dann erhöht sich der Wert des LTPA proportional bis zu einer Obergrenze von 125 % der Zielgröße. Sofern der Dreijahresdurchschnitt des RTSR geringer als 100 % ist, vermindert sich der Wert überproportional. Liegt die so berechnete relative Aktienrendite zwischen 90 % und 100 %, mindert sich für jeden Prozentpunkt weniger der Wert um jeweils 3 Prozentpunkte. Im Bereich von 70 % bis 90 % verringert sich der Wert für jeden Prozentpunkt weniger um jeweils 2 Prozentpunkte sowie unter 70 % für jeden Prozentpunkt weniger wiederum um jeweils weitere 3 Prozentpunkte. Überschreitet die relative Aktienrendite auf Dreijahressicht im Durchschnitt 60 % nicht, wird kein LTPA gewährt.

Der Verlauf ist dem folgenden Schaubild zu entnehmen.

### Long-Term Performance Award



Der Relative Total Shareholder Return als Basis für die Berechnung des LTPA lag im Jahr 2012 bei circa 86 % (2011: 111 %; 2010: 93 %). Im Durchschnitt der letzten drei Jahre (2010 bis 2012) lag er somit bei circa 96 %, was einen Faktor von 88 % ergibt.

### Division Incentive

Für das Geschäftsjahr 2012 verzichtete Herr Jain auf den ihm vertraglich zustehenden Anspruch auf Gewährung eines Division Incentive, was vom Aufsichtsrat gebilligt wurde.

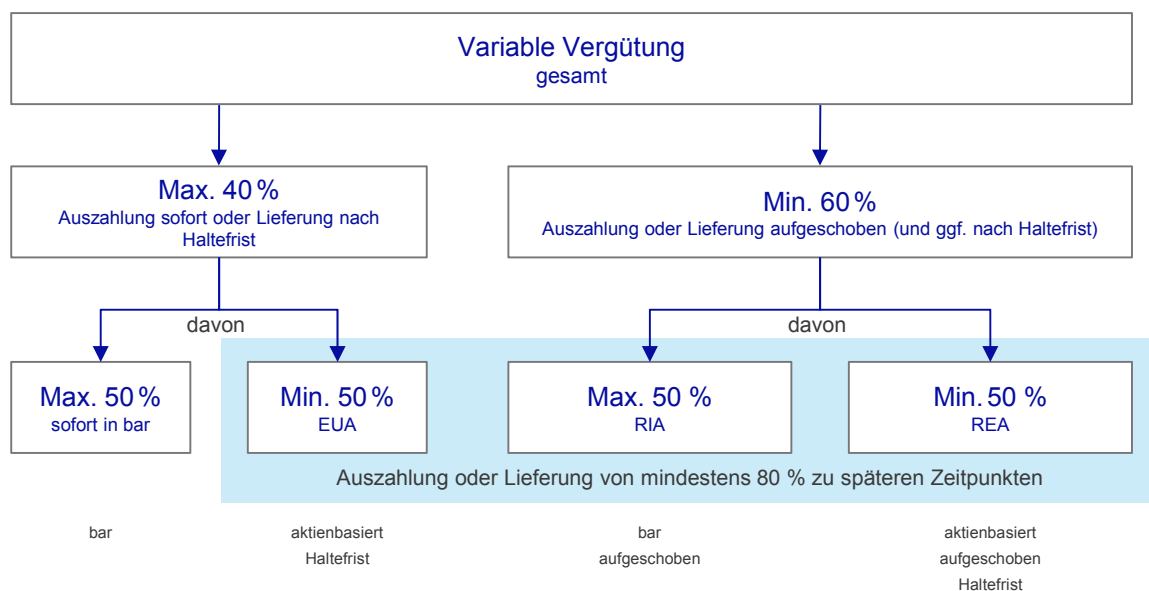
### Langfristige Anreizwirkung/Nachhaltigkeit

Der Gesamtbetrag aus Bonus und LTPA wird in erster Linie aufgeschoben gewährt und über mehrere Jahre gestreckt. Auf diese Weise ist eine langfristige Anreizwirkung für einen mehrjährigen Zeitraum sichergestellt.

Gemäß InstitutsVergV müssen mindestens 60 % der gesamten variablen Vergütung aufgeschoben vergeben werden. Dieser aufgeschobene Teil besteht mindestens zur Hälfte aus aktienbasierten Vergütungselementen, während der noch verbleibende andere Teil als eine aufgeschobene Barvergütung gewährt wird. Beide Vergütungselemente werden über einen mehrjährigen Zurückbehaltungszeitraum gestreckt, 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 werden nicht aufgeschoben gewährt. Hiervon besteht jedoch wiederum mindestens die Hälfte aus aktienbasierten Vergütungselementen, und nur der verbleibende Teil wird direkt in bar ausgezahlt. In Summe betrachtet werden also nur maximal 20 % der gesamten variablen Vergütung sofort bar ausgezahlt, während mindestens 80 % zu einem späteren Zeitpunkt zufließen beziehungsweise geliefert werden.

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

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



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

#### Restricted Equity Awards

Mindestens 50 % der aufgeschobenen Vergütung bestehen aus Restricted Equity Awards.

Die Restricted Equity Awards für 2012 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. Die Einführung einer Fälligkeit in einer einzigen Tranche stellt im Gegensatz zu einer proratarischen Fälligkeit sicher, dass für jedes Vorstandsmitglied die gesamte Anwartschaft bis zur vollständigen Fälligkeit einem möglichen Verfall unterliegt und sich der verfallbare Anteil nicht mehr nach Fälligkeit der jeweils jährlichen Tranche reduziert.

Die Restricted Equity Awards für 2011 werden in vier gleichen Tranchen unverfallbar. Die Unverfallbarkeit der ersten Tranche tritt etwa eineinhalb Jahre nach Vergabe der Awards ein. Im Abstand von jeweils einem weiteren Jahr werden danach die übrigen Tranchen kontinuierlich unverfallbar. Nach Eintritt der Unverfallbarkeit der einzelnen Tranchen unterliegen diese einer zusätzlichen Haltefrist. Die zusätzliche Haltefrist der ersten Tranche beträgt drei Jahre, die der zweiten Tranche zwei Jahre und die der dritten und vierten Tranche jeweils ein Jahr.

#### Restricted Incentive Awards

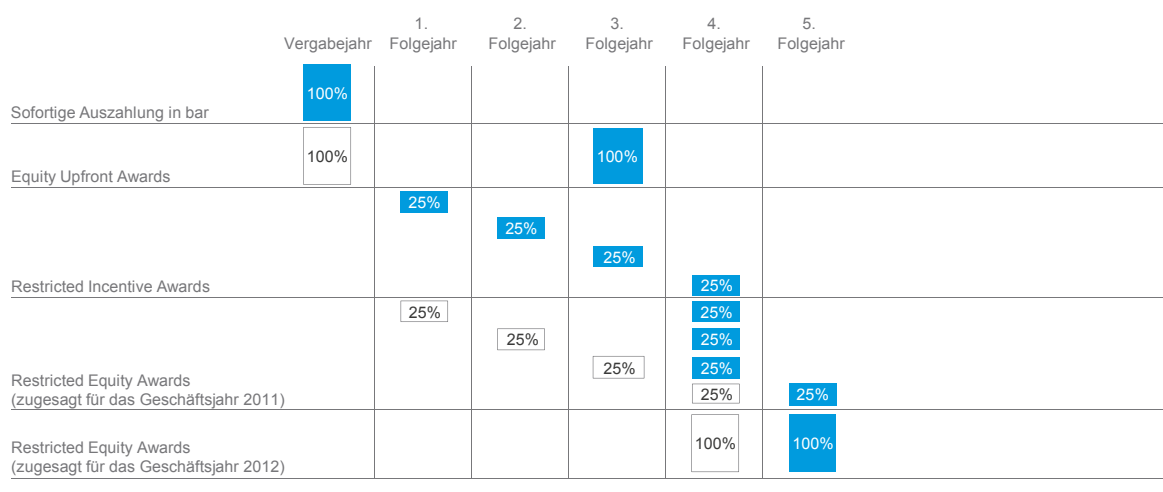
Die Restricted Incentive Awards machen insgesamt maximal 50 % der aufgeschobenen variablen Vergütung aus. Sie werden in vier gleichen Tranchen unverfallbar. Die Unverfallbarkeit der ersten Tranche tritt etwa eineinhalb Jahre nach Vergabe ein. Im Abstand von jeweils einem Jahr werden danach die übrigen Tranchen kontinuierlich unverfallbar. Mit dem Eintritt der Unverfallbarkeit erfolgt gleichzeitig der Zufluss. Die aufgeschobene Barvergütung wird damit insgesamt über einen Zeitraum von etwa viereinhalb Jahren gestreckt.

### Upfront Awards

Die Upfront Awards betragen maximal 40 % der aufgeschobenen variablen Vergütung. Hiervon wird jedoch höchstens die Hälfte unmittelbar in bar ausgezahlt (Upfront Cash). Der verbleibende Teil wird aktienbasiert in Form von Equity Upfront Awards gewährt. Die Equity Upfront Awards sind mit einer Haltefrist von drei Jahren versehen. Erst nach deren Verstreichen darf über die Awards verfügt werden.

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

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



- Fälligkeit und/oder Unverfallbarkeit, verbunden mit Auszahlung oder Lieferung
- Fälligkeit mit anschließender Haltefrist bis zur Lieferung; Bestehen einzelner Verwirklichungsbestände während der Haltefrist

Da die RIA bis zum Zufluss nicht zum Bezug von Zinszahlungen berechtigen, wird bei der Vergabe ein einmaliger Aufschlag gewährt (2012: 2 %; 2011: 5 %).

Da für das Geschäftsjahr 2011 gewährte aktienbasierte Awards (EUA und REA) bis zu ihrer Lieferung nicht zum Bezug von Zinszahlungen berechtigen, wird bei der Vergabe ein einmaliger Aufschlag von 5 % gewährt.

Im Hinblick auf für das Geschäftsjahr 2012 gewährte aktienbasierte Awards (EUA und REA) wurde der Aufschlag durch ein Dividendenäquivalent ersetzt, um die Interessen stärker mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen. Das Dividendenäquivalent wird gemäß der folgenden Formel bestimmt:

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

### Verfallbedingungen

Durch die aufgeschoben gewährten beziehungsweise über mehrere Jahre gestreckten Vergütungskomponenten (Restricted Equity Awards, Restricted Incentive Awards und Equity Upfront Awards) wird eine langfristige Anreizwirkung erreicht, da sie bis zur jeweiligen Unverfallbarkeit beziehungsweise zum Ende der Haltefristen

bestimmten Verfallbedingungen unterliegen. Anwartschaften können ganz oder teilweise verfallen, zum Beispiel bei individuellem Fehlverhalten (unter anderem bei Verstoß gegen Regularien) oder einer außerordentlichen Kündigung, bei Restricted Equity Awards und Restricted Incentive Awards auch bei einem negativen Ergebnis des Konzerns oder individuellen negativen Erfolgsbeiträgen. Durch die Verfallbedingungen, die ein wesentlicher Aspekt dieser Vergütungskomponenten sind, wird sichergestellt, dass die langfristige Erfolgswicklung sowohl des Konzerns als auch der einzelnen Personen in Einklang gebracht wird.

### Begrenzungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen

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

## Bezüge der Mitglieder des Vorstands

### Grundgehalt

Im Geschäftsjahr 2012 beliefen sich die jährlichen Grundgehälter der ordentlichen Mitglieder des Vorstands auf jeweils 1.150.000 €. Das Grundgehalt des Vorstandsvorsitzenden betrug bis zum 31. Mai 2012 jährlich 1.650.000 € und das Grundgehalt der Co-Vorsitzenden des Vorstands ab dem 1. Juni 2012 jeweils jährlich 2.300.000 €.

### Variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Präsidialausschusses die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2012 festgelegt. Der Bonus sowie der LTPA wurden für alle Vorstandsmitglieder auf der Basis des bestehenden Vergütungssystems ermittelt.

### Bezüge (insgesamt und individuell)

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 betrugen die Bezüge der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2012 für ihre Vorstandstätigkeit insgesamt 23.681.498 € (2011: 27.323.672 €). Hiervon entfielen 9.599.999 € (2011: 8.550.000 €) auf Grundgehälter, 1.402.936 € (2011: 879.591 €) auf sonstige Leistungen, 11.396.439 € (2011: 17.194.081 €) auf erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und 1.282.124 € (2011: 700.000 €) auf erfolgsabhängige Komponenten ohne langfristige Anreizwirkung.

Unter Berücksichtigung des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 erhielten die einzelnen Vorstandsmitglieder für die Jahre beziehungsweise in den Jahren 2012 und 2011 die nachstehenden Bezüge für ihre Tätigkeit im Vorstand.



Mitglieder des Vorstands		Erfolgs- unabhängige Komponenten	Erfolgsabhängige Komponenten					Summe
			ohne langfristige Anreizwirkung	mit langfristiger Anreizwirkung				
				unmittelbar ausgezahlt	bar		aktienbasiert	
					Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	Equity Upfront Award(s) (mit Haltefrist)		
in €		Grundgehalt						
Dr. Josef Ackermann <sup>1</sup>	2012	687.500	150.000	699.347	150.000	730.000	2.416.847	
	2011	1.650.000	100.000	693.139	105.000	3.750.075	6.298.214	
Dr. Hugo Bänziger <sup>1</sup>	2012	479.167	134.812	97.572	134.812	263.938	1.110.301	
	2011	1.150.000	100.000	96.706	105.000	1.424.884	2.876.590	
Jürgen Fitschen	2012	1.820.833	150.000	273.122	150.000	1.365.250	3.759.205	
	2011	1.150.000	100.000	72.530	105.000	1.424.884	2.852.414	
Anshuman Jain	2012	1.820.833	150.000	1.342.968	150.000	1.365.250	4.829.051	
	2011	1.150.000	100.000	248.885	105.000	4.207.384	5.811.269	
Stefan Krause	2012	1.150.000	150.000	309.829	150.000	807.000	2.566.829	
	2011	1.150.000	100.000	96.706	105.000	1.424.884	2.876.590	
Hermann-Josef Lamberti <sup>1</sup>	2012	479.167	134.812	97.572	134.812	263.938	1.110.301	
	2011	1.150.000	100.000	96.706	105.000	1.424.884	2.876.590	
Dr. Stephan Leithner <sup>2</sup>	2012	670.833	87.500	-	87.500	470.750	1.316.583	
Stuart Lewis <sup>2</sup>	2012	670.833	87.500	-	87.500	470.750	1.316.583	
Rainer Neske	2012	1.150.000	150.000	279.279	150.000	807.000	2.536.279	
	2011	1.150.000	100.000	72.530	105.000	1.424.884	2.852.414	
Henry Ritchotte <sup>2</sup>	2012	670.833	87.500	-	87.500	470.750	1.316.583	
<b>Summe</b>	<b>2012</b>	<b>9.599.999</b>	<b>1.282.124</b>	<b>3.099.689</b>	<b>1.282.124</b>	<b>7.014.626</b>	<b>22.278.562</b>	
<b>Summe</b>	<b>2011</b>	<b>8.550.000</b>	<b>700.000</b>	<b>1.377.202</b>	<b>735.000</b>	<b>15.081.879</b>	<b>26.444.081</b>	

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

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

Bei der Darstellung der Bezüge ist hinsichtlich der Restricted Incentive Awards Folgendes zu erläutern:

Die Restricted Incentive Awards sind als eine hinausgeschobene, nicht-aktienbasierte Vergütung, die aber bestimmten (Verfall-)Bedingungen unterliegt, nach dem Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 17 erst im Geschäftsjahr der Gewährung (also in dem Geschäftsjahr, in dem die bedingungsfreie Auszahlung erfolgt) in die Gesamtbezüge einzubeziehen und nicht bereits in dem Geschäftsjahr, in dem die Zusage ursprünglich erteilt wurde. Das bedeutet, dass in den zuvor dargestellten Gesamtbezügen nur die zweite Tranche aus den im Vorjahr (2010 für das Geschäftsjahr 2009) zugesagten Restricted Incentive Awards (einschließlich am RoE orientierter Anpassung) in Höhe von insgesamt 1.389.536 € und die erste Tranche aus den im Vorjahr (2011 für das Geschäftsjahr 2010) zugesagten Restricted Incentive Awards in Höhe von insgesamt 1.710.153 € enthalten sind. Das bedeutet im Hinblick auf das Jahr davor, dass in den dargestellten Gesamtbezügen die im Jahr 2011 ausgezahlte erste Tranche aus den im Vorjahr (2010 für das Geschäftsjahr 2009) zugesagten Restricted Incentive Awards (einschließlich am RoE orientierter Anpassung) in Höhe von insgesamt 1.377.202 € enthalten ist.

In der nachfolgenden Tabelle werden Details im Hinblick auf die Restricted Incentive Awards auf individueller Basis für die im Geschäftsjahr 2012 tätigen Vorstandsmitglieder dargestellt. Dabei sind die im Geschäftsjahr gewährten, das heißt ausgezahlten, sowie die ursprünglich zugesagten Beträge angegeben und darüber hinaus die Geschäftsjahre, auf welche sich die zugesagten Beträge beziehen.

Mitglieder des Vorstands

Beträge in €	Geschäftsjahr <sup>1</sup>	Verteilungszeit- raum/Tranchen <sup>2</sup>	zugesagter Betrag	Auszahlung im Geschäftsjahr 2012 <sup>3</sup>	Auszahlung im Geschäftsjahr 2011 <sup>3</sup>
Dr. Josef Ackermann <sup>4</sup>	2012	2014 bis 2017 / 4	744.600	-	-
	2011	2013 bis 2016 / 4	3.750.075	-	-
	2010	2012 bis 2015 / 4	2.534.089	-	-
	2009	2011 bis 2013 / 3	1.925.000	699.347	693.139
Dr. Hugo Bänziger <sup>4</sup>	2012	2014 bis 2017 / 4	269.217	-	-
	2011	2013 bis 2016 / 4	1.424.883	-	-
	2010	2012 bis 2015 / 4	824.399	-	-
	2009	2011 bis 2013 / 3	268.575	97.572	96.706
Jürgen Fitschen	2012	2014 bis 2017 / 4	1.392.555	-	-
	2011	2013 bis 2016 / 4	1.424.883	-	-
	2010	2012 bis 2015 / 4	799.770	199.943	-
	2009	2011 bis 2013 / 3	201.431	73.179	72.530
Anshuman Jain	2012	2014 bis 2017 / 4	1.392.555	-	-
	2011	2013 bis 2016 / 4	4.207.383	-	-
	2010	2012 bis 2015 / 4	4.367.413	1.091.853	-
	2009	2011 bis 2013 / 3	691.210	251.115	248.885
Stefan Krause	2012	2014 bis 2017 / 4	823.140	-	-
	2011	2013 bis 2016 / 4	1.424.883	-	-
	2010	2012 bis 2015 / 4	849.029	212.257	-
	2009	2011 bis 2013 / 3	268.575	97.572	96.706
Hermann-Josef Lamberti <sup>4</sup>	2012	2014 bis 2017 / 4	269.217	-	-
	2011	2013 bis 2016 / 4	1.424.883	-	-
	2010	2012 bis 2015 / 4	799.770	-	-
	2009	2011 bis 2013 / 3	268.575	97.572	96.706
Dr. Stephan Leithner <sup>5</sup>	2012	2014 bis 2017 / 4	480.165	-	-
Stuart Lewis <sup>5</sup>	2012	2014 bis 2017 / 4	480.165	-	-
Rainer Neske	2012	2014 bis 2017 / 4	823.140	-	-
	2011	2013 bis 2016 / 4	1.424.883	-	-
	2010	2012 bis 2015 / 4	824.399	206.100	-
	2009	2011 bis 2013 / 3	201.431	73.179	72.530
Henry Ritchotte <sup>5</sup>	2012	2014 bis 2017 / 4	480.165	-	-
<b>Summe</b>	2012	2014 bis 2017 / 4	7.154.919	-	-
	2011	2013 bis 2016 / 4	15.081.873	-	-
	2010	2012 bis 2015 / 4	10.998.869	1.710.153	-
	2009	2011 bis 2013 / 3	3.824.797	1.389.536	1.377.202

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

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

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

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

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

Um vollständige Klarheit über die den Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2012 gewährte Vergütung zu verschaffen, zeigt die nachstehende Tabelle – abweichend von den Regelungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 – die vom Aufsichtsrat für die einzelnen Vorstandsmitglieder für deren Tätigkeit im Vorstand festgelegten Bezüge für die Jahre 2012 und 2011.

Mitglieder des Vorstands	in €	Erfolgs- unabhängige Komponenten	Erfolgsabhängige Komponenten					Summe
			Grundgehalt	ohne langfristige Anreizwirkung	mit langfristiger Anreizwirkung			
					unmittelbar ausgezahlt	bar	aktienbasiert	
						Restricted Incentive Award(s) zugesagt	Equity Upfront Award(s) (mit Haltefrist)	
Dr. Josef Ackermann <sup>1</sup>	2012	687.500	150.000	744.600	150.000	730.000	2.462.100	
	2011	1.650.000	100.000	3.750.075	105.000	3.750.075	9.355.150	
Dr. Hugo Bänziger <sup>1</sup>	2012	479.167	134.812	269.217	134.812	263.938	1.281.946	
	2011	1.150.000	100.000	1.424.883	105.000	1.424.884	4.204.767	
Jürgen Fitschen	2012	1.820.833	150.000	1.392.555	150.000	1.365.250	4.878.638	
	2011	1.150.000	100.000	1.424.883	105.000	1.424.884	4.204.767	
Anshuman Jain	2012	1.820.833	150.000	1.392.555	150.000	1.365.250	4.878.638	
	2011	1.150.000	100.000	4.207.383	105.000	4.207.384	9.769.767	
Stefan Krause	2012	1.150.000	150.000	823.140	150.000	807.000	3.080.140	
	2011	1.150.000	100.000	1.424.883	105.000	1.424.884	4.204.767	
Hermann-Josef Lamberti <sup>1</sup>	2012	479.167	134.812	269.217	134.812	263.938	1.281.946	
	2011	1.150.000	100.000	1.424.883	105.000	1.424.884	4.204.767	
Dr. Stephan Leithner <sup>2</sup>	2012	670.833	87.500	480.165	87.500	470.750	1.796.748	
Stuart Lewis <sup>2</sup>	2012	670.833	87.500	480.165	87.500	470.750	1.796.748	
Rainer Neske	2012	1.150.000	150.000	823.140	150.000	807.000	3.080.140	
	2011	1.150.000	100.000	1.424.883	105.000	1.424.884	4.204.767	
Henry Ritchotte <sup>2</sup>	2012	670.833	87.500	480.165	87.500	470.750	1.796.748	
<b>Summe</b>	<b>2012</b>	<b>9.599.999</b>	<b>1.282.124</b>	<b>7.154.919</b>	<b>1.282.124</b>	<b>7.014.626</b>	<b>26.333.792</b>	
<b>Summe</b>	<b>2011</b>	<b>8.550.000</b>	<b>700.000</b>	<b>15.081.873</b>	<b>735.000</b>	<b>15.081.879</b>	<b>40.148.752</b>	

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

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

Die Anzahl der Aktienanwartschaften, die den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2013 für das Geschäftsjahr 2012 in Form von Equity Upfront Awards (EUA) und Restricted Equity Awards (REA) gewährt wurden, wurde mittels Division der jeweiligen Eurobeträge durch den Xetra-Schlusskurs der Deutsche Bank-Aktie am 1. Februar 2013 (38,525 €) ermittelt (Vorjahr: 34,04 € am 1. Februar 2012).

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)
Dr. Josef Ackermann <sup>1</sup>		2012	3.893	18.948
		2011	3.084	110.166
Dr. Hugo Bänziger <sup>1</sup>		2012	3.499	6.851
		2011	3.084	41.859
Jürgen Fitschen		2012	3.893	35.438
		2011	3.084	41.859
Anshuman Jain		2012	3.893	35.438
		2011	3.084	123.601
Stefan Krause		2012	3.893	20.947
		2011	3.084	41.859
Hermann-Josef Lamberti <sup>1</sup>		2012	3.499	6.851
		2011	3.084	41.859
Dr. Stephan Leithner <sup>2</sup>		2012	2.271	12.219
Stuart Lewis <sup>2</sup>		2012	2.271	12.219
Rainer Neske		2012	3.893	20.947
		2011	3.084	41.859
Henry Ritchotte <sup>2</sup>		2012	2.271	12.219

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

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

Die folgende Tabelle zeigt die erfolgsunabhängigen sonstigen Leistungen für die Geschäftsjahre 2012 und 2011.

Mitglieder des Vorstands in €	Sonstige Leistungen	
	2012	2011
Dr. Josef Ackermann <sup>1</sup>	88.372	176.256
Dr. Hugo Bänziger <sup>1</sup>	36.959	50.535
Jürgen Fitschen	240.044	151.700
Anshuman Jain	614.588	63.214
Stefan Krause	102.301	228.878
Hermann-Josef Lamberti <sup>1</sup>	42.664	103.485
Dr. Stephan Leithner <sup>2</sup>	72.601	–
Stuart Lewis <sup>2</sup>	71.187	–
Rainer Neske	127.543	105.523
Henry Ritchotte <sup>2</sup>	6.677	–
<b>Summe</b>	<b>1.402.936</b>	<b>879.591</b>

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

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

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

## Alters- und Übergangsleistungen

Der Aufsichtsrat erteilt den Mitgliedern des Vorstands grundsätzlich eine Zusage auf Altersversorgungsleistungen. Bei den Zusagen handelt es sich um einen beitragsorientierten Pensionsplan. Im Rahmen dieses Pensionsplans wurde grundsätzlich für jedes teilnehmende Vorstandsmitglied nach Berufung in den Vorstand ein persönliches Versorgungskonto eingerichtet, in das jedes Jahr ein Versorgungsbaustein eingestellt wird. Der Versorgungsbaustein wird mit einem individuellen Beitragssatz auf Basis des Grundgehalts und des Gesamtbonus bis zu einer Obergrenze errechnet und enthält durch einen altersabhängigen Faktor eine Vorabverzinsung von durchschnittlich 6 % pro Jahr bis zum Alter von 60 Jahren. Ab dem Alter von 61 Jahren wird das Versorgungskonto jährlich mit 6 % bis zum Pensionierungszeitpunkt verzinst. Die jährlichen Versorgungsbausteine bilden zusammen das Versorgungskapital, das im Versorgungsfall zur Verfügung steht. Die Versorgungsleistung kann unter bestimmten Bedingungen auch vor Eintritt eines der Regel-Versorgungsfälle (Altersgrenze, Invalidität oder Tod) fällig werden. Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar.

Im Jahr 2012 stand den Herren Dr. Ackermann, Dr. Bänziger und Lamberti nach ihrem Ausscheiden für die Dauer von sechs Monaten eine Übergangszahlung zu, die sich zeitanteilig zu 100 % aus der Summe des Jahresgrundgehalts und des jeweiligen Gesamtbonus (letzte Gesamt-Zielgröße) ergibt. Im Anschluss daran steht Herrn Dr. Ackermann eine weitere Übergangszahlung in Höhe von 75 % aus der Summe des Jahresgrundgehalts und des Gesamtbonus (letzte Gesamt-Zielgröße) für einen Zeitraum von 12 Monaten zu. Auf der Grundlage dieser Anspruchsberechtigungen wurden im Jahr 2012 Übergangszahlungen in Höhe von € 928.125 an Herrn Dr. Ackermann sowie jeweils € 575.000 an Herrn Dr. Bänziger und an Herrn Lamberti geleistet. Weitere Teilbeträge werden im Jahr 2013 fällig, für Herrn Dr. Ackermann auch im Jahr 2014.

Herrn Dr. Ackermann und Herrn Lamberti steht aufgrund früherer vertraglicher Zusagen jeweils ein zusätzliches monatliches Ruhegeld von 29.400 € nach der Beendigung der entsprechenden Übergangszahlungen zu.

Die folgende Tabelle zeigt den jährlichen Dienstzeitaufwand für Altersleistungen und Übergangszahlungen für die Jahre 2012 und 2011 sowie die entsprechende Verpflichtungshöhe jeweils zum 31. Dezember 2012 und 31. Dezember 2011 für die einzelnen 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		Dienstzeitaufwand für Altersleistungen und Übergangszahlungen im Geschäftsjahr	Barwert der Verpflichtung am Ende des Geschäftsjahres aus zugesagten Altersleistungen und Übergangszahlungen
in €			
Dr. Josef Ackermann <sup>1</sup>	2012	405.581	- <sup>2</sup>
	2011	876.760	18.753.007
Dr. Hugo Bänziger <sup>1</sup>	2012	303.183	- <sup>2</sup>
	2011	508.011	2.786.879
Jürgen Fitschen	2012	327.364	1.093.915
	2011	222.585	565.984
Anshuman Jain	2012	412.524	412.524
Stefan Krause	2012	550.439	2.564.927
	2011	470.827	1.345.800
Hermann-Josef Lamberti <sup>1</sup>	2012	180.193	- <sup>2</sup>
	2011	486.920	12.463.973
Dr. Stephan Leithner <sup>3</sup>	2012	210.469	210.469
Stuart Lewis <sup>3</sup>	2012	209.385	209.385
Rainer Neske	2012	560.153	2.179.771
	2011	462.655	1.066.022
Henry Ritchotte <sup>3</sup>	2012	206.692	206.692

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

<sup>2</sup> Die entsprechende Verpflichtung ist ein Teil der Pensionsverpflichtung gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands.

<sup>3</sup> Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juni 2012.

Im Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden aus dem Konzern wurde in die Versorgungskonten von Herrn Dr. Bänziger und Herrn Lamberti jeweils ein außerordentlicher Beitrag eingezahlt. Dieser außerordentliche Beitrag belief sich für Herrn Dr. Bänziger auf 688.422 € und für Herrn Lamberti auf 560.112 €.

## Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

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

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

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

In Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden aus dem Konzern haben Herr Dr. Bänziger und Herr Lamberti eine Abfindung auf Grundlage eines jeweils mit ihnen geschlossenen Abfindungsvertrags erhalten. Die Abfindung für Herrn Dr. Bänziger beträgt 7.756.000 €, die Abfindung für Herrn Lamberti 7.729.000 €. In beiden Fällen erfolgt die Auszahlung der Abfindung in zwei Raten, wobei die zweite Rate bis zur Fälligkeit am 31. Mai 2013 bestimmten Verfallregelungen 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	aktienbasierte Vergütungskomponenten		Aufgewandter Betrag für Vergütungskomponente in bar	
	2012	2011	2012	2011
in €				
Dr. Josef Ackermann <sup>1</sup>	5.093.773	2.020.850	4.688.524	2.152.404
Dr. Hugo Bänziger <sup>1</sup>	2.314.873	440.182	1.989.185	386.704
Jürgen Fitschen	967.516	309.459	819.851	359.601
Anshuman Jain	2.738.231	1.471.955	3.092.210	1.818.626
Stefan Krause	981.775	364.503	824.961	395.591
Hermann-Josef Lamberti <sup>1</sup>	2.485.906	434.736	1.974.270	377.816
Rainer Neske	969.746	314.911	827.875	368.488

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

## Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands

Am 28. März 2013 beziehungsweise 17. Februar 2012 hielten die derzeitigen Vorstandsmitglieder die folgende Anzahl an Deutsche Bank-Aktien und Aktienanwartschaften:

Mitglieder des Vorstands		Anzahl Aktien	Anzahl Aktienanwartschaften <sup>1</sup>
Jürgen Fitschen	2013	183.759	146.472
	2012	181.907	110.978
Anshuman Jain	2013	572.701	344.875
	2012	552.697	346.703
Stefan Krause	2013	–	141.148
	2012	–	116.307
Dr. Stephan Leithner	2013	24.632	180.348
Stuart Lewis	2013	20.480	77.706
Rainer Neske	2013	73.940	132.905
	2012	51.088	111.902
Henry Ritchotte	2013	134.082	144.944
<b>Summe</b>	<b>2013</b>	<b>1.009.594</b>	<b>1.168.398</b>
<b>Summe</b>	<b>2012</b>	<b>785.692</b>	<b>685.890</b>

<sup>1</sup> Einschließlich der Aktienanwartschaften, die ein Vorstandsmitglied gegebenenfalls im Zusammenhang mit einem bestehenden Anstellungsverhältnis vor der Bestellung zum Vorstand erhalten hat.

Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands hielten zum 22. Februar 2013 insgesamt 1.009.594 Deutsche Bank-Aktien, was rund 0,11 % der an diesem Stichtag ausstehenden Aktien entsprach.

Den im Geschäftsjahr 2012 tätigen Mitgliedern des Vorstands wurden in diesem Geschäftsjahr insgesamt 439.722 Deutsche Bank-Aktien aus in früheren Jahren gewährten Aktienanwartschaften zugeteilt.

## Senior Management Group

---



---

Es ist zwingend erforderlich, dass sich die Mitglieder der obersten Führungsebene eines Finanzunternehmens zum gemeinsamen Aufbau eines langfristigen und nachhaltigen Unternehmens verpflichten. Dies sollte sich auch in der Vergütungsstruktur widerspiegeln mit dem Ziel, dass die Mitarbeiter ein persönliches Interesse am zukünftigen Erfolg des Unternehmens haben.

Wie auf dem Investorentag 2012 angekündigt, haben wir uns entschlossen, die oberste Führungsebene zu identifizieren. Diese Gruppe besteht aus 126 Personen (neben dem Vorstand weitere 119 Personen) und umfasst auch das Group Executive Committee und die obersten Führungskräfte aller Geschäftsbereiche, des Regional Management und der Infrastrukturfunktionen. Alle identifizierten Personen unterliegen zugleich der Regulierung durch die InstitutsVergV; dennoch haben wir auf freiwilliger Basis diese Untergruppe aus der Gruppe aller durch die InstitutsVergV regulierten Mitarbeiter ermittelt, um für diese strengere Vergütungsvorschriften anzuwenden.

### Restricted Equity Award

Um die Vergütung für diese Gruppe noch stärker an der langfristigen Nachhaltigkeit des Konzerns auszurichten, haben wir beschlossen, den kombinierten Zeitraum von Anwartschaftsfrist und Haltefrist für die REA auf insgesamt fünf Jahre zu verlängern. Unter der Voraussetzung, dass die Leistungsbedingungen erfüllt sind, wird die gesamte Anzahl der Aktien (anders als bei einer tranchenweisen Zuteilung) nicht vor Ende des Fünfjahreszeitraums an die Mitarbeiter geliefert.

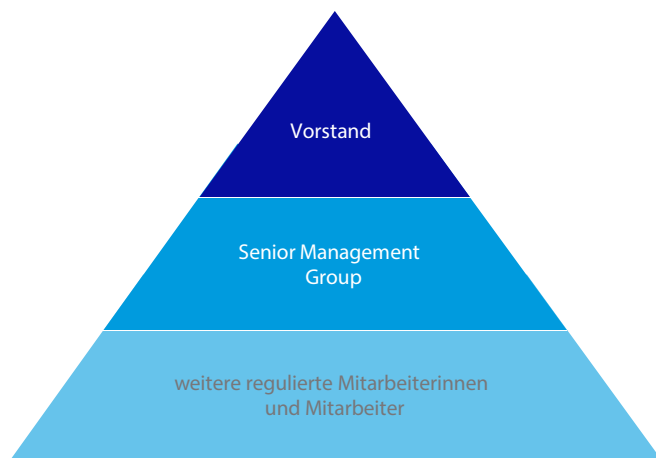
Die REA unterliegen sämtlichen Rückforderungsbedingungen, die in der Übersicht der ex-post-Methoden der Risikoanpassung dargestellt wurden. Ist das Ergebnis vor Steuern des Konzerns oder des Unternehmensbereichs des Mitarbeiters während des fünfjährigen Zeitraums in einem Jahr negativ, verfallen 20 % dieser Vergütungskomponente hinsichtlich dieses Jahres.

Es ist unsere Absicht, ein spezielles Augenmerk auf die Vergütungsvereinbarungen dieser Gruppe von obersten Führungskräften zu richten. Zusätzlich zur Verlängerung der Fristen bis zum Erhalt der REAs wird für diese Gruppe durch die Einrichtung einer Obergrenze für sofortige, bare Bonuszahlungen ein hoher Anteil an aufgeschobener Vergütung gewährleistet. Im Durchschnitt unterliegt die Senior Management Group einer Quote an aufgeschobener Vergütung von mehr als 90 %. Sowohl der Anteil an aufgeschobener Vergütung als auch die Anwartschaftsfrist von fünf Jahren gehen über typische Standards der Branche und regulatorische Anforder-

rungen hinaus. Dies ist eine freiwillige Entscheidung, die wir getroffen haben und die sich unter Wettbewerbsaspekten als schwierig erweisen könnte. Dennoch sind wir fest davon überzeugt, dass durch diese Entscheidung die zunehmende Ausrichtung der Vergütung an der Anforderung langfristiger Wertentwicklung untermauert und aufgezeigt wird.

## Mitarbeiter, die der InstitutsVergV unterliegen

---



---

In Übereinstimmung mit der InstitutsVergV sind wir verpflichtet, alle Mitarbeiter zu identifizieren, bei denen davon ausgegangen wird, dass ihre Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Konzerns haben. Das SECC hat den Identifikationsprozess, der sowohl eine qualitative als auch eine quantitative Analyse umfasst, im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2012 beaufsichtigt. Im Rahmen des Prozesses wurden die nachstehenden Mitarbeitergruppen ermittelt:

- Vorstand, Group Executive Committee, Regional Management und Geschäftsleiter bedeutender Tochtergesellschaften;
- Führungskräfte, die für das tägliche Management von Front-Office-Bereichen und großen Hauptstandorten zuständig sind;
- Mitarbeiter, welche für unabhängige Kontrollfunktionen zuständig sind, und Mitglieder von globalen Komitees im Infrastrukturbereich;
- sämtliche Managing Directors im Bereich CB&S (außer Research und German MidCaps);
- sowie, falls nicht bereits identifiziert, alle anderen Mitarbeiter mit ähnlichem Vergütungsniveau wie diejenigen, die unter die oben genannten Kriterien fallen.

Weltweit wurden 1.215 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 36 Ländern identifiziert, die unter diese Regulierung fallen. Dies stellt eine Abnahme gegenüber dem Jahr 2011 dar, die maßgeblich darauf zurückzuführen ist, dass in CB&S weniger Managing Directors identifiziert wurden und dass die variable Vergütung insgesamt geringer geworden ist. Ungeachtet dessen erwarten wir, dass diese Anzahl auf einem wesentlich höheren Niveau als bei der Mehrzahl unserer hauptsächlichen Wettbewerber verbleibt, sowohl in absoluter Höhe als auch im Verhältnis zur gesamten Belegschaft.



### Vergütungsstrukturen für regulierte Mitarbeiter

Für regulierte Mitarbeiter kommt dieselbe Deferral Matrix zur Anwendung wie für alle anderen Mitarbeiter, jedoch mit der Ausnahme, dass mindestens 40 % ihrer variablen Vergütung in aufgeschobener Form zu gewähren sind. Erreicht die variable Vergütung eines regulierten Mitarbeiters bei Anwendung der konzernweit geltenden Matrix nicht 40 %, so wird diese Matrix außer Kraft gesetzt, damit sichergestellt ist, dass die regulatorischen Anforderungen erfüllt werden. Für regulierte Mitarbeiter gilt, dass durchschnittlich mehr als 70 % ihrer variablen Vergütung aufgeschoben werden. Diese Praxis geht über die regulatorische Vorgabe von mindestens 40 % bis 60 % weit hinaus und wird von uns freiwillig ausgeübt.

Alle regulierten Mitarbeiter erhalten 50 % ihrer aufgeschobenen variablen Vergütung in Form eines REA und 50 % in Form eines RIA. Nach Eintritt der Unverfallbarkeit gilt für die einzelnen REA-Tranchen eine anschließende Haltefrist von mindestens sechs Monaten, während der die Aktien von den Mitarbeitern nicht verkauft werden dürfen. Wenngleich die spezifischen erfolgsabhängigen Einbehaltungsregelungen, die im Kapitel über die konzernweite Vergütung umrissen wurden, während der Haltefrist nicht gelten, kann der Mitarbeiter diese Vergütungskomponente dennoch verwirken, wenn eine Kündigung aus wichtigem Grund erfolgt.

Nach Maßgabe des § 5 InstitutsVergV werden 50 % der sofort zugeteilten variablen Vergütung – also der verbleibende Anteil nach Ermittlung des in aufgeschobener Form gewährten Teils – ebenfalls in Form von Aktien (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 des Jahres 2012 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 Bedingungen über einen Verstoß gegen interne Richtlinien und können auch verfallen, wenn der Mitarbeiter den Konzern freiwillig verlässt.

### Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 8 InstitutsVergV

Wie oben beschrieben, haben wir einen strukturierten und umfassenden Ansatz entwickelt und verfeinert, um regulierte Mitarbeiter gemäß den Anforderungen der InstitutsVergV zu identifizieren. Einzelheiten der kollektiven Vergütungselemente für die Gruppe der regulierten Mitarbeiter sind in der unten stehenden Tabelle zusammengestellt. Die Mitglieder des Vorstands sowie die Geschäftsleiter unserer übrigen bedeutenden Institute gemäß § 1 InstitutsVergV sind in der Spalte „Geschäftsleiter (bedeutende Institute)“ enthalten.

	2012						
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) <sup>1</sup>	CB&S	GTB	AWM	PBC	Geschäftsleiter (bedeutende Institute)	NCOU	Konzern Gesamt
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.375</b>	<b>44</b>	<b>84</b>	<b>25</b>	<b>75</b>	<b>16</b>	<b>1.618</b>
Anzahl der Angestellten	1.086	26	42	15	36	10	1.215
davon Fixe Vergütung	339	9	15	5	20	3	391
davon Variable Vergütung	1.036	35	68	19	56	13	1.227
<b>Variable Vergütung</b>							
davon aufgeschobene Vergütung	779	28	57	15	47	10	936
davon aktienbasiert	390	14	28	8	23	5	468
davon sofort zugeteilt	257	7	12	4	9	2	290
davon aktienbasiert <sup>2</sup>	125	3	6	2	4	1	141
davon Vergütung in Abhängigkeit von einer Einbehalt-Regelung	904	31	62	17	51	11	1.077
davon Vergütung in Abhängigkeit von einer nachhaltigen Wertentwicklung	779	28	57	15	47	10	936
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungs- verhältnisses <sup>3, 4</sup>	34	-	-	-	-	-	34
Anzahl der Begünstigten	25	-	-	-	-	-	26
Zahlungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	22	-	15	-	25	-	61
Anzahl der Begünstigten	91	-	7	-	3	-	101

<sup>1</sup> Ohne Postbank.

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

<sup>3</sup> Einschließlich Garantiezusagen.

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

Alle Zahlen in der obigen Tabelle beinhalten die Zuordnung der Vergütung und der Mitarbeiterzahlen der Infrastruktureinheiten gemäß unserer gängigen Kostenallokationsschlüssel. Die Tabelle enthält geringfügige Rundungsdifferenzen.

Unsere Managementstruktur und unsere Belegschaft unterlagen während des Jahres 2012 erheblichen Veränderungen. Sämtliche bei Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses an Führungskräfte geleistete Zahlungen erfolgten in Anerkennung ihres nachhaltigen Engagements und ihres persönlichen Beitrags zum Erfolg des Konzerns innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Der höchste Einzelbetrag innerhalb der vorgenannten Gesamtbeträge bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses belief sich auf € 10,4 Mio (umgerechnet in Euro mit dem Wechselkurs am Tag der Auszahlung), wobei es sich um eine frühere vertragliche Verpflichtung handelte.

Sämtliche aufgeschoben gewährten Vergütungselemente sowie der EUA unterliegen dem Einbehalt nach einem Verstoß des Mitarbeiters gegen interne Richtlinien oder regulatorische Auflagen. Darüber hinaus gelten für sämtliche aufgeschoben gewährten Vergütungselemente die Vorschriften über den Einbehalt im Hinblick auf den Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters, seines jeweiligen Unternehmensbereichs und des Konzerns insgesamt. Im Verlauf des Jahres 2012 wurden keine Vergütungszusagen an regulierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbehalten.

## Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung geregelt, die bei Bedarf durch die Hauptversammlung angepasst werden kann. Neue Vergütungsregelungen wurden zuletzt in der Hauptversammlung am 24. Mai 2007 beschlossen. Danach gelten die folgenden Regelungen:

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

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

Wir erstatten den Mitgliedern des Aufsichtsrats sämtliche Auslagen sowie etwaige Umsatzsteueraufwendungen (derzeit 19%), die ihnen in Verbindung mit ihren Aufgaben als Mitglied des Aufsichtsrats entstehen. Die bei der Deutschen Bank angestellten Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats erhalten außerdem ihre Vergütung als Mitarbeiter. Die Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während des ganzen Geschäftsjahres angehören, wird im Verhältnis zur Amtsdauer berücksichtigt, wobei eine Aufrundung auf volle Monate erfolgt.

Die Mitglieder des Nominierungsausschusses, der sich im Anschluss an die Hauptversammlung 2008 konstituiert hat, haben auf sämtliche Vergütungen für den Nominierungsausschuss für 2009 und die Folgejahre einschließlich des Sitzungsgelds verzichtet.

### **Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2012**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ihre Vergütung nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Im Januar 2013 haben wir jedem Aufsichtsratsmitglied für seine Tätigkeit im Jahr 2012 die feste Vergütung und die Sitzungsgelder überwiesen. Zusätzlich erhält jedes Aufsichtsratsmitglied nach der Hauptversammlung im Mai 2013 für seine Tätigkeit im Jahr 2012 die an unseren langfristigen Unternehmenserfolg geknüpfte Vergütung sowie die dividendenabhängige Vergütung. Unter der Annahme, dass die Hauptversammlung im Mai 2013 der vorgeschlagenen Dividende von 0,75 € pro Aktie zustimmen wird, erhält der Aufsichtsrat eine Gesamtvergütung von 2.335.000 € (2011: 2.608.600 €).

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2012 setzt sich wie folgt zusammen (ohne gesetzliche Umsatzsteuer).

Mitglieder des Aufsichtsrats in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2012				Vergütung für das Geschäftsjahr 2011			
	Fest	Variabel	Sitzungs- geld	Insgesamt	Fest	Variabel <sup>8</sup>	Sitzungs- geld	Insgesamt
Dr. Paul Achleitner <sup>1</sup>	160.000	-	13.000	173.000	-	-	-	-
Dr. Clemens Börsig <sup>2</sup>	100.000	-	12.000	112.000	240.000	28.800	23.000	291.800
Karin Ruck	210.000	-	19.000	229.000	210.000	25.200	17.000	252.200
Wolfgang Böhr	60.000	-	6.000	66.000	60.000	7.200	6.000	73.200
Dr. Karl-Gerhard Eick	180.000	-	13.000	193.000	180.000	21.600	12.000	213.600
Katherine Garrett-Cox <sup>3</sup>	60.000	-	6.000	66.000	40.000	4.800	3.000	47.800
Alfred Herling	120.000	-	12.000	132.000	120.000	14.400	11.000	145.400
Gerd Herzberg <sup>2</sup>	25.000	-	4.000	29.000	60.000	7.200	6.000	73.200
Sir Peter Job <sup>4</sup>	-	-	-	-	75.000	12.600	8.000	95.600
Prof. Dr. Henning Kagermann	120.000	-	12.000	132.000	120.000	14.400	12.000	146.400
Peter Kazmierczak <sup>5</sup>	-	-	-	-	50.000	6.000	6.000	62.000
Martina Klee	60.000	-	6.000	66.000	60.000	7.200	6.000	73.200
Suzanne Labarge	120.000	-	12.000	132.000	120.000	14.400	11.000	145.400
Maurice Lévy <sup>2</sup>	25.000	-	3.000	28.000	60.000	7.200	5.000	72.200
Peter Löscher <sup>1</sup>	40.000	-	2.000	42.000	-	-	-	-
Henriette Mark	120.000	-	13.000	133.000	120.000	14.400	12.000	146.400
Gabriele Platscher	60.000	-	6.000	66.000	60.000	7.200	6.000	73.200
Dr. Theo Siegert <sup>2</sup>	75.000	-	8.000	83.000	145.000	17.400	13.000	175.400
Rudolf Stockem <sup>6</sup>	35.000	-	2.000	37.000	-	-	-	-
Dr. Johannes Teyssen	60.000	-	6.000	66.000	60.000	7.200	6.000	73.200
Marlehn Thieme	120.000	-	13.000	133.000	120.000	14.400	11.000	145.400
Tilman Todenhöfer	120.000	-	12.000	132.000	120.000	14.400	11.000	145.400
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützscher <sup>1</sup>	80.000	-	7.000	87.000	-	-	-	-
Stefan Viertel	60.000	-	6.000	66.000	60.000	7.200	6.000	73.200
Renate Voigt <sup>7</sup>	60.000	-	6.000	66.000	10.000	1.200	-	11.200
Werner Wenning	60.000	-	6.000	66.000	60.000	7.200	6.000	73.200
<b>Insgesamt</b>	<b>2.130.000</b>	<b>-</b>	<b>205.000</b>	<b>2.335.000</b>	<b>2.150.000</b>	<b>261.600</b>	<b>197.000</b>	<b>2.608.600</b>

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

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

<sup>3</sup> Mitglied seit 26. Mai 2011.

<sup>4</sup> Mitglied bis 26. Mai 2011.

<sup>5</sup> Mitglied bis 25. Oktober 2011.

<sup>6</sup> Mitglied seit 1. Juni 2012.

<sup>7</sup> Mitglied seit 30. November 2011.

<sup>8</sup> Die variable Vergütung 2011 für ein einfaches Mitglied von 7.200 € setzte sich aus einem dividendenabhängigen Betrag von 0 € und einem am langfristigen Unternehmenserfolg geknüpften Betrag von 7.200 € zusammen.

Mit Ausnahme von Herrn Stockem sind alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Darüber hinaus war Herr Dr. Börsig bis April 2006 Mitglied des Vorstands der Deutschen Bank AG. Im Geschäftsjahr 2012 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,6 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 2012 haben wir 0,08 Mio € für Pensionsverpflichtungen, Rentenzahlungen oder vergleichbare Leistungen für diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats zurückgestellt, die bei uns angestellt sind oder waren.

