



Vergütungsbericht 2023

Vergütungsbericht

Einleitung	2
Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat.....	2
Vergütungsbericht für die Mitarbeiter.....	2
Vergütung der Mitglieder des Vorstands	3
Zusammenfassung.....	3
Grundlagen der Vorstandsvergütung.....	5
Zuständigkeit und Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung.....	5
Leitprinzip: Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie.....	5
Vergütungsgrundsätze.....	6
Vergütungsrelevante Ereignisse in 2023.....	7
Geschäftliche Entwicklung und Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensstrategie in 2023.....	7
Veränderungen im Vorstand und Vergütungsentscheidungen in 2023.....	8
Billigung des Vergütungsberichts 2022 durch die Hauptversammlung 2023.....	9
Grundsätze der Vergütungsfestsetzung.....	10
Struktur des Vorstandsvergütungssystems.....	10
Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung.....	11
Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr.....	13
Fixe Vergütung.....	13
Variable Vergütung.....	13
Angemessenheit der Vorstandsvergütung und Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung.....	26
Zurückbehaltungs- und Halteperioden.....	27
Backtesting, Malus und Clawback.....	28
Angaben zu Aktien und zur Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung (Shareholding guidelines).....	29
Leistungen zum Mandatsende.....	30
Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden.....	30
Weitere anstellungsvertragliche Regelungen.....	31
Abweichungen vom Vergütungssystem.....	31
Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023.....	32
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands.....	32
Frühere Mitglieder des Vorstands.....	35
Ausblick auf das Geschäftsjahr 2024.....	36
Zukunftsorientierte Bemessungsperiode für den LTI.....	36
Reduzierung der Komplexität.....	36
Stärkere Ausrichtung am Pay for Performance-Prinzip.....	37
Stärkung der Marktüblichkeit.....	37
Ausblick auf die Ziele der variablen Vergütung 2024-2026.....	38
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	39
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2023 und 2022.....	41
Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	44
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	46
Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats.....	46
Verantwortung des Wirtschaftsprüfers.....	46
Prüfungsurteil.....	46
Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts.....	46
Haftungsbeschränkung.....	47
Vergütung der Mitarbeiter (ungeprüft)	48
Aufsichtsrechtliches Umfeld.....	48
Vergütungsgovernance.....	49
Vergütungs- und Benefitsstrategie.....	51
Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung.....	52
Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen.....	54
Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung.....	55
Struktur der variablen Vergütung.....	56
Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung.....	57
Vergütungsentscheidungen für 2023.....	58
Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern.....	60

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2023 enthält detaillierte Informationen zur Vergütung im Deutsche Bank Konzern.

Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat

Der Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Deutsche Bank Aktiengesellschaft (im Folgenden auch „Deutsche Bank AG“ oder „Bank“) gemäß § 162 Aktiengesetz erstellt. Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Bank und gibt Auskunft über die im Geschäftsjahr 2023 jedem gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Bank gewährte und geschuldete Vergütung.

Der Vergütungsbericht entspricht den aktuellen rechtlichen und regulatorischen Vorgaben, insbesondere des § 162 Aktiengesetzes und der Institutsvergütungsverordnung und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Er entspricht zudem den anwendbaren Vorgaben der gültigen Rechnungslegungsvorschriften für kapitalmarktorientierte Unternehmen (Handelsgesetzbuch „HGB“, International Financial Reporting Standards „IFRS“) und den Leitlinien, die vom Arbeitskreis Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung herausgegeben wurden.

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

In diesem Teil des Vergütungsberichtes werden Informationen über das Vergütungssystem und die Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter im Deutsche-Bank-Konzern offengelegt. Der Bericht stellt das Vergütungsrahmenwerk des Konzerns dar und er erläutert die Entscheidungen über die variable Vergütung für das Jahr 2023. Darüber hinaus enthält der Bericht quantitative Vergütungsinformationen im Hinblick auf die Mitarbeiter, die als Risikoträger (sogenannte Material Risk Takers) gemäß der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) identifiziert wurden.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Zusammenfassung

Im Jahr 2023, das wie in Vorjahren durch außerordentlich hohe makroökonomische Herausforderungen und geopolitische Unsicherheiten gekennzeichnet war, hat die Deutsche Bank ihre Stabilität unter Beweis gestellt und ihren Kunden zur Seite gestanden. Die globale Hausbank-Strategie und das diversifizierte Universalbankmodell der Deutschen Bank wurden erneut auf den Prüfstand gestellt und haben sich als widerstandsfähig und robust erwiesen. So erzielte die Deutsche Bank den höchsten Gewinn vor Steuern im Vergleich zum Vorjahr seit 16 Jahren. Mit einem Ertragsanstieg um 6% auf beinahe EUR 29 Mrd. ist die Deutsche Bank schneller gewachsen als erwartet.

Der Performance der Deutschen Bank im Berichtsjahr 2023 standen die weiterhin hohen Inflation, die Verlangsamung des Wirtschaftswachstums, geopolitische Unsicherheiten angesichts des Krieges in der Ukraine und des bewaffneten Konflikts in Israel und Gaza gegenüber. Mit ihrer strategischen Neuausrichtung im Jahr 2019 und der anschließenden Transformation hat die Deutsche Bank die Grundlage für Wachstum und nachhaltige Profitabilität geschaffen. Im Jahr 2023 hat die Deutsche Bank ihre Ausschüttungen an ihre Aktionäre deutlich erhöht und ihre strenge Kostendisziplin bei fortlaufender Festigung ihrer Kapitalbasis beibehalten.

Der Aufsichtsrat hat bei seinen Vergütungsentscheidungen die Perspektiven der verschiedenen Interessenvertreter sehr sorgfältig berücksichtigt. Diese Entscheidungen basieren u.a. auf der Philosophie der leistungsbezogenen Vergütungsstrategie („Pay-for-Performance“), der zufolge sowohl den individuellen als auch den gemeinschaftlichen finanziellen und nicht-finanziellen Leistung im Hinblick auf die Umsetzung der globalen Hausbank-Strategie sowie den Risiken und Kontrollen Rechnung getragen wird. Der Aufsichtsrat hat sich im Rahmen seiner Leistungsbeurteilung zudem eingehend mit den im Zusammenhang mit dem Projekt Unity (IT-Migration der Postbank-Kundenkonten auf die Plattform der Deutschen Bank) aufgetretenen Problemen und negativen Auswirkungen befasst und im Rahmen seines Konsequenzenmanagements die unterschiedlichen individuellen Verantwortlichkeiten der Vorstandsmitglieder in dieser Angelegenheit berücksichtigt und bei der Ermittlung der Zielerreichung angemessene Kürzungen vorgenommen („Cut“ in den Erreichungsgraden des Short-Term Award).

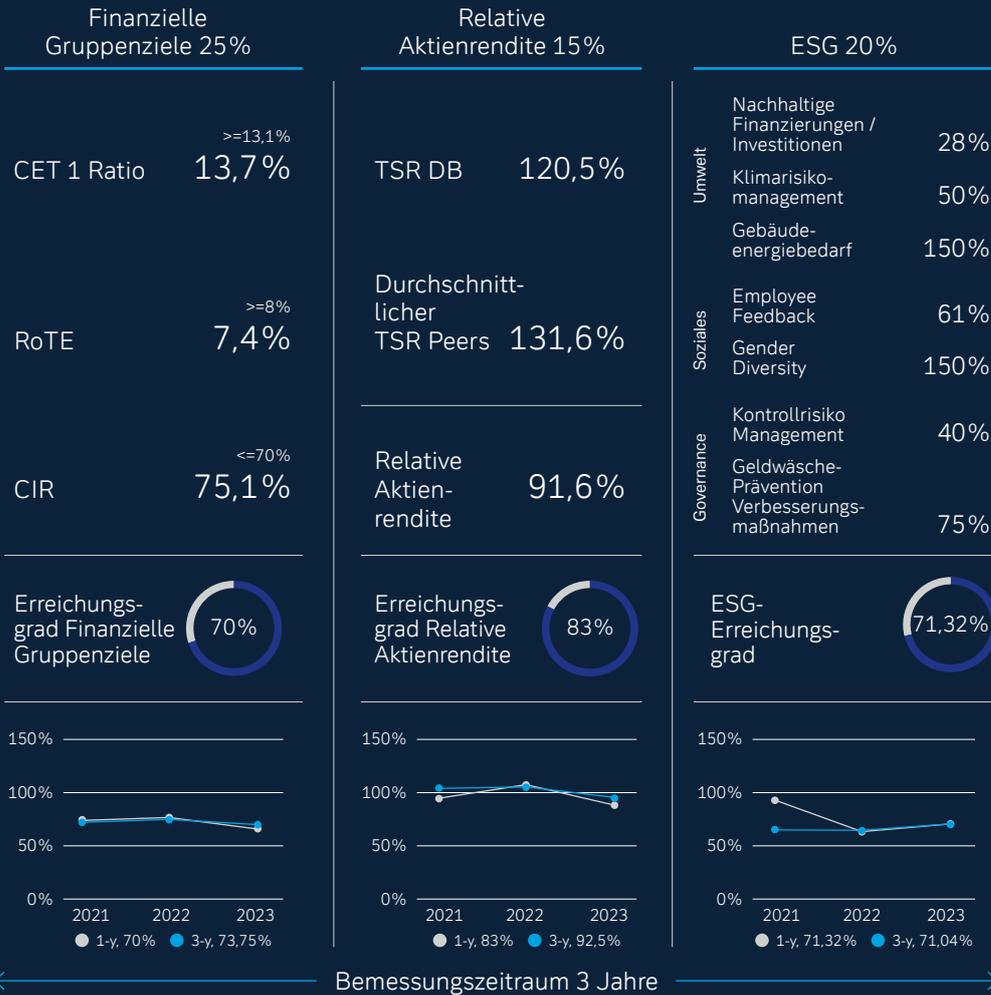
Alle Vergütungsentscheidungen werden im Rahmen der vielfältigen regulatorischen Anforderungen getroffen. In dieser Hinsicht sind die Vergütung des Vorstands und die Auszahlungsfristen der variablen Vergütungskomponenten in mehrfacher Hinsicht begrenzt. Aufgrund der Vorgaben des § 25a Abs. 5 KWG und im Einklang mit der Entscheidung der Hauptversammlung im Mai 2014 ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung grundsätzlich auf 1:2 begrenzt (Cap-Regelung). Aus diesem Grund ist die Festvergütung der Vorstandsmitglieder der Deutschen Bank im Vergleich mit anderen DAX-Unternehmen, die dieser Regulierungsvorschrift nicht unterliegen, vergleichsweise hoch.

Der Vergütungskontrollausschuss der Deutschen Bank überprüft regelmäßig das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die Marktentwicklung und das Feedback der Investoren. Als Ergebnis des Überprüfungsprozesses im Jahr 2023 wurden Verbesserungspunkte identifiziert. Diese spiegeln sich nun in einem neu gestalteten Vergütungssystem wider, das der Hauptversammlung im Mai 2024 zur Genehmigung vorgelegt wird und ab 2024 zur Anwendung kommen soll. Die Komplexität des Vergütungssystems wurde durch die Begrenzung der Anzahl der Ziele enorm reduziert und dadurch die Transparenz signifikant erhöht. Um das Feedback der Aktionäre zu berücksichtigen, wird für die Leistungsmessung des Long-Term Incentive künftig ein zukunftsgerichteter Bemessungszeitraum anstelle der bisherigen rückwärtsgerichteten Betrachtung verwendet. Damit wollen wir eine langfristige Ausrichtung und damit die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens fördern. Um die Vergütung der Deutschen Bank noch stärker an der Leistung auszurichten, wird die Zielerreichung in Bezug auf den relativen Total Shareholder Return auf der Grundlage eines ambitionierteren Ansatzes bewertet, der den Rang der Deutschen Bank im Vergleich zu den Internationalen Banken in ihrer Peer-Group auf Perzentil-Basis ermittelt.

Weitere Einzelheiten zum neuen Vergütungssystem für den Vorstand finden Sie im Ausblick auf den Vergütungsbericht 2023.

(LTA) (60%)
Langfristkomponente

Struktur & Jahresbewertung



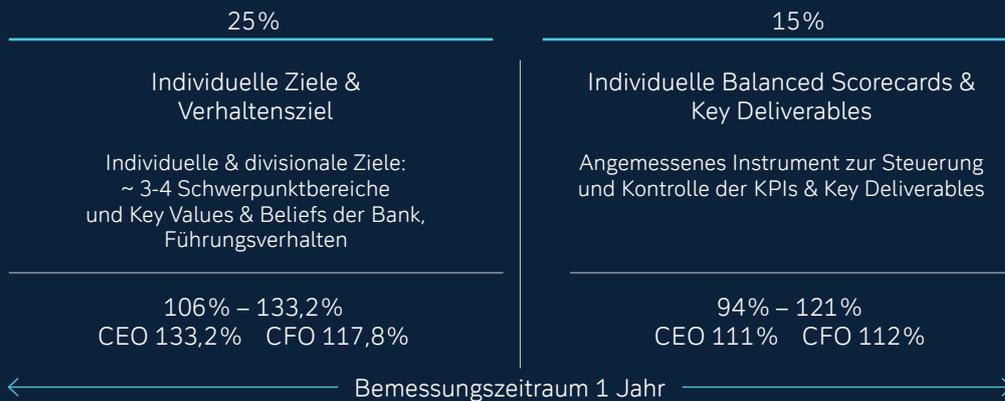
Gemeinsame Ziele verknüpft mit der Strategie der Deutschen Bank.

LTA Erreichungsgrad

77,53%
vs.
79,60%
Jahr 2022

(STA) (40%)
Kurzfristkomponente

Struktur & Jahresbewertung



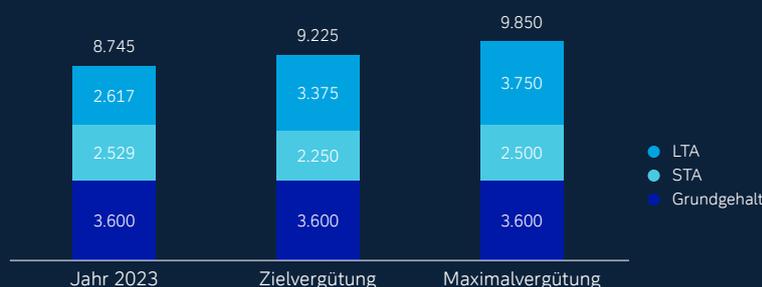
Individuelle & divisionale Ziele

STA Erreichungsgrad (nach Cut)

61,52% - **116,38%**
vs. 105,69% - 127,54%
Jahr 2022

Die gesamte variable Vergütung für den Vorstand beträgt 37,62 Millionen € für das Jahr 2023

CEO



Erreichungsgrad variable Vergütung vs. Ziel

91,48%

Grundlagen der Vorstandsvergütung

Zuständigkeit und Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium für die Entscheidungen über die Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie die Festsetzung der individuellen Vergütungen und der Regelungen zur Gewährung der Vergütung zuständig. Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei seiner Aufgabe der Ausgestaltung und Überwachung der Umsetzung des Systems und bereitet die Beschlüsse für den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf spricht der Vergütungskontrollausschuss gegenüber dem Aufsichtsrat Empfehlungen aus, Anpassungen am System vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem für den Vorstand der Hauptversammlung gemäß § 120a Absatz 1 Aktiengesetz zur Billigung vorgelegt. Zuletzt wurde das Vergütungssystem von der Hauptversammlung 2021 mit 97,76% gebilligt.

Auf Basis des gebilligten Vergütungssystems bestimmt der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr die Gesamt-Zielvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung des Zuschnitts und der Komplexität der funktionalen Verantwortungen der Vorstandsmitglieder, der Dauer der Zugehörigkeit des Vorstandsmitglieds im Gesamtvorstand sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die Marktüblichkeit der Vergütung unter Heranziehung sowohl eines Horizontal- als auch Vertikalvergleichs und legt fest, welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung) (weitere Details dazu im Kapitel „Angemessenheit der Vorstandsvergütung und Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung“).

Leitprinzip: Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie

Das Ziel der Deutschen Bank ist es, einen positiven Beitrag für ihre Kunden, Mitarbeiter, Investoren sowie die Allgemeinheit zu leisten, indem wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlicher Fortschritt gefördert werden. Die Deutsche Bank bietet ihren Kunden Lösungen und leistet einen aktiven Beitrag zu deren Wertschöpfung. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Deutsche Bank wettbewerbsfähig und profitabel ist und sich zugleich auf eine starke Kapital- und Liquiditätsbasis stützen kann. Die Deutsche Bank fühlt sich dabei einer Kultur verpflichtet, die Risiken und Erträge angemessen aufeinander abstimmt.

Auf der Jahresmedienkonferenz im Februar 2024 bestätigte die Deutsche Bank ihre strategischen Ziele für den Konzern bis zum Jahr 2025. Aufbauend auf einem stabilen und zukunftssträchtigen Fundament mit einem geschärften Geschäftsmodell mit vier gut ausbalancierten und sich gegenseitig verstärkenden Geschäftsbereichen, die einen kapitaleffizienten, vorhersehbaren Ertragsmix, ein umsichtiges Risikomanagement und eine starke Bilanz schaffen, hat die Deutsche Bank einen klaren Weg eingeschlagen und ist bei der Umsetzung ihrer Global-Hausbank-Strategie für den Konzern für den Zeitraum bis 2025, die auf nachhaltiges profitables Wachstum und Aktionärsrenditen abzielt, auf gutem Weg. Da die Erträge in den vergangenen Jahren die Erwartungen der Bank übertroffen haben, wurde das bisherige Ziel für 2025 gegenüber der auf dem Investor Deep Dive im März 2022 verkündeten Ambition der Bank angehoben. Für den Zeitraum zwischen 2021 und 2025 liegt das angepasste Ziel bei einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum von 5,5% bis 6,5%. Damit wurde die bisherige Erwartung der Bank von 3,5% bis 4,5% angehoben, was zu einem Ergebnis von rund 32 Milliarden Euro an Erträgen im Geschäftsjahr 2025 führt. Gleichzeitig hat die Kostendisziplin weiterhin hohe Priorität. Im Jahr 2023 wurden weitere Effizienzmaßnahmen umgesetzt, um die Kosten-Ertrags-Relation bis 2025 unter 62,5% zu senken und Kapazitäten für Investitionen und die Verbesserung des operativen Leverage vorzuhalten, um eine attraktive Eigenkapitalrendite von über 10% zu erzielen. Die Kapitalausschüttungsziele sollen durch eine Kombination aus Dividenden und Aktienrückkäufen mit einer Ausschüttungsquote von 50% ab dem Finanzjahr 2024 erreicht werden. Die Bank wird sich weiterhin auf die Einhaltung von Verhaltensregeln und Kontrollen konzentrieren und eine klare Managementagenda verfolgen, um Geschäftsabläufe zu optimieren, noch innovativer zu werden und ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

Im Interesse der Aktionäre ist das Vorstandsvergütungssystem auf die Geschäftsstrategie sowie die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Deutschen Bank ausgerichtet und setzt geeignete Anreize für eine konsequente Erreichung der gesetzten Ziele. Durch die Zusammensetzung der Gesamtvergütung aus fixen und variablen Vergütungskomponenten, durch die Bemessung der Leistung über kurz- und langfristige Zeiträume und durch die Heranziehung relevanter und anspruchsvoller Leistungsparameter werden die Umsetzung der Konzernstrategie und die Ausrichtung auf den nachhaltigen und langfristigen Erfolg des Konzerns in klarer und nachvollziehbarer Weise vergütet. Die Zielstruktur umfasst dabei finanzielle und nicht-finanzielle Parameter und Messgrößen in einem ausgewogenen Verhältnis.

Die Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems incentiviert, wenn sie die mit der Strategie der Deutschen Bank verknüpften Ziele individuell und als Team nachhaltig verfolgen und eine langfristige positive Entwicklung der Deutschen Bank vorantreiben, ohne dabei unverhältnismäßige Risiken einzugehen. Damit stellt der Aufsichtsrat jederzeit die enge Kopplung von Leistung und Vergütung im Einklang mit den Aktionärsinteressen sicher („Pay for Performance“).

Vergütungsgrundsätze

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die Bemessung der individuellen Vergütungen beruhen auf den nachfolgend dargestellten Vergütungsgrundsätzen, die vom Aufsichtsrat bei seinen entsprechenden Beschlussfassungen berücksichtigt werden:

Unternehmensstrategie	Das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands ist eng mit der Strategie der Deutschen Bank verknüpft, fördert deren Umsetzung und treibt die langfristige positive Entwicklung des Konzerns voran, ohne gleichzeitig unverhältnismäßige Risiken einzugehen.
Interessen der Aktionäre	Bei der konkreten Ausgestaltung des Vergütungssystems, der Festlegung der individuellen Vergütungen sowie der Gestaltung der Zuteilungs- und Auszahlungsmodalitäten werden jederzeit die Interessen der Aktionäre berücksichtigt.
Individuelle und gemeinschaftliche Ziele	Durch die Festsetzung von individuellen, bereichsbezogenen und gemeinschaftlichen Zielen werden die nachhaltige und langfristige Entwicklung der jeweils von den Vorstandsmitgliedern verantworteten Geschäfts- oder Infrastrukturbereiche bzw. Regionen, aber auch die Leistung des Vorstands als Gesamtgremium gefördert.
Langfristigkeit	Der die kurzfristig orientierten Ziele übersteigende Anteil an langfristig orientierten Zielen und die Gewährung der variablen Vergütung ausschließlich in aufgeschobener und überwiegend aktienbasierter Form mit Zurückbehaltungsfristen bis zu sieben Jahre sichern eine langfristige Bindung an den Erfolg der Deutschen Bank.
Nachhaltigkeit	Ziele im Einklang mit der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie (Environmental/Social/Governance) der Deutschen Bank tragen zum verantwortlichen und nachhaltigen Handeln bei und stellen damit einen wichtigen Beitrag für den langfristigen Erfolg der Deutschen Bank dar.
Angemessenheit und Obergrenzen	Die Prüfung der Vergütung im horizontalen Vergleich zu Peers und im vertikalen Vergleich zur Arbeitnehmerschaft sowie geeignete Vergütungsobergrenzen bezogen auf die erreichbare variable Vergütung sowie die Maximalvergütung stellen die Angemessenheit der Vergütungshöhen sicher.
Transparenz	Durch die Vermeidung unnötiger Komplexität in den Strukturen und durch die klare und verständliche Berichterstattung wird die Transparenz des Vergütungssystems im Einklang mit den Erwartungen von Investoren und Öffentlichkeit sowie mit den regulatorischen Anforderungen erhöht.
Governance	Die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die Bemessung der individuellen Vergütung erfolgen im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben.

Vergütungsrelevante Ereignisse in 2023

Geschäftliche Entwicklung und Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensstrategie in 2023

Die Vorstandsvergütung ist eng mit den strategischen Zielen der Deutschen Bank geknüpft. Sämtliche mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten individuellen und gemeinschaftlichen Ziele sowie deren Bemessungsparameter für das Geschäftsjahr 2023 wurden zu Beginn des Jahres im Vergütungskontrollausschuss diskutiert und anschließend vom Aufsichtsrat beschlossen. Die Ziele dienen insgesamt der Förderung der strategischen Transformation des Konzerns und die für das Geschäftsjahr 2023 zu Beginn des Jahres 2024 in Bezug auf die Ziele festgestellten Erreichungsgrade geben Auskunft, in welchem Umfang die einzelnen Ziele erreicht wurden und damit den Erfolg der Bank unterstützt haben.

Seit 2019 hat das Managementteam die Deutsche Bank erfolgreich umgebaut. Durch die Neuausrichtung des Geschäfts auf ihre Kernkompetenzen ist die Bank deutlich profitabler, ausgewogener und kosteneffizienter geworden. Dank der disziplinierten Umsetzung der Strategie war die Bank in der Lage, ihre Kunden in einer volatilen Welt unter äußerst schwierigen Bedingungen zu unterstützen und ihre Widerstandsfähigkeit durch hohe Risikodisziplin und solides Kapitalmanagement unter Beweis zu stellen.

Der Gewinn vor Steuern belief sich Ende 2023 auf 5,7 Milliarden Euro. Dies ist ein leichter Anstieg von 2% gegenüber dem Vorjahr und das höchste Ergebnis seit sechzehn Jahren ungeachtet nicht-operationellen Kosten von 1 Milliarde Euro. Die Eigenkapitalrendite nach Steuern sank im Vergleich zum Vorjahr auf 7,4%, was auf Steuereffekte in den Jahren 2022 und 2023 zurückzuführen ist, wobei die positiven Auswirkungen im Jahr 2022 größer waren. Die Erträge stiegen im Vergleich zu 2022 um 6% auf 28,9 Milliarden Euro, was auf den Anstieg der globalen Zinssätze zurückzuführen ist und vor allem auf den Erfolg der breiten Basis der Bank mit einem verstärkten Kundengeschäft, insbesondere in der Unternehmensbank und der Privatkundenbank mit der höchsten Wachstumsrate im Jahr 2023. Gleichzeitig gelang es der Deutschen Bank, die bereinigten Kosten mit 20,6 Milliarden Euro nahezu stabil zu halten und eine konstante Aufwand-Ertrag-Relation von 75% für das Gesamtjahr zu erzielen.

Entsprechend der Profitabilität aller Geschäftsbereiche im Jahr 2023 waren die Unternehmens- und die Privatkundenbank die wichtigsten Wachstumstreiber. Beide Geschäftsbereiche erzielten Rekordgewinne. Die Nettoerträge der Unternehmensbank beliefen sich im Jahr 2023 auf 7,7 Mrd. € und lagen damit um 22% über dem Vorjahreswert. Alle Geschäftsbereiche erzielten zweistellige Zuwächse, gleichzeitig wirkten sich innovative Produktentwicklungen und Investitionen in Kapazitäten für das zukünftige Geschäft positiv aus. Der Nettoertrag der Privatkundenbank lag mit 9,6 Mrd. € um 5% über dem Vorjahreswert. Bereinigt um Einmaleffekte wie den Verkauf des Finanzvertriebs in Italien stiegen sie sogar um 10%. Dies ist vor allem auf ein starkes Einlagengeschäft mit verbesserten Margen zurückzuführen. Wachstumstreiber war vor allem die Privatkundenbank Deutschland, deren Erträge um 14% über denen des Vorjahres lagen. Bereinigt um die Sondereffekte, die die Internationale Privatkundenbank erzielte, erreichte die Internationale Privatkundenbank ein Wachstum von 3%. In der Investmentbank lagen die Erträge mit 9,2 Mrd. Euro um 9% unter dem sehr hohen Niveau von 2022. Im Emissions- und Beratungsgeschäft stiegen die Erträge im Vergleich zum Vorjahr um 25%. Diese Entwicklung wurde hauptsächlich durch das Anleiheemissionsgeschäft getragen. Ein Grund dafür war, dass im Bereich Leveraged Debt Capital Markets (LDCM) anders als im Vorjahr keine Marktwertverluste durch gesicherten und nicht abgesicherten Engagements anfielen. Durch die Übernahme von Numis, dem führenden britischen Unternehmensmakler, wurden Investitionen in die Kundenberatung getätigt, um langfristig höhere Provisionserträge zu erzielen.

Die Ergebnisse des Jahres 2023 zeigen die Vorteile der Transformationsbemühungen der Deutschen Bank. Die Bank erzielte ein Ertragswachstum in ihren Kerngeschäften und setzte ihre Kostendisziplin fort. Die Risikovorsorge entspricht trotz des schwierigen Umfelds den Prognosen. Der gezielte Abbau von Risiken in der Bilanz hat zu der soliden Kapitalquote von 13,7% beigetragen.

Die individuellen Ziele sind in der Kurzfristkomponente (STA) gebündelt und haben einen Anteil von 40% an der gesamten variablen Vergütung. Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2023 für diese Komponenten Erreichungsgrade zwischen 61,52% und 116,38% festgestellt. Die Leistung des Vorstands als Gesamtgremium zeigt sich in der Langfristkomponente (LTA) mit einem Anteil von 60% an der gesamten variablen Vergütung. Insgesamt lag der Erreichungsgrad der gemeinschaftlichen Ziele allein auf das Geschäftsjahr 2023 bezogen bei 73,69%. Dieser Erreichungsgrad fließt zu 60% in die für das Geschäftsjahr 2023 zu gewählende Langfristkomponente ein. Da in die für das Geschäftsjahr 2023 gewählte Langfristkomponente die Erreichungsgrade der Vorjahre (30% des Jahres 2022 und 10% des Jahres 2021) eingeflossen sind, lag der Erreichungsgrad diese Komponente für das Geschäftsjahr 2023 auf Basis der gewichteten Erreichungsgrade der drei Geschäftsjahre bei insgesamt 77,53%. Details zu den einzelnen Erreichungsgraden werden in diesem Bericht im Kapitel mit der Überschrift „Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr“ dargestellt.

Veränderungen im Vorstand und Vergütungsentscheidungen in 2023

Mit Wirkung zum 1. Juni und 1. Juli 2023 hat der Aufsichtsrat Änderungen in den funktionalen Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder beschlossen. Claudio de Sanctis wurde mit Wirkung vom 1. Juli 2023 für einen Zeitraum von drei Jahren zum Mitglied des Vorstands bestellt. Christiana Riley verließ den Vorstand mit Ablauf des 17. Mai 2023. Karl von Rohr schied mit Wirkung vom 31. Oktober 2023 aus dem Vorstand aus.

Der Vorstand bestand am Ende des Jahres 2023 aus 9 Mitgliedern mit einem Frauenanteil von 11%. Die Deutsche Bank erfüllt damit die gesetzlichen Anforderungen, bleibt aber hinter ihrem Anspruch zurück. Wie auf der Hauptversammlung 2023 dargelegt, ist der Aufsichtsrat mit der Vertretung von Frauen im Vorstand nicht zufrieden und hält an der Verpflichtung fest, den Anteil von Frauen im Vorstand zu erhöhen und eine Kultur der Vielfalt, Gleichberechtigung und Einbeziehung im weiteren Sinne zu fördern und zu würdigen. Im Rahmen des neuen Vergütungssystems der Bank hat der Aufsichtsrat diesen Anspruch noch stärker mit den Leistungszielen der Vorstandsmitglieder verknüpft. Generell wurde der verkleinerte Vorstand intern und extern positiv gewürdigt, da dies effizient ist.

Auf seiner Sitzung am 27. Juli 2023 hat der Aufsichtsrat beschlossen, Vorstandsmitgliedern mit Anspruch auf aktienbasierte aufgeschobene Vergütungen, welche sich zum Zeitpunkt der Hauptversammlung 2023 in der Haltefrist befanden, eine Dividendenausgleichszahlung (Dividendenäquivalente) in Höhe von EUR 0,30 pro Aktienanwartschaft zu gewähren. Ein Dividendenäquivalent entspricht dem Anspruch auf eine Barzahlung an dem betreffenden Unverfallbarkeitsdatum auf der Grundlage der Dividendenzahlung, die während der Haltefrist der Anzahl unverfallbarer DB-Aktien erfolgt wäre, die am Unverfallbarkeitsdatum freigegeben werden. Die Dividendenausgleichszahlungen werden auf der Grundlage der pro DB-Aktie gezahlten Dividende multipliziert mit der Anzahl der in Haltefrist befindlichen DB-Aktienanteile (fixer EUR-Betrag) ermittelt. Für die Dividendenausgleichszahlungen gelten dieselben Bestimmungen wie für die ihnen zugrunde liegende Vergütung einschließlich (jedoch nicht beschränkt auf) Aussetzung, Verfall oder Rückforderung (Clawback).

Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder und zieht für die Überprüfung regelmäßig externe Vergütungsberater unterstützend hinzu, wobei er sicherstellt, dass diese Berater vom Vorstand und der Deutschen Bank unabhängig sind. Im Jahr 2023 hat der Aufsichtsrat eine Überprüfung der Vergütungshöhe unter Berücksichtigung vergleichbarer Unternehmen (Peer Groups) mit der Unterstützung durch einen externen Vergütungsberater vorgenommen. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Überprüfung und unter Berücksichtigung weiterer Aspekte wie der Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand oder Veränderungen im Verantwortungsbereich innerhalb des Vorstands hat der Aufsichtsrat die folgenden Vergütungsentscheidungen getroffen, die im Jahr 2023 wirksam wurden:

Eine vom Aufsichtsrat in Auftrag gegebene Benchmarking-Studie hat gezeigt, dass die Vergütungshöhe für das Vorstandsmitglied mit Zuständigkeit für die Unternehmens- und Investmentbank im Vergleich zur Vergleichsgruppe internationaler Banken niedriger ist. Im Vergleich zu den internationalen Banken liegt die Gesamtzielvergütung zwischen dem 25. Perzentil und dem Median. Aus diesem Grund und unter Berücksichtigung der Dauer seiner Mitgliedschaft im Vorstand hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Gesamtzielvergütung von Fabrizio Campelli mit Wirkung ab dem 1. April 2023 auf eine stärker am Markt ausgerichtete Gesamtzielvergütung von 8,8 Mio. € p.a. anzuheben, was einer Erhöhung von 25,71% entspricht (die Steigerung des Grundgehalts beträgt dabei 21,43%).

Ebenfalls mit Wirkung ab dem 1. April 2023 wurde die Zielvergütung des CFO angehoben. Hierbei hat der Aufsichtsrat die herausgehobene Stellung des CFO in der Bank und seine Rolle als stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bank AG im Vergleich zu den anderen Rollen im Vorstand bewertet und dabei die Dauer seiner Mitgliedschaft im Vorstand vor dem Hintergrund seiner Verlängerung als Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juli 2023 für weitere drei Jahre berücksichtigt. Seine Gesamtzielvergütung wurde auf 8,3 Mio. € p.a. angehoben. Dies entspricht einer Steigerung von 12,16% (die Steigerung des Grundgehalts beträgt dabei 6,67%).

Um einheitliche Vergütungsstrukturen aller Vorstände sicherzustellen, hat der Aufsichtsrat zudem das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung überprüft. Gemäß regulatorischer Vorgaben darf die variable Vergütung 200% der fixen Vergütung nicht überschreiten. Mit zwei Ausnahmen sind die Zielvergütungen aller Vorstandsmitglieder durchgängig so bemessen, dass im Fall einer maximalen Erfüllung sämtlicher Ziele diese regulatorische Obergrenze erreicht werden kann. Um hier konsistent zu sein, wurden die variablen Zielvergütungen von Christian Sewing und Karl von Rohr ab dem 1. April 2023 um 3,33% bzw. 6,76% erhöht. Die jeweiligen Grundgehälter blieben unverändert.

Die Gesamtzielvergütung für Claudio de Sanctis in seiner Funktion als Vorstandsmitglied und Leiter der Privatkundenbank wurde mit Wirkung ab seiner Bestellung zum Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juli 2023 auf 7,9 Mio. € p.a. festgelegt.

Der Aufsichtsrat hat die Probleme und negativen Folgen für die Kunden im Zusammenhang mit dem Projekt Unity (IT-Migration der Postbank Kundenkonten auf die Deutsche Bank Plattform) eingehend analysiert und bewertet. Obwohl die technische Migration von Datensätzen systemtechnisch korrekt umgesetzt wurde, wurden die Auswirkungen auf die Kundenservices und -prozesse deutlich unterschätzt. Die große Zahl von Kunden, die durch die Migration Einschränkungen erfahren haben, ist nach Ansicht von Aufsichtsrat und Vorstand nicht akzeptabel. Die Bank hat bei der Durchführung dieses Integrationsprogramms ihre eigenen hohen Ansprüche und die Erwartungen ihrer Kunden nicht erfüllt. Auch wenn in der Folgezeit schnelle und massive Anpassungen vorgenommen und Investitionen in zusätzliche Ressourcenkapazitäten, IT und automatisierte Prozesse getätigt wurden, um die Rückstände schnellstmöglich zu beseitigen, hat der Aufsichtsrat bei der Leistungsbeurteilung im Hinblick auf die Gewährung der variablen Vergütung die Gesamtbetrachtung des Themas berücksichtigt. Dabei wurde die individuelle Betroffenheit der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt und auf Empfehlung des Vergütungskontrollausschusses beschlossen, den individuellen Leistungsgrad für die kurzfristige Komponente ausgewählter betroffener Vorstandsmitglieder zu reduzieren.

Einzelheiten zur Berechnung der Kurzfristkomponente sind in diesem Bericht unter der Überschrift "Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr" aufgeführt.

Billigung des Vergütungsberichts 2022 durch die Hauptversammlung 2023

Der Vergütungsbericht 2022 für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutschen Bank in der Fassung vom 17. März 2023 wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2023 zur Genehmigung gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt. Die Hauptversammlung hat dem Vergütungsbericht mit einer Mehrheit von 89,07% zugestimmt.

Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

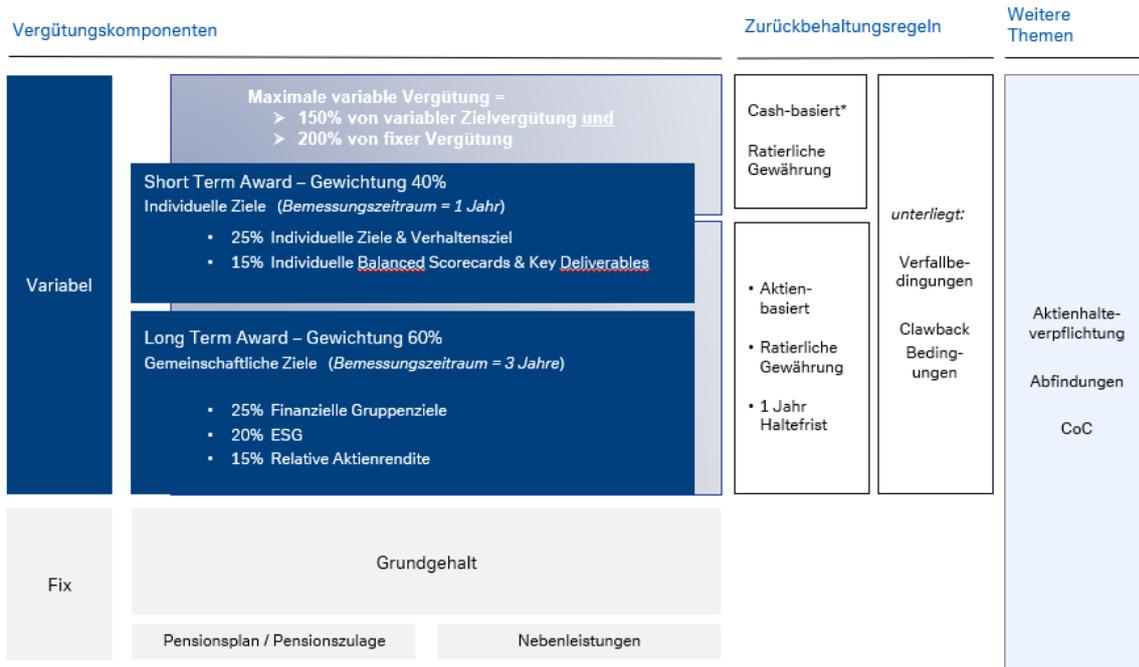
Struktur des Vorstandsvergütungssystems

Das Vergütungssystem besteht aus fixen und variablen Vergütungskomponenten. Die fixe Vergütung und die variable Vergütung ergeben zusammen die Gesamtvergütung für ein Vorstandsmitglied. Für sämtliche Vergütungsbestandteile definiert der Aufsichtsrat Ziel- und Maximalbeträge (Obergrenze).

Vorstandsvergütungssystem 2023

Komponente	Ziel	Umsetzung
Fixe Vergütung		
Grundgehalt	Mit der Grundvergütung wird die Übernahme von Rolle und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds honoriert. Die fixe Vergütung soll ein marktgerechtes, angemessenes Einkommen sichern und gewährleisten, dass unangemessene Risiken vermieden werden. Zusätzlich werden den Vorstandsmitgliedern wiederkehrende, sonstige Leistungen sowie Beiträge für die Altersversorgung gewährt.	<ul style="list-style-type: none"> - Monatliche Auszahlung; Höhe der Grundvergütung auf Jahresbasis zwischen 2,4 Mio. € und 3,6 Mio. €
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> - Firmenwagen und ebenfalls Fahrgestellung, ggf. Aufwendungen für Umzugskosten, Mietkostenzuschüsse, Versicherungsprämien und Erstattung von geschäftsbezogene Repräsentationsaufwendungen
Altersversorgung		<ul style="list-style-type: none"> - Einheitlicher und vertraglich fest zugesagter jährlicher Beitrag bzw. Zulage in Höhe von 650.000 € für eine adäquate Versorgung im Alter
Variable Vergütung		
Short Term Award (STA)	Der STA honoriert den individuellen Wertbeitrag eines jeden Vorstandsmitglieds zur Erreichung kurz- und mittelfristiger Ziele im Einklang mit der Unternehmensstrategie. Er besteht aus zwei Elementen, die auf die Rolle und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnitten und deren Zielerreichungsgrade vom jeweiligen Vorstandsmitglied individuell beeinflussbar sind.	<ul style="list-style-type: none"> - 40% Anteil an der gesamten variablen Vergütung mit 2 auf die individuelle Leistung bezogenen Elementen <ul style="list-style-type: none"> (1) Individuelle Ziele (25%); und (2) Individuelle Balanced Scorecard (15%) - Maximale Zielerreichung 150% - Bemessungszeitraum 1 Jahr - Frühestmögliche Auszahlung in 4 Tranchen Restricted Incentive Awards (in bar) - nach 1, 3, 5 und 7 Jahren nach der Gewährung - Zielbetrag bei 100% Zielerreichung: Zwischen 1,640 Mio. € und 2,280 Mio. €
Long Term Award (LTA)	Bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf der Erreichung von langfristigen, an die Strategie gekoppelten Zielen. Um dies zu unterstreichen, hat der Aufsichtsrat mit einem Anteil des LTA von 60% an der gesamten variablen Zielvergütung einen Schwerpunkt auf diese Komponente gesetzt. Für den LTA legt der Aufsichtsrat gemeinschaftliche Ziele für die Mitglieder des Vorstands fest. Wichtiger Bestandteil des LTA bildet der ESG-Faktor. Mit seiner Implementierung in 2021 und dessen Weiterentwicklung erfolgt die konsequente Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bank mit der Vorstandsvergütung.	<ul style="list-style-type: none"> - 60% Anteil an der gesamten variablen Vergütung mit 3 Gruppenzielen <ul style="list-style-type: none"> (1) ESG-Ziele (20%); (2) Relative Aktienrendite (15%); (3) Finanzielle Gruppenziele (25%) - Maximale Zielerreichung 150% - Bemessungszeitraum 3 Jahre mit Gewichtungen von 60% (Geschäftsjahr (GJ)), 30% (GJ+1), 10% (GJ+2) - Auszahlung in 4 Tranchen ausschließlich in Aktien (Restricted Equity Awards) – frühestmögliche Auszahlung nach 2, 3, 4, 5 Jahren zzgl. einer jeweiligen Haltefrist von 1 Jahr nach der Gewährung - Zielbetrag bei 100% Zielerreichung: zwischen 2,460 Mio. € und 3,420 Mio. €

Übersicht



* Der Aufsichtsrat kann den STA zur schnelleren Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung im Einzelfall aktienbasiert gewähren.

Detaillierte Informationen zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Bank AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft zu finden: [Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab Januar 2021](#).

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied auf Basis des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems eine Ziel-Gesamtvergütung fest. Der Empfehlung des DCGK folgend bestimmt er auch, welchen relativen Anteil die fixe Vergütung einerseits sowie kurzfristige und langfristige variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben. Hierbei stellt der Aufsichtsrat insbesondere sicher, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil der variablen Vergütung aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt.

Bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Mitglied des Vorstands berücksichtigt der Aufsichtsrat den Zuschnitt und die Komplexität der funktionalen Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie die Erfahrung und Dauer der Zugehörigkeit des Mitglieds des Vorstands im Gesamtvorstand. Darüber hinaus werden die Vergütungshöhen anhand von Marktdaten geeigneter Vergleichsgruppen auf ihre Angemessenheit hin überprüft. Auf Basis dieser Kriterien hat der Aufsichtsrat die relativen Anteile der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung wie folgt festgesetzt:

Relative Anteile der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung in Bezug auf die verschiedenen Vergütungsbestandteile (in %)

Vergütungsbestandteile	Relativer Anteil an der Vergütung in %
Grundgehalt	~ 33-37%
Regelmäßige Nebenleistungen	~ 1%
Altersversorgungsbeitrag / Pensionszulage	~ 7-9%
Kurzfristkomponente (Short-Term-Award)	~ 22-23%
Langfristkomponente (Long-Term-Award)	~ 33-34%
Ziel-Gesamtvergütung	100%

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist in mehrfacher Hinsicht begrenzt (Maximalvergütung).

Gemäß den Vorgaben des § 25a Abs. 5 Kreditwesengesetz ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung grundsätzlich auf 1:1 (Cap-Regelung) begrenzt, das heißt, die Höhe der variablen Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht überschreiten, es sei denn, die Aktionäre der Bank genehmigen eine Erhöhung des Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung auf 1:2. Die Hauptversammlung hat im Mai 2014 von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und das Verhältnis auf 1:2 erhöht.

Der Aufsichtsrat hat zudem den maximal möglichen Erreichungsgrad der kurzfristigen (STA) und langfristigen Ziele (LTA) prozentual einheitlich auf 150% der variablen Zielvergütung begrenzt. Darüber hinaus hat er eine zusätzliche betragsmäßige Obergrenze für die Summe aus Grundgehalt, STA und LTA in Höhe von 9,85 Mio. € festgelegt. Dies bedeutet, dass selbst bei Zielerreichungsgraden, die zu einer höheren Vergütung führen würden, die Vergütung auf maximal 9,85 Mio. € begrenzt ist. Sollte sich nach der Ermittlung der Zielerreichung rechnerisch eine variable Vergütung oder eine Gesamtvergütung ergeben, die eine der genannten Begrenzungen überschreitet, wird die variable Vergütung gekürzt. Dies geschieht durch eine prozentual gleichmäßige Kürzung des STA und des LTA.

Ziel- und Maximalwerte von Grundgehalt und variabler Vergütung

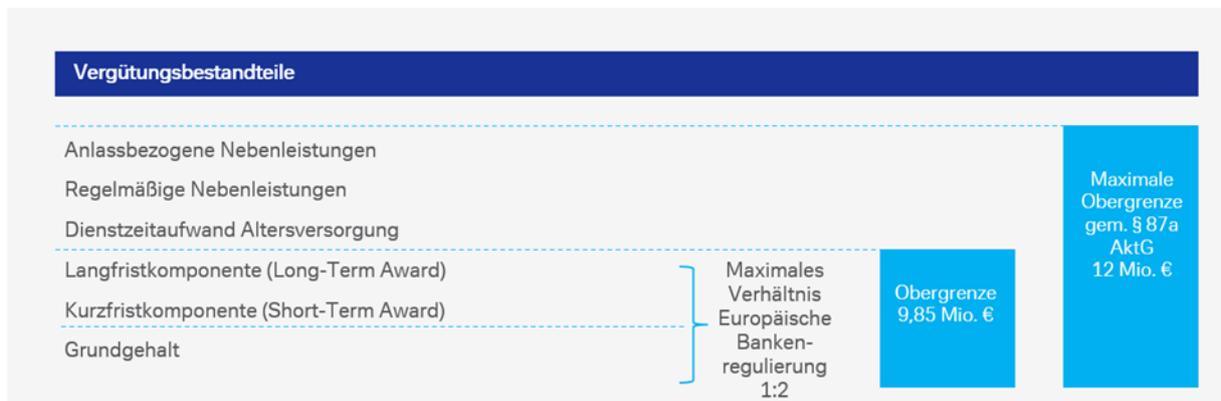
in €	2023				2022
	Grundgehalt	Short-Term Award	Long-Term Award	Gesamtvergütung ¹	Gesamtvergütung ¹
Vorstandsvorsitzender²					
Zielwert	3.600.000	2.280.000	3.420.000	9.300.000	9.000.000
Maximalwert	3.600.000	3.420.000	5.130.000	9.850.000	9.850.000
Stellvertretende Vorstandsvorsitzende^{2,3}					
Zielwert	3.200.000	2.040.000	3.060.000	8.300.000	7.400.000
Maximalwert	3.200.000	3.060.000	4.590.000	9.850.000	9.600.000
Ordentliches Vorstandsmitglied zuständig für die Unternehmens- und Investmentbank (CB&IB)²					
Zielwert	3.400.000	2.160.000	3.240.000	8.800.000	7.000.000
Maximalwert	3.400.000	3.240.000	4.860.000	9.850.000	9.100.000
Ordentliches Vorstandsmitglied für die Privatbank²					
Zielwert	3.000.000	1.960.000	2.940.000	7.900.000	7.400.000
Maximalwert	3.000.000	2.940.000	4.410.000	9.850.000	9.600.000
Alle übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder					
Zielwert	2.400.000	1.640.000	2.460.000	6.500.000	6.500.000
Maximalwert	2.400.000	2.460.000	3.690.000	8.550.000	8.550.000

¹ Begrenzung der maximalen Gesamtsumme aus Grundgehalt und variabler Vergütung durch die vom Aufsichtsrat festgesetzte Obergrenze.

² Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2023“ in diesem Bericht dargestellt.

³ Stellvertretender Vorstandsvorsitzende und Ordentliche Vorstandsmitglieder zuständig für Asset Management (AM) und für Finanzen (CFO).

Zudem hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für die Gesamtvergütung eine Begrenzung in Höhe von 12 Mio. € für jedes Vorstandsmitglied als maximale Obergrenze festgelegt (Maximalvergütung). Die Festsetzung der Maximalvergütung erfolgt für alle Mitglieder des Vorstands einheitlich. Die Maximalvergütung entspricht der Summe aller Vergütungselemente für ein Jahr. Hierzu zählen neben dem Grundgehalt, STA und LTA auch sonstige Leistungen und der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung bzw. Pensionszulagen.



Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr

Fixe Vergütung

Die fixen Vergütungskomponenten in Form von Grundgehalt, Nebenleistungen und Beiträgen zur Altersversorgung bzw. Pensionszulagen wurden im Geschäftsjahr fest und entsprechend der einzelvertraglichen Zusagen gewährt. Aufgrund der Vorgaben des § 25a Abs. 5 Kreditwesengesetz und im Einklang mit der Entscheidung der Hauptversammlung im Mai 2014 ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung grundsätzlich auf 1:2 (Cap-Regelung) begrenzt. Vor diesem Hintergrund ist bei der Festlegung der Höhe des Grundgehalts als Teil einer Zielvergütung zu berücksichtigen, dass die variable Vergütung den maximalen Wert von 200% der fixen Vergütung nicht überschreiten darf.

Der Aufwand für die sonstigen Leistungen und der Dienstzeitaufwand variieren in ihrer jährlichen Höhe. Der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung ist zwar für alle Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt, der von der Deutschen Bank im Jahr der Bereitstellung des Beitrags zu bildende Dienstzeitaufwand schwankt hingegen auf Grund der Dauer der Vorstandsbestellung im Geschäftsjahr, des Alters des Vorstandsmitglieds sowie versicherungsmathematischer Rechengrößen (weitere Details dazu im Kapitel „Leistungen bei regulärem Ausscheiden“).

Variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt. Die variable Vergütung setzt sich aus zwei Komponenten zusammen, einer Kurzfristkomponente (Short Term Award = STA) mit einer Gewichtung von 40% und einer Langfristkomponente (Long Term Award = LTA) mit einer Gewichtung von 60% bezogen auf die variable Zielvergütung.

Sämtliche Ziele, Mess- und Bewertungskriterien, die im Geschäftsjahr 2023 für die Leistungsbemessung zugrunde gelegt wurden, sind aus der Strategie der Deutschen Bank abgeleitet und entsprechen dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem. Die Ziele wurden so ausgewählt, dass sie für die Mitglieder des Vorstands geeignete Anreize setzen, die Ertragsentwicklung der Deutschen Bank zu fördern und im Einklang mit den Interessen der Aktionäre sowie der gesellschaftlichen Verantwortung der Deutschen Bank durch Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten und Klimaschutz stehen. Die herausfordernden Ziele spiegeln die Ambitionen der Bank wider. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung Null betragen, im Falle einer Übererfüllung ist der maximale Erreichungsgrad auf 150% des Zielwertes begrenzt.

Verhältnis von finanziellen und nicht-finanziellen Zielen

Bei der Festlegung der Ziele stehen finanzielle und nicht-finanzielle Ziele in einem ausgeglichenen Verhältnis zueinander. Bezogen auf die gesamte variable Vergütung lag im Geschäftsjahr 2023 ein größerer Fokus auf finanziellen Zielen mit einer Gewichtung von rund 68%. Sowohl die finanziellen als auch die nicht finanziellen Ziele wurden so gewählt, dass sie mit Abschluss des Geschäftsjahres quantitativ bzw. qualitativ messbar sind. Etwa 75% der Ziele sind quantitativ messbar und ein Anteil von etwa 25% wird qualitativ gemessen

Short-Term Award (STA)

Die Höhe des **Short-Term Award** für das Geschäftsjahr 2023 wird aus dem Erreichungsgrad der kurz- und mittelfristigen individuellen und geschäftsbereichsbezogenen Ziele im Bemessungszeitraum abgeleitet. Der Bemessungszeitraum korrespondiert mit dem Geschäftsjahr und beträgt ein Jahr.

Er setzt sich aus den folgenden zwei Komponenten mit den dargestellten unterschiedlichen Gewichtungen am STA zusammen:

- Individuelle Ziele und Verhaltensziel (62,5%)
- Individuelle Balanced Scorecards und Key Deliverables (37,5%)

Für jede dieser Komponenten stellt der Aufsichtsrat auf Basis eines klar strukturierten Jahres-End-Prozesses zu Jahresbeginn des Folgejahres die Zielerreichung fest. Aus den Zielerreichungen der zwei Komponenten ergibt sich für jedes Mitglied des Vorstands ein Gesamtzielerreichungsgrad, der wiederum die Höhe der Kurzfristkomponente für das abgelaufene Geschäftsjahr bestimmt.

Festlegung der Vergütung des Short-Term Award

	Short-Term Award (40%)	
	Individuelle Ziele und Verhaltensziele (62,5%)	Balanced Scorecard und Key Deliverables (37,5%)
Zielwert ¹	€ 1.025.000 - € 1.425.000	€ 615.000 - € 855.000
Zielerreichungsgrad	0%-150%	0%-150%
Gesamter Zielwert innerhalb der STA Komponente	€ 0 - € 2.137.500	€ 0 - € 1.282.500
Gesamter Zielwert innerhalb des STA		€ 0 - € 3.420.000

¹ Zielwerte unterscheiden sich je nach funktionaler Verantwortlichkeit. Auf Basis 100%. Pro Rata Temporis bei unterjährigem Ein- oder Austritt

Individuelle Ziele

Der Aufsichtsrat legt für jedes Mitglied des Vorstands zu Jahresbeginn individuelle und bereichsbezogene Ziele, die Gewichtung dieser Ziele zueinander sowie die für die Bemessung und Bewertung relevanten quantitativen bzw. qualitativen Leistungskriterien fest. Dabei werden die Ziele so gewählt, dass sie herausfordernd und ambitioniert sowie hinreichend konkret gefasst sind, um so eine angemessene Verknüpfung von Leistung und Vergütung sicherzustellen und dem „Pay for Performance“- Grundsatz Rechnung zu tragen.

Die individuellen Ziele leiten sich aus der Unternehmensstrategie ab und fördern deren Umsetzung. Sie werden für jedes Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung des jeweiligen funktionellen Verantwortungsbereichs und des Beitrags dieses Verantwortungsbereichs zur Förderung der übergreifenden Strategie der Deutschen Bank bestimmt. ESG-Ziele wie etwa die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie oder die Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der regulatorischen Sanierungsmaßnahmen sind ebenfalls als individuelle Ziele berücksichtigt. Als individuelle Ziele können auch projekt- und regionsbezogene Zielsetzungen definiert werden. Neben operativen Maßnahmen können zudem die Umsetzung von strategischen Projekten und Initiativen als Ziele vereinbart werden, wenn sie unmittelbar der Strategieumsetzung dienen, indem sie etwa auf die Struktur, Organisation, Funktion und nachhaltige Entwicklung der Deutschen Bank einzahlen.

Für jedes Vorstandsmitglied wurden für das Geschäftsjahr 2023 zu Jahresbeginn maximal 4 Individuelle Ziele mit unterschiedlicher Gewichtung festgelegt. Der Aufsichtsrat hat für diese Ziele zu Beginn des Jahres klare Erwartungen und finanzielle und/oder nicht-finanzielle Leistungskriterien festgelegt, wie z.B. finanzielle Key Performance Indicators (KPIs), Erreichen von Meilensteinen, Feedback des Chief Executive Officer (CEO) und/oder des Aufsichtsrats, Stakeholder-Feedback und qualitative Bewertungen. Diese ermöglichen es dem Aufsichtsrat, den Leistungsbeitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds zur konkreten Umsetzung der Ziele objektiv zu beurteilen.

Neben den individuellen Zielen der einzelnen Vorstandsmitglieder beurteilt der Aufsichtsrat auch deren individuelle Leistung (Performance) hinsichtlich der wesentlichen Werte und Überzeugungen der Bank sowie der entsprechenden Vorschriften für Führungsverhalten. Fokusthemen in 2023 waren Integrität, Innovation und nachhaltige Leistungen. Im Hinblick auf die Verknüpfung von Verhalten und Leistung bei der Vergütung von Vorstandsmitgliedern erwartet der Aufsichtsrat von den Vorstandsmitgliedern, dass sie eine Vorbildfunktion einnehmen. Anreize sollten ausschließlich für herausragende, die Erwartungen an die betreffenden Aufgaben (Rollen) übertreffende Leistungen geschaffen werden.

Am Jahresende folgt die Festlegung der Zielerreichungsgrade einem vordefinierten Prozess. In einem ersten Schritt nehmen alle Vorstandsmitglieder eine erste Selbsteinschätzung des Zielerreichungsgrades vor. Die selbst eingeschätzten Zielerreichungsgrade werden dann in Gesprächen mit dem Vorstandsvorsitzenden (CEO) und den Vorsitzenden des Aufsichtsrats und des Vergütungskontrollausschusses besprochen. Auf der Grundlage der Rückmeldungen aus diesen Gesprächen bereitet der Vergütungskontrollausschuss einen Vorschlag für den Aufsichtsrat zur Entscheidung vor. Die Zielerreichungsgrade werden zu diesem Zweck für jedes Vorstandsmitglied nach vorher festgelegten Gewichtungen zu einem Durchschnitt zusammengefasst.

Die folgende Übersicht zeigt die Ziele sowie die vom Aufsichtsrat beschlossenen Zielerreichungsgrade für jedes Vorstandsmitglied.

Vorstandsmitglied	Gewichteter Anteil (in %)	Individuelle Ziele	Zielerreichungsgrad (in %)
Christian Sewing	28,0%	Durchführung und Umsetzung von regulatorischen Abarbeitungs-/Behebungsmaßnahmen	133,20%
	13,7%	Vollständige „Purpose“-Erklärung und Entwicklung der DB-Führung/Kultur	
	24,0%	Umsetzung der Strategie für die DB-Konzern, Meilensteine und Weiterentwicklung der DB-Vision über 2025 hinaus	
	14,3%	Stärkung der Positionierung mit den wichtigsten Interessengruppen	
	20,0%	Verhaltensziel	
James von Moltke	24,0%	Umsetzung des Finanzplans des Konzerns und der „Future of Finance“-Vision	117,80%
	28,0%	Regulatorische Abarbeitungs- und Transformationsmaßnahmen vorantreiben	
	16,0%	Weitere kundenorientierte Verbesserung der Partnerschaft zwischen Business und Finanzbereich	
	12,0%	Langfristige Aktionäre suchen und gewinnen	
	20,0%	Verhaltensziel	
Fabrizio Campelli	28,0%	Umsetzung der Corporate Bank/Investment Bank-Strategie und nachhaltige Rentabilität sowie Pflege von Kundenbeziehungen	119,00%
	28,0%	Verbesserung von Kontrollen und Nachweis ihrer Wirksamkeit gegenüber Regulierungsbehörden	
	16,0%	Stärkere Front-to-Back-Ausrichtung von Unternehmensbank/Investmentbank	
	8,0%	Steuerung der Region UK und Irland	
	20,0%	Verhaltensziel	
Claudio de Sanctis (Mitglied seit 1. Juli 2023)	26,7%	Entwicklung der Privatkundenbank-Strategie	115,33%
	26,7%	Umsetzung der Ziele für Effizienz, Wachstum und nachhaltige Rentabilität	
	26,7%	Durchführung wichtiger Abarbeitungsmaßnahmen	
	20,0%	Verhaltensziel	
Bernd Leukert	24,0%	Umsetzung und Weiterentwicklung der Konzernstrategie	112,80%
	24,0%	Abarbeitungsmaßnahmen: Unterstützung des CEO bei der weiteren Stärkung des Kontrollrahmenwerks der DB mit Fokus auf regulatorische Anforderungen	
	16,0%	Technologie-, Daten- und Innovationsstrategie: weitere Verbesserung der Stabilität, Fokussierung auf Innovation und Stärkung der Datenverwaltung	
	16,0%	Mitarbeiter: Stärkung der Führung und Förderung des Mitarbeiterengagements	
	20,0%	Verhaltensziel	
Alexander von zur Mühlen	24,0%	Umsetzung und Weiterentwicklung der Asien-Pazifik-Strategie	110,40%
	24,0%	Kundenorientierung	
	16,0%	Kultur und Verhalten	
	16,0%	Förderung eines Werteversprechens als „Global Hausbank“	
	20,0%	Verhaltensziel	
Rebecca Short	29,7%	Abarbeitungsmaßnahmen vorantreiben	114,25%
	21,7%	Umsetzung der Transformationsportfolios	
	16,0%	Senkung der strukturellen Kosten vorantreiben	
	12,7%	Exzellenz im Beschaffungswesen und Integration von Human Resources/Global Real Estate vorantreiben	
	20,0%	Verhaltensziel	
Prof. Dr. Stefan Simon	32,0%	Förderung der Umsetzung der FCR KD (Financial Crime Risk Key Deliverable)	116,60%
	16,0%	Compliance: Umsetzung von Änderungen im Executive Committee und Förderung personeller, organisatorischer und kultureller Veränderungen	
	16,0%	Rechtsabteilung (Legal): Einsetzung eines neuen Leiters der Rechtsabteilung und Entwicklung einer Personalagenda	
	16,0%	Ausbau und Stärkung der Beziehungen zu Regulierungs- und Aufsichtsbehörden	
	20,0%	Verhaltensziel	
Olivier Vigneron	20,0%	Sicherung der Stabilität und Widerstandsfähigkeit unserer „Global Hausbank“	106,00%
	20,0%	Integrierte Technologie und Analytik	
	20,0%	Entwicklung von Non-Financial Risk, Risikokultur und ESG	
	20,0%	Regulatorische Sanierungsmaßnahmen	

Vorstandsmitglied	Gewichteter Anteil (in %)	Individuelle Ziele	Zielerreichungsgrad (in %)
	20,0%	Verhaltensziel	
Christiana Riley ¹	32,0%	Stärkung des Engagements mit US-Aufsichtsbehörden und Durchführung wesentlicher Kontrollverbesserungsmaßnahmen im Bereich Finanzkriminalität für Amerika und 2022 Comprehensive Capital Analysis and Review (CCAR)	
(Mitglied bis 17. Mai 2023)	24,0%	Umsetzung des Finanzplans 2023 im Einklang mit der Risikobereitschaft und dem Kontrollumfeld, einschließlich Kundenbindung	N/A
	16,0%	Stärkung des Kundenengagements	
	8,0%	Förderung der DB Kultur mit Fokus auf Integrität und Verhalten	
	20,0%	Verhaltensziel	
Karl von Rohr ²	24,0%	Umsetzung der Privatkundenbank-Strategie, einschließlich Effizienz, Wachstum und nachhaltiger Rentabilität	
(Mitglied bis 31. Oktober 2023)	16,0%	Unterstützung der DWS-Strategie durch Aufsichtsratsfunktion	N/A
	28,0%	Durchführung wichtiger Sanierungsmaßnahmen	
	12,0%	Aufsicht über die Regionen Deutschland und EMEA	
	20,0%	Verhaltensziel	

¹ Aufgrund ihres Wunsches, vor Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode aus dem Vorstand auszuscheiden, hat Frau Riley keinen Anspruch auf variable Vergütung für 2023.

² Es erfolgte keine Bewertung der individuellen Ziele, da der Zielerreichungsgrad für den Short-Term Award im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand entsprechend dem Vorjahresniveau festgelegt wurde.

Für die qualitativen Ziele hat der Aufsichtsrat zu Beginn des Jahres Erwartungen und finanzielle und/oder nicht-finanzielle Leistungskriterien formuliert, die es ihm ermöglichen, den Leistungsbeitrag der jeweiligen Vorstandsmitglieder hinsichtlich der konkreten Umsetzung eines Ziels für das Performance-Jahr zu Beginn des Folgejahres objektiv zu bewerten. Die so für die einzelnen Ziele festgestellten Erreichungsgrade werden für jedes Vorstandsmitglied entsprechend der vorab definierten Gewichtungen zu einem Durchschnitt zusammengefasst. Der dementsprechend ermittelte Zielerreichungsgrad wird mit dem Zielbetrag in Höhe von 62,5% der variablen Zielvergütung des STA multipliziert. Daraus ergibt sich der rechnerische Auszahlungsbetrag für die Komponente der individuellen Ziele.

Zusammenfassung der Leistung für CEO und CFO im Rahmen der STA Individuellen Ziele und dem Verhaltensziel

Mitglied des Vorstands	Individuelle Ziele und Verhaltensziel - Leistungsabhängige Vergütung (Zusammenfassung)
Christian Sewing (CEO)	<p>Der Aufsichtsrat hat bestätigt, dass Christian Sewing die Strategie der Deutschen Bank erfolgreich umgesetzt und ihre Ertragskraft weiter erhöht hat. Christian Sewing hat die beschleunigte Umsetzung der strategischen Agenda und die Entwicklung des langfristigen fokussierten Geschäftsmodells weiter vorangetrieben, mithilfe dessen sich die Deutsche Bank für weiteres Wachstum und künftigen Erfolg positionieren will. Beide sind Teil eines umfassenderen Rahmenwerks, das die langfristige nachhaltige Entwicklung der Bank leiten soll. Christian Sewing hat weiterhin für die Durchführung der regulatorischen Verbesserungsmaßnahmen gesorgt und die betreffenden Geschäftseinheiten mit erheblichen Ressourcen ausgestattet. Dank dessen wurden klare Erfolge bezüglich der Verbesserungsmaßnahmen erzielt. Insbesondere wurden in den USA und GB gute Fortschritte vermeldet. Trotz positiver Signale von Regulierungsbehörden hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass weiterhin bankweit Verbesserungsmaßnahmen in den Fokus genommen werden müssen. Im Rahmen seiner Leistungsbeurteilung hat der Aufsichtsrat die Probleme mit dem Kundenservice im Zusammenhang mit dem Projekt Unity (IT-Migration der Konten von Postbank-Kunden auf die Plattform der Deutschen Bank) sowie ihre negativen Auswirkungen geprüft und eine individuelle Herabsetzung des Zielerreichungsniveaus für die Kurzfristkomponente vorgenommen.</p> <p>Der Aufsichtsrat hat bestätigt und anerkannt, dass Christian Sewing dank seiner hohen Integrität die Anerkennung und Glaubwürdigkeit der Deutschen Bank aufseiten der wichtigsten Stakeholder erhöht hat. Er hat sich konzentriert für eine stärkere Fokussierung auf die Kunden und die Positionierung der Deutschen Bank als Beraterin von Firmenkunden in Strategiefragen eingesetzt. Gleichzeitig hat er die politische und regulatorische Positionierung sowie die Expertise der Deutschen Bank durch sein verstärktes Engagement in Deutschland, der EU und weltweit weiter gefestigt. Als Präsident des Bundesverbands Deutscher Banken und dank seiner Auszeichnung als „Banker of the Year“ in Anerkennung seines großen Engagements für die europäische Finanzbranche hat Christian Sewing einen erheblichen Beitrag zur Stärkung der Außenwirkung und Reputation der Bank geleistet. Bei der Beurteilung der individuellen Ziele hat der Aufsichtsrat das Verhalten Christian Sewings in seiner Funktion als CEO berücksichtigt. Auf der Grundlage des Verhaltenskodex sowie der Werte und Überzeugungen der Bank hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass Christian Sewing stets auf höchstem Integritätsniveau gehandelt und sich in jeder Hinsicht vorbildlich verhalten hat. Der Aufsichtsrat hat in seiner Beurteilung die aktive Beteiligung von Christian Sewing an der Entwicklung und Einführung einer Unternehmenszweckerklärung („Purpose“), seine Teilnahme an Deutsche Bank & Talent Initiative-Veranstaltungen zur Sicherung einer nachhaltigen Performance und des entsprechenden Leitbilds in allen Geschäftsbereichen sowie sein starkes Engagement für die Belange externer Stakeholder (Aufsichtsbehörden, Investoren, Politiker, Medien, Kunden) hervorgehoben.</p>
James von Moltke (CFO)	<p>Der Aufsichtsrat hat die unter der Leitung von James von Moltke durchgeführten Maßnahmen zur Umsetzung des Finanzplans für 2023 bestätigt. Die Finanzleistung übertraf bei den meisten Kennzahlen den Plan und es wurde eine deutliche Outperformance gegenüber dem Kapitalplan erzielt, obwohl die Aufwendungen, insbesondere die nicht-operativen Aufwendungen, sowie die Risikoversorge im Kreditgeschäft höher als erwartet waren. Eine gesamte Balanced Scorecard-Performance hinsichtlich der Finanz- und Kultur-/Kontrollkennzahlen sowie Fortschritte bei der Umsetzung des Future of Finance-Leitbilds, einschließlich der erfolgreichen Übergabe des Finanztransformationsprogramms an den Chief Operating Officer (COO) als vollständig agilen Bereich, ergaben eine das Zielniveau übertreffende Gesamtleistung. Der Aufsichtsrat hat die Initiativen von James von Moltke zur weiteren Verbesserung der kundenorientierten Zusammenarbeit der Geschäftsbereiche mit Finance gewürdigt. James von Moltke unterstützte die Neuplanung von Geschäftsinitiativen im Zusammenhang mit der Numis-Transaktion und zeigte uneingeschränktes Engagement bei der Umsetzung von Geschäftslösungen, insbesondere in den Bereichen Business Finance, Treasury und Planning sowie Performance Management. James von Moltke ist es darüber hinaus gelungen, das Rahmenwerk für das treiberbasierte Kostenmanagement (Driver-Based Cost Management, DBCM) einschließlich funktionaler Vernetzungen und Workshops zu erweitern.</p> <p>Er hat sich bankweit mit großem Engagement für die Durchführung regulatorischer Verbesserungsmaßnahmen einschließlich der Bereitstellung von Ressourcen und Kontaktpflege mit den Aufsichtsbehörden eingesetzt. Er hat die anhaltenden Fortschritte bei der Schließung wesentlicher Feststellungen in Finance vorangetrieben. Darüber hinaus ist es ihm gelungen, die noch offenen Feststellungen fast vollständig zur Schließung zu bringen. Obgleich wichtige Meilensteine der Verbesserungsprogramme erreicht wurden, hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass diese Thematik auch weiterhin im Fokus bleiben muss, damit der allmähliche Wechsel von solchen Maßnahmen hin zu einem Risikomanagement als Teil der üblichen Geschäftsbetriebs („business as usual“) gelingt. Auf Initiative von James von Moltke konnten durch Erreichung wichtiger Ziele (KD) fortlaufend Fortschritte bei der Transformation erreicht werden. Ferner ist es ihm gelungen, die Geschäftsbeziehung zu wichtigen Stakeholdern und Investoren auf- und auszubauen. James von Moltke hat sich weiterhin bemüht, die Grundlagen für ein erneutes Investorenengagement zu schaffen und langfristig Aktionäre für die Bank zu gewinnen. Im Rahmen der Performance-Beurteilung hat der Aufsichtsrat die Probleme mit dem Kundenservice im Zusammenhang mit dem Projekt Unity (IT-Migration der Konten von Postbank-Kunden auf die Plattform der Deutschen Bank) geprüft sowie unter Berücksichtigung der Rolle von James von Moltke als CFO und seiner erhöhten Verantwortung als stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Bank eine individuelle Herabsetzung des Zielerreichungsniveaus für die Kurzfristkomponente vorgenommen.</p> <p>Bei der Beurteilung der individuellen Ziele hat der Aufsichtsrat das Verhalten von James von Moltke in seiner Funktion als CFO und stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bank berücksichtigt. Auf der Grundlage des Verhaltenskodex sowie den Werten und Überzeugungen der Bank hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass James von Moltke in 2023 stets auf höchstem Integritätsniveau gehandelt und sich in jeder Hinsicht vorbildlich verhalten hat. Unter seiner Leitung wurde der Leadership-Compass in Finance eingeführt. Darüber hinaus hat sich James von Moltke aktiv an der Abfassung der Unternehmenszweckerklärung beteiligt, an zahlreichen Veranstaltungen teilgenommen und die ethischen und nachhaltigen Entscheidungsprozesse in der gesamten Bank vorangetrieben.</p>

106,00 % - 133,20%

Bandbreite der Zielerreichungsgrade für die Individuellen Ziele und Verhaltensziel der Vorstandsmitglieder in 2023

Individuelle Balanced Scorecard und Key Deliverables

Balanced Scorecards ermöglichen es, sich einen Überblick über die wichtigsten Leistungsindikatoren zu verschaffen und strategische Ziele durch konkrete Maßnahmen und eine konsequente Kaskadierung in der Organisation in die Praxis umzusetzen. Mit den Balanced Scorecards verfügt die Bank über ein geeignetes Instrument zur Steuerung und Kontrolle der wichtigsten Leistungsindikatoren, mit dem der Erreichungsgrad der finanziellen und nicht-finanziellen Ziele anhand vordefinierter Messparameter jederzeit überprüft und zu Beginn des Folgejahres für das Leistungsjahr transparent gemessen werden kann. Gleichzeitig geben die Balanced Scorecards einen Überblick über die Prioritäten der einzelnen Bereiche im gesamten Konzern.

Basierend auf den funktionalen Zuständigkeiten gemäß Geschäftsverteilungsplan für den Vorstand ist jedem Vorstandsmitglied mindestens eine individuelle Balanced Scorecard und maximal 4 Balanced Scorecards zugeordnet. Ist einem Vorstandsmitglied mehr als eine Balanced Scorecard zugeordnet, so werden diese nach dem Umfang und der Komplexität der damit verbundenen Aktivitäten zueinander gewichtet. Vier Vorstandsmitglieder haben mehr als eine Balanced Scorecard, da sie für mehrere Funktionen und/oder Geschäftsbereiche zuständig sind. Die nachstehende Tabelle zeigt die Anzahl der Balanced Scorecards und ihre jeweilige Gewichtung.

Balanced Scorecards der Vorstandsmitglieder in 2023

Vorstandsmitglied	Gewichtungen	Balanced Scorecard
Christian Sewing	83%	Konzern / Vorsitzender
	17%	Personalbereich / Unternehmensimmobilien
James von Moltke	75%	Finanzvorstand
	25%	Vermögensverwaltung
Fabrizio Campelli	35%	Unternehmensbank
	35%	Investmentbank
	20%	Investment-und Unternehmensbank Betrieb und Steuerung
	10%	Region Vereinigtes Königreich & Irland
Claudio de Sanctis ¹	100%	Privatkundenbank
Bernd Leukert	100%	Technologie, Daten und Innovation
Alexander von zur Mühlen	71%	Region Asien/ Pazifik
	15%	Region Deutschland
	15%	Region Europa, Naher Osten und Afrika
Rebecca Short	38%	Operativer Vorstand exkl. Personalbereich / Unternehmensimmobilien, exkl. DB Gruppe Strategische Analyse
	27%	Einheit zur Freisetzung von Kapital
	18%	Personalbereich & Unternehmensimmobilien
	18%	DB Gruppe Strategische Analyse
Professor Dr. Stefan Simon	71%	Verwaltungsvorstand
	29%	Region Amerika
	100%	Risikovorstand
Olivier Vigneron	100%	Risikovorstand
Karl von Rohr ²	40%	Privatkundenbank
	40%	Vermögensverwaltung
	10%	Region Deutschland
	10%	Region Europa, Naher Osten und Afrika

¹ Mitglied seit 1. Juli 2023.

² Mitglied bis 31. Oktober 2023.

Die funktionalen Zuständigkeiten der jeweiligen Vorstandsmitglieder sind mit vordefinierten Finanzkennzahlen und nicht-finanziellen Zielen aus bis zu drei Kategorien verknüpft. Die drei Kategorien sind:



Diesen Kategorien sind insgesamt 66 Key Performance Indicators (KPIs) zugeordnet, von denen je nach funktionalem Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds ein Set von 7 bis 16 KPIs in jede einzelne Balanced Scorecard eingebettet ist. Die Methodik der Balanced Scorecards wurde seit ihrer Einführung im Jahr 2018 weiterentwickelt und an den sich entwickelnden Fokus angepasst. Um beispielsweise Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG) im Vergütungssystem zu fördern, werden ESG-Themen seit 2021 noch stärker in den Balanced Scorecards, aber auch im Long-Term Award (LTA) berücksichtigt.

Die KPIs innerhalb der einzelnen Kategorien werden zu Beginn des Jahres für jedes Vorstandsmitglied individuell mit entsprechenden Zielvorgaben, Schwellenwerten und entsprechenden Bewertungsparametern festgelegt. Darüber hinaus wird für jede Kategorie eine Gewichtung festgelegt. Die Gewichtung, die die einzelnen Kategorien innerhalb der gesamten Balanced Scorecard haben, können je nach funktionaler Verantwortung des Vorstandsmitglieds bis zu 65% betragen. Die KPIs der Balanced Scorecards werden während des Jahres kontinuierlich gemessen, die Gesamtbewertung erfolgt jedoch am Jahresende.

Die Berechnungslogik zur Ermittlung der endgültigen Zielerreichungsgrade für jedes Vorstandsmitglied sieht wie folgt aus:

In einem ersten Schritt wird für jedes KPI ein Leistungsband ermittelt. Wird ein Mindestschwellenwert nicht erreicht, wird der Erreichungsgrad für dieses KPI auf Null gesetzt. Ist ein maximaler Grenzwert für ein KPI erreicht, wird der Erreichungsgrad auf 150% festgelegt. Zur besseren Übersicht zeigt die Balanced Scorecard für jedes einzelne KPI an, ob dieses auf Basis der definierten Bewertungskriterien erfüllt oder übertroffen wurde ("grün"), oder nur zu weniger als 100% erreicht wurde ("gelb") oder nicht erreicht wurde ("rot").

In einem zweiten Schritt wird der Zielerreichungsgrad für jede Kategorie unter Berücksichtigung der Bewertung der KPIs aus dem ersten Schritt und der daraus resultierenden Bandbreiten für die jeweilige Kategorie berechnet. Wenn alle Ziele einer Kategorie übertroffen werden, kann der Erfüllungsgrad für eine Kategorie bis zu 150% betragen. Wird jedoch der Mindestschwellenwert keines der Ziele einer Kategorie erreicht, beträgt der Erreichungsgrad 0%.

In einem dritten Schritt wird aus den Zielerreichungsgraden der Kategorien und ihrer Gewichtung ein Gesamterreichungsgrad für die einzelne Balanced Scorecard abgeleitet.

Individuelle Chairman Balanced Scorecard für Christian Sewing¹

KPI Kategorie	Gewichtung	KPI	Zielerreichung 2023	Erreichungsgrad
Finanzielle Entwicklung/ Kapital und Risiko	50%	Direkte bereinigte Kostenbasis (DACB)	Der KPI "Direkte bereinigte Kostenbasis" misst das Kostenziel für den Geschäftsbereich des Vorstandsvorsitzenden. "Bereinigte Kosten" bedeutet, dass Kosten für Rechtsstreitigkeiten, Abfindungen, Restrukturierung und Wertminderung von der Zielvorgabe ausgeschlossen sind. Im Jahr 2023 lag die direkte bereinigte Kostenbasis bei 541 Mio. € und unterbot damit das Ziel um -4,2 %.	111%
		Direkte bereinigte Kostenbasis – Konzern	Die "Direkt bereinigte Kostenbasis" für die Deutsche Bank Gruppe betrug 20,6 Mrd. € im Jahr 2023, ~4,6% über dem Zielwert.	
		Verschuldungsquote	Die „Verschuldungsquote“ ist das Kernkapital der Bank als Prozentsatz des gesamten Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der Eigenkapitalverordnung/Kapitaladäquanzrichtlinie. Zum Jahresende 2023 lag die Verschuldungsquote bei 4,55 % und übertraf damit die Zielvorgabe um 5,5 %.	
Kultur, Kontrolle & Verhalten/ Franchise	50%	Red Flags (Durchschnitt 12 Monate)	"Red Flags" werden für Verstöße gegen relevante risikobezogene Richtlinien und Kontrollprozesse vergeben. Während die Zielvorgabe im Durchschnitt bis zu eine „Rote Flagge“ pro Monat im Bereich des Vorsitzenden erlaubt hätte, gab es im Jahr 2023 durchschnittlich 0 „Rote Flaggen“ pro Monat.	
		Culture Pulse Survey (Mitarbeiterumfrage)	Der KPI „Mitarbeiterumfrage“ wird anhand des Durchschnitts der positiven Antworten auf fünf kulturbezogene Fragen gemessen. Das Ziel für 2023 von 75 % wurde mit einem Ergebnis von 75,89 % übertroffen.	
		Geschlechterdiversität (VP/D/MD)	Der KPI "Geschlechterdiversität" ist der Anteil der Frauen in den Rollen Vice President, Director und Managing Director innerhalb der Deutsche Bank Gruppe. Das Ziel von 41,2 % für den Bereich des Vorstandsvorsitzenden wurde mit einem Anteil von 43 % im Jahr 2023 deutlich übertroffen.	
		Überfälligen Feststellungen (F3/F4) – (Durchschnitt 12 Monate)	Der KPI "Überfällige Feststellungen" zählt die Anzahl der überfälligen Feststellungen, einschließlich "wesentlicher" und "kritischer" Feststellungen, die i) interne und ii) regulatorische Feststellungen und iii) Selbst identifizierte Angelegenheiten (Self-Identified Issues, SIs). Im Jahr 2023 gab es im Durchschnitt 0,67 überfällige Feststellungen gegenüber einem Ziel von 0.	
		Medien Reputation	Der KPI "Medienreputation" für den Konzern ist ein Index zur Tonalität der DB-Medienberichterstattung, der von dem externen Anbieter Unicept bereitgestellt wird (Grundlage: die globale Medienliste der DB). Der Zielwert von 0 auf einer Skala von (1), rein negativ, bis 1, rein positiv, wurde im Jahr 2023 mit einem Wert von (0,21) fast erreicht.	
ESG-Ratingindex	Der "ESG-Rating-Index" ist der gleich gewichtete indexierte Wert der in den drei wichtigsten ESG-Ratings der Bank erzielten Punktzahlen/Bewertungen. Der Wert für 2023 betrug 71,00 gegenüber einem Zielwert von 73,00			

¹ Die Group/Chairman Balanced Scorecard repräsentiert eine von zwei Balanced Scorecards des CEO's (Group/Chairman and Human Resources / Corporate Real Estate). Der Gesamtzielerreichungsgrad des Balanced Scorecards stellt eine Kombination beider Balanced Scorecards dar.

Individuelle CFO Balanced Scorecard für James von Moltke

KPI Kategorie	Gewichtung	KPI	Zielerreichung 2023	Erreichungsgrad
Finanzielle Entwicklung/ Kapital und Risiko	60%	Direkte bereinigte Kostenbasis (DACB)	Der KPI "Direkte bereinigte Kostenbasis" misst das Kostenziel für den Finanzbereich. "Bereinigte Kosten" bedeutet, dass Kosten für Rechtsstreitigkeiten, Abfindungen, Restrukturierung und Wertminderung von der Zielvorgabe ausgeschlossen sind. Im Jahr 2023 lag die bereinigte direkte Kostenbasis bei 524 Millionen Euro und damit 1,7 % über dem Zielwert.	112%
		Direkte bereinigte Kostenbasis – Konzern	Die "Direkt bereinigte Kostenbasis" für die Deutsche Bank Gruppe betrug 20,6 Mrd. € im Jahr 2023, -4,6% über dem Zielwert.	
		Verschuldungsquote	Die „Verschuldungsquote“ ist das Kernkapital der Bank als Prozentsatz des gesamten Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der Eigenkapitalverordnung/Kapitaladäquanzrichtlinie. Zum Jahresende 2023 lag die Verschuldungsquote bei 4,55 % und übertraf damit die Zielvorgabe um 5,5 %.	
Kultur, Kontrolle & Verhalten/ Franchise	30%	Red Flags (Durchschnitt 12 Monate)	Red Flags" werden für Verstöße gegen relevante risikobezogene Richtlinien und Kontrollprozesse vergeben. Während die Zielvorgabe bis zu drei "Roten Flagge" im monatlichen Durchschnitt Finanzbereich erlaubt hätte, gab es im Jahr 2023 im Monatsdurchschnitt eine "Rote Flaggen".	112%
		Audit Bewertung des Kontrollumfelds (CRMG)	Die Bewertung des Kontrollumfelds ist eine Punktzahl, die basierend auf der Leistung der einzelnen Divisionen, in Bezug auf 4 Haupt-Komponenten ermittelt wurde welche das Kontrollumfeld (kritische Feststellungen) sowie kulturelle Themen (selbst identifizierte Risikoakzeptanz, Qualität und Pünktlichkeit der Verbesserungsmaßnahmen) umfassen. Das Ziel von 2,5 wurde mit einer Bewertung von 1,69 für 2023 verfehlt.	
		Culture Pulse Survey (Mitarbeiterumfrage)	Der KPI „Mitarbeiterumfrage“ wird anhand des Durchschnitts der positiven Antworten auf fünf kulturbezogene Fragen gemessen. Das Ziel für 2023 von 75 % wurde mit einem Ergebnis von 74,13 % annähernd erreicht.	
		Geschlechterdiversität (VP/D/MD)	Der KPI "Geschlechterdiversität" ist der Anteil der Frauen in den Rollen Vice President, Director und Managing Director innerhalb der Deutsche Bank Gruppe. Das Ziel von 36,54 % für den Bereich Finanzen wurde mit einem Anteil von 36,05 % im Jahr 2023 annähernd erreicht.	
		ESG-Ratingindex	Der "ESG-Rating-Index" ist der gleich gewichtete indexierte Wert der in den drei wichtigsten ESG-Ratings der Bank erzielten Punktzahlen/Bewertungen. Der Wert für 2023 betrug 71,00 gegenüber einem Zielwert von 73,00.	
Digitalisierung	10%	Verbesserung von Datenqualitätsproblemen	Die Kennzahl misst wie schnell die wichtigsten Datenqualitätsprobleme der Bank in einem Zeitrahmen von 6 bzw. 18 Monaten analysiert und behoben werden können. Der Wert für 2023 lag bei 0,13 gegenüber einem Zielwert von 0,15 und wurde damit übererfüllt.	112%
		Bestätigte Digitalisierungsideen zur Kapazitätsschaffung	Die Kennzahl bezieht sich auf die Identifikation von Möglichkeiten der Digitalisierung in den einzelnen Bereichen durch Überprüfung der Prozesse/ Produkte mit dem Innovationsteam und der Einreichung der Digitalisierungsideen zur Umsetzung durch die Tactical Solutions Group (TSG) Das für 2023 gesetzte Ziel von 328,23 Tsd. Stunden wurde mit einem Ergebnis von 389,50 Tsd. Stunden übererfüllt.	

¹ Die CFO Balanced Scorecard repräsentiert eine von zwei Balanced Scorecards des CFO's (CFO und Vermögensverwaltung). Der Gesamtzielerreichungsgrad des Balanced Scorecards stellt eine Kombination beider Balanced Scorecards dar.

Balanced Scorecard (exemplarische Darstellung)

KPI Kategorien	Gewichtung KPI Kategorien	KPIs	Ziele	Ergebnis	Zielerreichungsgrad	Achievement	Ergebnisband ¹	Einwertung	Gewichtung x Faktor	Ergebnis Summe
Finanzielle Entwicklung, Kapital und Risiko	30 %	KPI 1	Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad		Grün bis gelb (75-125%)	110 %	33 %	76 %
		KPI 2	Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad					
		KPI n	Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad					
Kultur, Kontrolle & Verhalten & Franchise	50 %	KPI 1	Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad		Grün bis rot (50%-100%)	70 %	35 %	76 %
		KPI 2	Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad					
		KPI n	Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad					
Innovation & Digitalisierung	20 %	KPI 1	Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad		Gelb bis rot (25%-75%)	40 %	8 %	76 %
		KPI 2	Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad					
		KPI n	Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad					

¹ Leistungsbänder der KPI-Kategorien: Grün (100-150%); Grün bis gelb (75-125%), Grün bis rot (50-100%), Gelb bis rot (25%-75%), Rot (0%)

Verfügt ein Vorstandsmitglied über mehr als eine Balanced Scorecard, wird in einem weiteren vierten Schritt ein endgültiger Gesamtzielerreichungsgrad auf der Grundlage der vordefinierten Gewichtungen der Balanced Scorecards ermittelt.

Vorstandsmitglied	Balanced Scorecard & Key Deliverables Zielerreichungsgrad (in %)
Christian Sewing	111%
James von Moltke	112%
Fabrizio Campelli	112%
Claudio de Sanctis ¹	115%
Bernd Leukert	120%
Alexander von zur Mühlen	106%
Rebecca Short	119%
Professor Dr. Stefan Simon	94%
Olivier Vigneron	121%
Christiana Riley ²	N/A
Karl von Rohr ³	N/A

¹ Mitglied seit 1. Juli 2023

² Aufgrund ihres Wunsches, vor Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode aus dem Vorstand auszuschneiden, hat Frau Riley keinen Anspruch auf variable Vergütung für 2023

³ Mitglied bis 31. Oktober 2023. Es erfolgte keine Bewertung der Balanced Scorecards KPIs, da der Zielerreichungsgrad für den Short-Term Award im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand entsprechend dem Vorjahresniveau festgelegt wurde

94% - 121%

Bandbreite der Zielerreichungsgrade für die Balanced Scorecards und der Key Deliverables der Vorstandsmitglieder in 2023

Short-Term Award Gesamt-Zielerreichung

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden für die Mitglieder des Vorstands auf der Grundlage des Erreichungsgrads der Ziele, die mit den drei vom Aufsichtsrat im Short-Term Award festgelegten Komponenten verbunden sind, die folgenden Gesamtzielerreichungsgrade festgelegt:

Short-Term Award Gesamt-Zielerreichung

	Individuelle Zielerreichungsgrade (in %)		Gesamt-STA Zielerreichungsgrad		
	Individuelle Ziele und Verhaltensziel (62,5%)	Balanced Scorecard & Key Deliverables (37,5%)	Zielerreichungsgrad (in %)	Zielerreichungsgrad inkl. Unity-Reduktion (in %)	Zielerreichungsgrad (in €)
Christian Sewing	133,20%	111,00%	124,88%	112,39%	2.528.719
James von Moltke	117,80%	112,00%	115,63%	109,84%	2.163.922
Fabrizio Campelli	119,00%	112,00%	116,38%	116,38%	2.374.050
Claudio de Sanctis ¹	115,33%	115,00%	115,21%	109,45%	1.072.570
Bernd Leukert	112,80%	120,00%	115,50%	103,95%	1.704.780
Alexander von zur Mühlen	110,40%	106,00%	108,75%	108,75%	1.783.500
Rebecca Short	114,25%	119,00%	116,03%	110,23%	1.807.767
Professor Dr. Stefan Simon	116,60%	94,00%	108,13%	108,13%	1.773.250
Olivier Vigneron	106,00%	121,00%	111,63%	100,46%	1.647.585
Christiana Riley ²	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Karl von Rohr ³	N/A	N/A	123,03%	61,52%	973.988

¹ Mitglied seit 1. Juli 2023.

² Aufgrund ihres Wunsches, vor Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode aus dem Vorstand auszuschneiden, hat Frau Riley keinen Anspruch auf variable Vergütung für 2023.

³ Mitglied bis 31. Oktober 2023. Es erfolgte keine Bewertung der individuellen Leistungen, da der Zielerreichungsgrad für den Short-Term Award im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand entsprechend dem Vorjahresniveau festgelegt wurde.

61,52% - 116,38%

Bandbreite der STA Gesamtzielerreichungsgrade der Vorstandsmitglieder in 2023

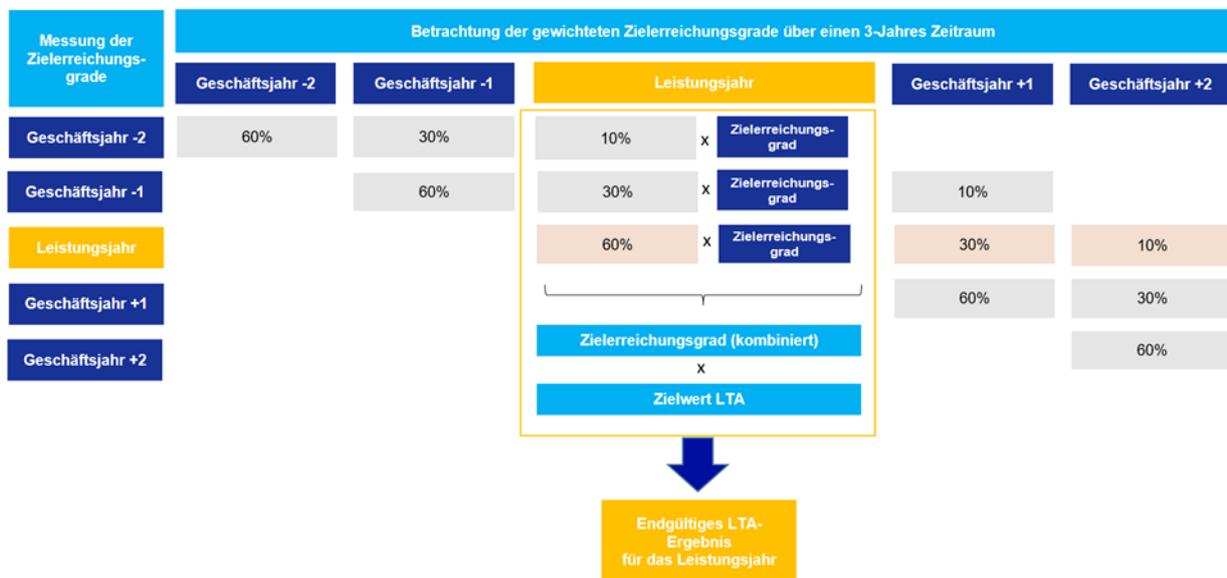
Long-Term Award (LTA)

Bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf der Erreichung von langfristigen, an die Strategie der Deutschen Bank gekoppelten Zielen. Um dies zu unterstreichen, hat der Aufsichtsrat den Anteil des LTA auf 60% an der gesamten variablen Zielvergütung festgesetzt. Für den LTA legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres gemeinschaftlich zu erreichende Ziele für die Mitglieder des Vorstands fest. Die Ziele und deren Gewichtung am LTA für 2023 sind:

- ESG-Ziele (33,33%)
- Relative Wertentwicklung der Deutsche Bank Aktie (25%)
- Finanzielle Gruppenziele (41,67%)

Alle LTA-Ziele werden über einen Zeitraum von drei Jahren bewertet. 60% der Zielvergütung für jedes Ziel wird, mit dem im Leistungsjahr erreichten Zielerreichungsgrad multipliziert und macht somit den größten Anteil für das jeweilige Geschäftsjahr aus. 30% der jeweiligen Zielvergütung richten sich nach dem Erreichungsgrad des vorangegangenen Geschäftsjahres und 10% werden auf der Grundlage des Zielerreichungsgrades des vorvergangenen Geschäftsjahres ermittelt. Daraus ergibt sich ein gewichteter Gesamterreichungsgrad für das Leistungsjahr.

Bemessungszeitraum über 3-Jahre



ESG-Ziele

Die Deutsche Bank hat sich zum Ziel gesetzt, ein Vorbild für Nachhaltigkeit u. a. im Bereich der Dekarbonisierung in der Finanzbranche zu sein und so zu einer umweltverträglicheren, sozialeren und besser geführten Wirtschaft beizutragen. Um die Nachhaltigkeitsstrategie dabei eng und konsequent mit der Vorstandsvergütung zu verknüpfen, hat der Aufsichtsrat beschlossen, strategische nachhaltige Ziele der Bank in einer „Environment Social Governance“ – Komponente zusammenzuführen und das Ergebnis als eines der gemeinschaftlichen Ziele im LTA zu implementieren.

Die ESG-Komponente macht einen Anteil von 33.3% im LTA aus. Dies entspricht einem Anteil von 20% an der gesamten variablen Vergütung und unterstreicht die Bedeutung der ESG-Agenda für die Deutsche Bank. Für sämtliche, in dieser Komponente gebündelten Ziele werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen festgelegt. Anhand dieser fixierten Schwellenwerte erfolgt zum Jahresende rückschauend die Einwertung des Erreichten. Zur Bewertung der Zielerreichungsgrade für die quantitativ messbaren KPIs (alle außer Geldwäsche- und Kenne-Deinen-Kunden-Verbesserungsmaßnahmen) in den Kategorien 0% und 100%, 100% und 100% bis 150% wird eine lineare Berechnungsmethode verwendet. Die folgende Tabelle zeigt die Zielwerte, die Ergebnisse zum Jahresende und den daraus resultierenden Erreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2023:

ESG ¹			Unter-grenze (0%)	Ziel (100%)	Ober-grenze (150%)	Ergebnis 2023	Ziel-errei-chung	Relative Gewich-tung	Relative Ziel-erreichung
Umwelt	Nachhaltige Finanzierungen & Investitionen	Steigerung des Geschäfts mit nachhaltigen Finanzierungen und Investitionen	265 Mrd.€	315 Mrd.€	365 Mrd.€	279 Mrd.€	28%	12.5%	3.5%
		Klimarisikomanagement vorantreiben							
		Veröffentlichung eines detaillierten "Net Zero Transition"-Plans und Festlegung von Reduktionszielen für weitere kohlenstoffintensive Industrie-sektoren bis Ende 2023 im Einklang mit der Net Zero Banking Alliance -Verpflichtung	Abschluss der Zielfest-legung für 2 oder weniger Schlüssel-sekto-ren.	Abschluss der Zielfest-legung für 4 relevante Schlüssel-sekto-ren	Abschluss Zielfestlegung für 8 von der NZBA empf. rele-vanten Schlüssel-sekto-ren	3 relevante Schlüssel-sekto-ren (Kohle-bergbau, Zement und Schiff-fahrt)	50%	12.5%	6.25%
	Eigener Geschäftsbe-trieb	Reduktion gesamt-er Gebäude-Energiebedarf (kwh/Quadratmeter) vs. Jahresende 2019	-17%	-21%	-23%	-26% - 30%	150%	5%	7.50%
Soziales		Employee Feedback Culture (jüngstes Ergebnis Mitarbeiterbefragung)	72%	75%	78%	73.84%	61.33%	5%	3.07%
		Gender Diversity (VP/D/MD)	31%	31.8%	32.3%	32.2%	150%	10%	15%
Unternehmensführung		Kontrollrisiko Management (Assessment & Group Audit Risk/Control Culture Grade) – Jahresdurchschnitt	1.5	3	5	2.1	40%	15%	6%
		Geldwäsche-Präventions / Know-Your-Client Verbesserungsmaßnahmen	0%	100%	150%	75%	75%	40%	30%
								100%	71.32%

¹ Die Ermittlung der Zielerreichungsgrade erfolgt durch eine lineare Berechnung.

Gesamtzielerreichungsgrad ESG

Jahr	Gewichtete Zielerreichungsgrade über 3 Jahre			
2021	10%	x	89,38%	= 8,94%
2022	30%	x	64,38%	= 19,31%
2023	60%	x	71,32%	= 42,79%

Auf der Grundlage der gewichteten Zielerreichungsgrade für die sieben Teilziele wurde ein Gesamterreichungsgrad für die ESG-Komponente für das Geschäftsjahr 2023 berechnet und auf 71,32% festgelegt. Daraus ergibt sich ein gewichteter Zielerreichungsgrad von 71,04% für den Dreijahreszeitraum für den auf die ESG-Komponente entfallenden Teil des LTA.

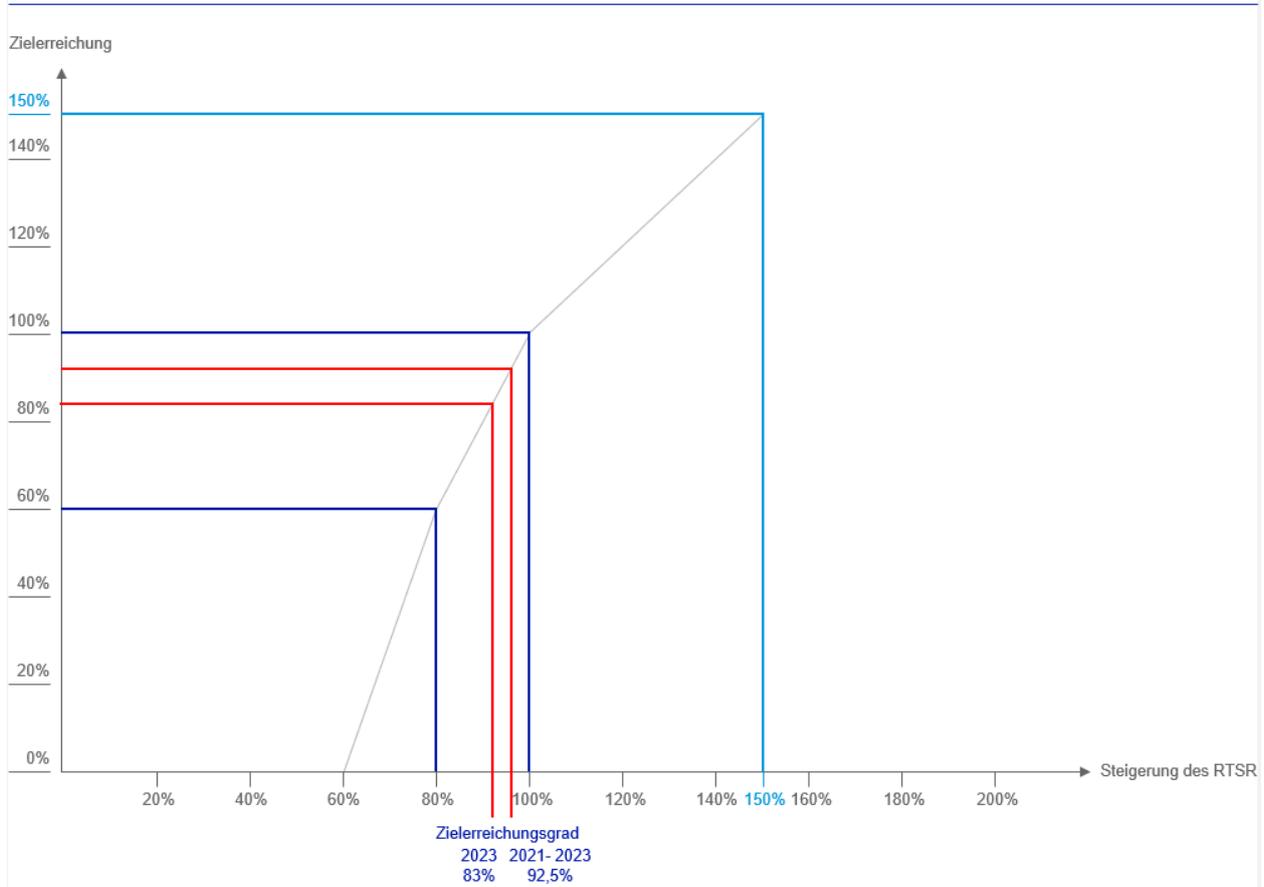
71,04% ESG Zielerreichungsgrad innerhalb des LTA's für den Zeitraum 2021-2023

Relative Aktienrendite (Relative Total Shareholder Return – RTSR)

Ein wichtiges strategisches Ziel der Bank stellt die Wertentwicklung der Deutsche Bank Aktie im Vergleich zur Aktienentwicklung von Wettbewerbern dar (Relative Aktienrendite - RTSR). Mit dem Ziel der relativen Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gegenüber ausgewählten Finanzinstituten wird die nachhaltige Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gefördert. Der RTSR verknüpft die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre. Zudem stellt der RTSR eine relative Erfolgsmessung dar, womit ein Anreiz zur Outperformance gegenüber den relevanten Wettbewerbern geschaffen wird. Der Total Shareholder Return ist definiert als die Aktienkursentwicklung zuzüglich der theoretisch reinvestierten Brutto-Dividenden. Die RTSR wird abgeleitet und berechnet auf der Grundlage der Gesamtrendite der Deutsche Bank-Aktie im Verhältnis zu den durchschnittlichen Gesamtrenditen der Peer Group.

Wenn der Durchschnitt des RTSR größer als 100% ist, dann erhöht sich die Zielerreichung proportional bis zu einer Obergrenze von 150% des Zielbetrags, das heißt, die Zielerreichung steigt um 1% für jeden Prozentpunkt über 100%. Die Zielerreichung vermindert sich überproportional, sofern der Durchschnitt des RTSR geringer als 100% ist. Liegt der RTSR im Bereich von 80% bis unter 100% mindert sich für jeden Prozentpunkt weniger die Zielerreichung um jeweils 2 Prozentpunkte. Im Bereich zwischen 60% und weniger 80% verringert sich die Zielerreichung für jeden Prozentpunkt weniger um jeweils 3 Prozentpunkte. Überschreitet der RTSR im Bemessungszeitraum 60% nicht, beträgt die Zielerreichung Null.

Entwicklung des RTSR und Zielerreichung



Die Vergleichsgruppe, die als Grundlage für die Berechnung des RTSR herangezogen wird, wurde aus Unternehmen mit allgemein vergleichbaren Geschäftsaktivitäten sowie einer vergleichbaren Größe und internationalen Präsenz ausgewählt. Der Aufsichtsrat überprüft die Zusammensetzung der Peer Group regelmäßig. In 2021 und 2022 bestand die Vergleichsgruppe für die Relative Aktienrendite aus den folgenden 11 Banken: Banco Santander, Bank of America, Barclays, BNP Paribas, Citigroup, Credit Suisse, HSBC, JP Morgan Chase, Société Générale, UBS und UniCredit. Die Vergleichsgruppe reduzierte sich im Jahr 2023 auf 10 Banken, da die Credit Suisse nicht mehr Bestandteil der Vergleichsgruppe ist.

Gesamtzielerreichungsgrad relative Aktienrendite

Jahr				Gewichtete Zielerreichungsgrade über 3 Jahre
2021	10%	x	88,00%	= 8,80%
2022	30%	x	113,00%	= 33,90%
2023	60%	x	83,00%	= 49,80%

Im Jahr 2023 war die Aktienrendite der Deutschen Bank höher im Vergleich zu 4 der 10 Wettbewerber in der Vergleichsgruppe. Der Erreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2023 lag bei 83%. Daraus ergibt sich für den Gesamtzeitraum von drei Jahren ein gewichteter Gesamterreichungsgrad von 92,50% für die Gewährung des auf die Relative Aktienrendite entfallenden Teils des LTA.

92,50 % RTSR Zielerreichungsgrad innerhalb des LTA's für den Zeitraum 2021-2023

Finanzielle Gruppenziele

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden die beiden zuvor getrennten Komponenten "Organisches Kapitalwachstum" und "Gruppenkomponente" mit einer Gewichtung von 25% zu den "Finanziellen Gruppenzielen" zusammengefasst. Da das organische Kapitalwachstum und die RoTE (RoTE) eine Erhöhung des Kapitalzuwachses der Bank exakt widerspiegeln, wurde das organische Kapitalwachstum als eigenständiges Ziel abgeschafft.

Mit den finanziellen Gruppenzielen verknüpft der Aufsichtsrat die die Unternehmensstrategie unterstützenden Finanzkennziffern mit der Vorstandsvergütung und setzt damit einen Anreiz, das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil der Bank nachhaltig zu fördern. Gleichzeitig stellt die Gruppenkomponente einen Bezug zur Vergütung für die Mitarbeiter her, da diese eine Komponente des Vergütungssystems der Mitarbeiter darstellt.

Finanzielle Gruppenziele		Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad
Harte Kernkapitalquote (CET 1-Ratio) (in %)	Das harte Kernkapital der Bank dividiert durch die risikogewichteten Aktiva für Kredit-, Markt- und Betriebsrisiken.	>= 13.1%	13,7%	70,00%
Eigenkapitalrendite nach Steuern (RoTE) (in %)	Den Deutsche-Bank-Aktionären nach Kuponzahlungen aus AT1-Anleihen zurechenbarer Gewinn (Verlust) nach Steuern, dividiert durch das durchschnittliche, den Deutsche-Bank-Aktionären zurechenbare materielle Eigenkapital.	>= 8%	7,4%	0,00%
Aufwand-Ertrag-Relation (CIR) (in %)	Zinsunabhängige Aufwendungen im Verhältnis zu den Gesamt Nettoerträgen, die als Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft und zinsunabhängige Erträge definiert sind.	<=70%	75,1%	0,00%

Gesamtzielerreichungsgrad Finanzielle Gruppenziele

Jahr	Gewichtete Zielerreichungsgrade über 3 Jahre				
2021	10%	x	77,50%	=	7,75%
2022	30%	x	80,00%	=	24,00%
2023	60%	x	70,00%	=	42,00%

Der Zielerreichungsgrad aller vier gleich gewichteten Ziele der Finanziellen Gruppenziele lag im Jahr 2023 bei 70%. Daraus ergibt sich ein gewichteter Zielerreichungsgrad von 73,75% für den gesamten Dreijahreszeitraum für den auf die Gruppenkomponente entfallenden Teil des LTA.

73,75 % Zielerreichungsgrad der Finanziellen Gruppenziele innerhalb des LTA's für den Zeitraum 2021-2023

Long-Term Award Gesamtzielerreichung

	Zielerreichungsgrad (%)			Gesamtzielerreichung LTA	
	ESG Ziele (33,33%)	Relative Aktienrendite (25%)	Finanzielle Gruppenziele (41,67%)	Zielerreichungsgrad (in %)	Zielerreichungsgrad (in €)
Christian Sewing					2.616.778
James von Moltke					2.291.135
Fabrizio Campelli					2.372.546
Claudio de Sanctis ¹	71,04%	92,50%	73,75%	77,53%	1.139.752
Bernd Leukert					1.907.341
Alexander von zur Mühlen					1.907.341
Rebecca Short					1.907.341
Professor Dr. Stefan Simon					1.907.341
Olivier Vigneron ²	68,54%	95,00%	74,00%	77,43%	1.904.778
Christiana Riley ³	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Karl von Rohr ⁴	71,04%	92,50%	73,75%	77,53%	1.841.436

¹ Mitglied seit 1. Juli 2023.

² Mitglied seit 20. Mai 2022. Der LTA Zielerreichungsgrad basiert aufgrund des Eintritts in den Deutsche Bank Konzern zum 1. März 2022 auf einem zweijährigen Bemessungszeitraum.

³ Aufgrund ihres Wunsches, vor Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode aus dem Vorstand auszuschneiden, hat Frau Riley keinen Anspruch auf variable Vergütung für 2023.

⁴ Mitglied bis 31. Oktober 2023.

77,53% war der Gesamtzielerreichungsgrad im LTA für den Zeitraum 2021-2023

Angemessenheit der Vorstandsvergütung und Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten sowie die Höhe der Gesamtvergütung. Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

Horizontale Angemessenheit

Im Horizontalvergleich stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft steht und darüber hinaus marktüblich ist. Insbesondere werden dabei die Vergütungshöhen und -strukturen vergleichbarer Unternehmen (Peer Groups) untersucht. Für diesen Vergleich werden im Hinblick auf die Marktstellung der Deutschen Bank (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Unternehmen herangezogen. Die Beurteilung der horizontalen Angemessenheit erfolgt im Vergleich zu den folgenden drei Peer Groups.

Peer Group 1:

Diese Gruppe besteht aus 10 Global agierende Banken mit

- einem vergleichbaren Geschäftsmodell und,
- einer vergleichbarer Größe (gemessen anhand von Bilanzsumme, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung)

Die 10 Institute dieser Peer Group sind identisch mit den Banken, die für die Bemessung der relativen Aktienrendite herangezogen werden (siehe Kapitel „Relative Aktienrendite“). Hierzu gehören die folgenden Banken: Banco Santander, Bank of America, Barclays, BNP Paribas, Citigroup, HSBC, JP Morgan Chase, Société Générale, UBS and UniCredit.

Peer Group 2:

Diese Gruppe besteht aus 15 Europäischen Banken mit

- einem vergleichbaren Geschäftsmodell und,
- einer vergleichbarer Größe (gemessen anhand von Bilanzsumme, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung)

Zu dieser Gruppe gehören die folgenden Banken: Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, Banco Santander, Barclays, BNP Paribas, BPCE, Rabobank, Crédit Agricole, Crédit Mutuel, HSBC Holdings, ING Bank, Intesa Sanpaolo, NordeaBank, Société Générale, UBS Group and UniCredit.

Peer Group 3:

Zu dieser Gruppe zählen die Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX).

Die horizontale Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird jährlich vom Aufsichtsrat überprüft. Der Aufsichtsrat zieht für die Prüfung der horizontalen Angemessenheit regelmäßig externe Vergütungsberater hinzu und stellt sicher, dass diese Berater gegenüber dem Vorstand und der Deutschen Bank unabhängig sind. Die Ergebnisse der Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands.

Vertikale Angemessenheit

Neben dem horizontalen Vergleich vergleicht der Aufsichtsrat in einem vertikalen Vergleich die Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Belegschaft. Bei dem vertikalen Vergleich betrachtet der Aufsichtsrat gemäß den Empfehlungen des DCGK dabei insbesondere die zeitliche Entwicklung der Vergütung. Dies erfolgt über einen Vergleich der Vorstandsvergütung und der Vergütung von zwei Mitarbeitergruppen. Dazu berücksichtigt er zum einen die Vergütung des Senior Managements, welches die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands darstellt, sowie die Vergütung von Mitgliedern der Top-Executive Committees des Geschäftsbereichs, von den Mitgliedern des Vorstands von signifikanten Instituten innerhalb der Deutsche Bank Gruppe und von entsprechenden Vorstand-1 Positionen mit Führungsverantwortung. Zum anderen wird die Vorstandsvergütung mit der Vergütung aller Mitarbeiter des Deutsche Bank Konzerns weltweit (außertarifliche und tarifliche Mitarbeiter) verglichen.

Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung

Die Maximalvergütungsgrenze wurde für jedes Vorstandsmitglied auf 12 Mio. EUR festgelegt. Sie bezieht sich auf den tatsächlichen Aufwand beziehungsweise die tatsächliche Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung. Die Grundgehälter sind feststehende Beträge. Der Aufwand für die sonstigen Leistungen in einem bestimmten Jahr variiert von Vorstandsmitglied zu Vorstandsmitglied. Der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung bzw. die Pensionszulage ist für alle Vorstandsmitglieder in gleicher Höhe festgelegt. Der von der Bank im Jahr der Bereitstellung des Beitrags zur betrieblichen Altersversorgung zu bildende Dienstzeitaufwand schwankt hingegen auf Grund versicherungsmathematischer Rechengrößen. Da der Aufwandsbetrag für die mehrjährige variable Vergütungskomponenten des STA und LTA aufgrund der Zurückbehaltungszeiträume erst in bis zu 7 Jahren feststeht, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst im Rahmen der Vergütungsberichte für die Geschäftsjahre bis 2031 abschließend berichtet werden. Die Einhaltung der Maximalvergütungsgrenze im Sinne von §87a AktG für das Geschäftsjahr 2023 ist jedoch bereits jetzt gewährleistet.

Zurückbehaltungs- und Halteperioden

Die InstVV sieht für die Bemessung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich einen dreijährigen Bemessungszeitraum vor. Diesem Erfordernis trägt die Deutsche Bank dadurch Rechnung, dass jedes der Ziele des LTA über einen Zeitraum von drei Jahren bemessen wird. Sofern einem Vorstandsmitglied diese drei Jahre nicht zugerechnet werden können, weil es während dieses Zeitraums neu in die Bank eingetreten ist, wird der Erreichungsgrad der Ziele für die Zeit ermittelt, die ihm zugerechnet werden kann. Der Zurückbehaltungszeitraum für den LTA beträgt grundsätzlich fünf Jahre. Im Fall des Unterschreitens des Mindestbemessungszeitraums wird der Zurückbehaltungszeitraum für die zu gewährende variable Vergütung um die Anzahl der Jahre verlängert, die beim Mindestbemessungszeitraum fehlen. Der STA hat einen Bemessungszeitraum von einem Jahr. Der Zurückbehaltungszeitraum für den STA beträgt grundsätzlich sieben Jahre.

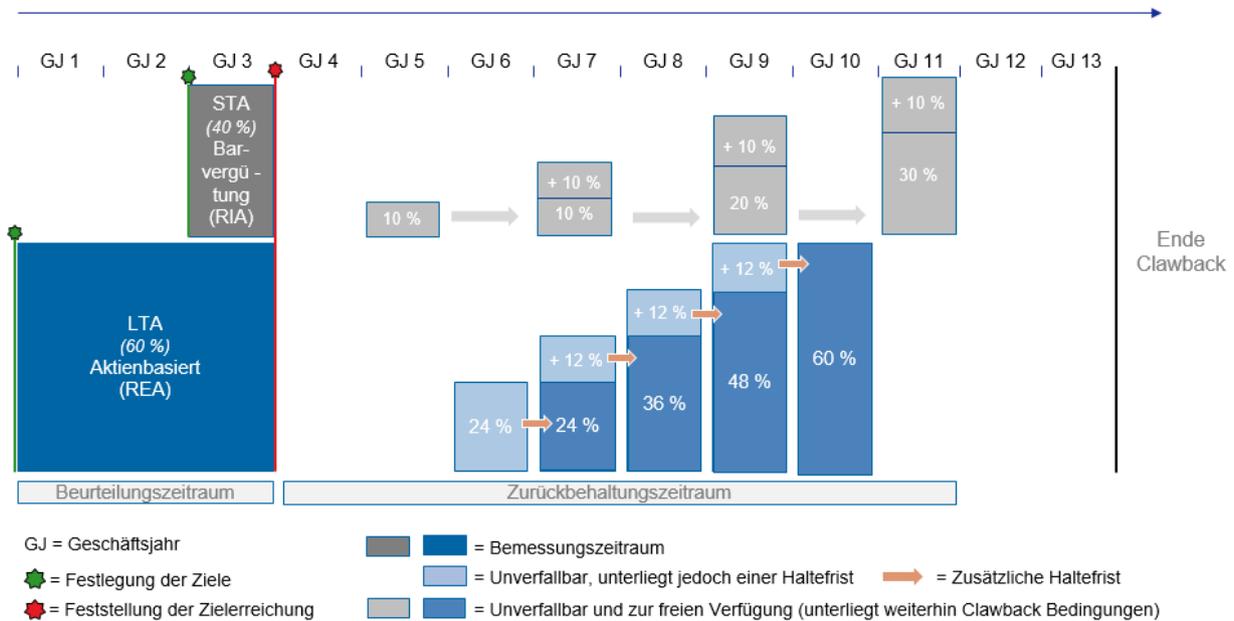
Der LTA wird aktienbasiert (Restricted Equity Awards - REAs) gewährt. Die Gewährung erfolgt über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren in vier Tranchen, beginnend mit einer Tranche in Höhe von 40% im Jahr 2 nach Ablauf des Bemessungszeitraums und drei Tranchen in Höhe von jeweils 20% in den Jahren 3, 4 und 5 nach Ablauf des Bemessungszeitraums. Im Anschluss an den Zurückbehaltungszeitraum unterliegen die REAs jeweils einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Demnach können die Mitglieder des Vorstands frühestens nach drei Jahren und vollständig erst nach sechs Jahren nach Ablauf des Bemessungszeitraums über die Aktien aus den REAs verfügen. Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist hängt der Wert der REAs von der Kursentwicklung der Deutsche Bank Aktie und damit von der langfristigen Wertentwicklung der Deutschen Bank ab und stärkt damit die Bindung der Vorstände an den Unternehmenserfolg.

Der STA wird grundsätzlich in Form einer aufgeschobenen Barvergütung (Restricted Incentive Awards – RIAs) gewährt. Die Auszahlung erfolgt in vier Tranchen zu je 25% über einen Zeitraum von insgesamt sieben Jahren jeweils nach 1, 3, 5 und 7 Jahren nach Ablauf des Bemessungszeitraums. Falls der STA jedoch mehr als 50% an der gesamten variablen Vergütung ausmacht, wird der die 50% übersteigende Anteil ebenfalls in Form von Restricted Equity Awards gewährt. Damit ist sichergestellt, dass die gesamte variable Vergütung entsprechend den regulatorischen Vorgaben stets zu mindestens 50% in aktienbasierter Form gewährt wird. Der die 50% übersteigende Anteil unterliegt den gleichen Zurückbehaltungsregelungen wie die aktienbasierte Vergütung aus dem LTA.

Anstatt der zuvor beschriebenen REAs und RIAs erhalten Funktionsinhaber bestimmter US-amerikanischer Gesellschaften der Deutschen Bank gemäß den geltenden regulatorischen Vorgaben ihre Vergütung auf Basis abweichender Pläne. Der aktienbasierte Teil der Vergütung für diese Mitarbeitergruppe wird in Form von Restricted Share Awards und die aufgeschobene Barvergütung in Form von Restricted Cash Awards gewährt. Der Mitarbeiter ist ab dem Gewährungszeitpunkt der wirtschaftliche Eigentümer der Awards, und die Awards werden im Namen des Mitarbeiters zurückgehalten. Diese Awards werden für einen bestimmten Zeitraum gesperrt (entsprechend der geltenden Planregelungen und Award Statements, einschließlich der Leistungsbedingungen und Verfallsbestimmungen). Die Sperrfrist richtet sich nach den Zurückbehaltungsfristen der ansonsten üblichen aufgeschoben gewährten Awards der Deutschen Bank. Für die Vorstandsmitglieder gelten diese Regeln für Stefan Simon begründet durch seine Rolle als CEO der Deutschen Bank USA Corp.

Gilt ein Vorstandsmitglied nach Maßgabe der Prudential Regulation Authority (PRA) im Vereinigten Königreich (UK) als Inhaber einer Senior Management-Funktion (SMF) sind grundsätzlich spezifische Zurückbehaltungsvorschriften nach Maßgabe der in UK geltenden Vorschriften einzuhalten. Fabrizio Campelli wurde im Hinblick auf seine variable Vergütung aufgrund seiner Kontrollverantwortung für die Region UK als Inhaber einer SMF in 2023 eingestuft. 2023 wurde mit der PRA vereinbart, dass ein Teil der variablen Vergütung, die dem Zeitaufwand für die Wahrnehmung seiner regionalen Kontrollverantwortung entspricht, den in UK geltenden Zurückbehaltungsvorschriften unterliegt. Daher werden 10% seiner variablen Vergütung entsprechend den in Großbritannien geltenden Vorschriften wie folgt aufgeschoben gewährt: 4% werden in Form von RIA (Restricted Incentive Awards) gewährt und im 1. und 3. Jahr nach dem Zuteilungsdatum in zwei gleich hohen Tranchen ausgezahlt. 6% werden in Form von REA (Restricted Equity Awards) gewährt sowie in fünf gleichen Tranchen im 3., 4., 5., 6. und 7. Jahr nach dem Zuteilungsdatum fällig. Nach Erreichung der Fälligkeit unterliegt jede Tranche einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr.

Für die RIAs und REAs gelten während der Zurückbehaltungs- und Haltefristen bestimmte Verfallbedingungen (siehe Abschnitt „Backtesting, Malus und Clawback“).



Die Prozentsätze zeigen den Anteil an der gesamten gewährten variablen Vergütung.

Backtesting, Malus und Clawback

Durch die Gewährung der Vergütungskomponenten in aufgeschobener und über mehrere Jahre gestreckter Form wird eine langfristige Anreizwirkung erreicht. Hinzu kommt, dass die einzelnen Tranchen bis zur jeweiligen Unverfallbarkeit bestimmten Verfallbedingungen unterliegen.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die in der Vergangenheit von den Vorstandsmitgliedern erzielten Ergebnisse auf ihre Nachhaltigkeit (Backtesting). Wird dabei festgestellt, dass die durch die Gewährung der variablen Vergütung honorierten Leistungen nicht von Dauer waren, können die Awards teilweise oder vollständig entfallen.

Auch bei einem negativen Ergebnis des Konzerns kann die bereits gewährte variable Vergütung während des Zurückbehaltungszeitraums ganz oder teilweise verfallen. Darüber hinaus können die Awards ganz oder teilweise verfallen, wenn bestimmte Solvenz- oder Liquiditätsbedingungen nicht erreicht wurden. Anwartschaften können außerdem bei individuellem Fehlverhalten (unter anderem bei Verstoß gegen Regularien), bei einer außerordentlichen Kündigung oder individuellen negativen Erfolgsbeiträgen ganz oder teilweise verfallen (Malusregelung).

Die Verträge der Mitglieder des Vorstands geben dem Aufsichtsrat zudem die Möglichkeit, bereits gezahlte bzw. zugeflossene Vergütungsbestandteile aufgrund bestimmter negativer Erfolgsbeiträge des Vorstandsmitglieds im Einklang mit den Regelungen der §§ 18 Absatz 5, 20 Absatz 6 InstVV zurückzufordern (Clawback). Der Clawback ist für die gesamte variable Vergütung eines Geschäftsjahres bis zum Ablauf von zwei Jahren nach dem Zeitpunkt möglich, zu dem die Zurückbehaltungsfrist der letzten Tranche der für das jeweilige Geschäftsjahr zurückbehalten, gewährten Vergütungselemente endet.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig und rechtzeitig vor den jeweiligen Fälligkeitsterminen die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile von Vorständen teilweise oder vollständig einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Im Jahr 2023 gab es keinen Verfall oder Rückforderung von Awards.

Der Aufsichtsrat hat den Wunsch von Christiana Riley, die Bank vorzeitig zu verlassen, um eine Stelle bei einem mit der Deutschen Bank konkurrierenden Finanzinstitut anzutreten, zum Anlass genommen, den Verfall der einbehaltenen und noch nicht fälligen variablen Vergütungsbestandteile (Awards) in Übereinstimmung mit den geltenden Planregeln und Award Statements anzuordnen. Christiana Riley hat dem zugestimmt.

Angaben zu Aktien und zur Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung (Shareholding guidelines)

Sämtliche Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, Deutsche Bank-Aktien in signifikantem Umfang zu erwerben und dauerhaft zu halten. Durch diese Verpflichtung wird die Identifikation des Vorstands mit der Deutschen Bank und dessen Aktionären gestärkt und eine langfristige Bindung an die geschäftliche Entwicklung der Deutschen Bank sichergestellt.

Die Anzahl zu haltender Aktien entspricht beim Vorstandsvorsitzenden einem Äquivalent von 200% seines jährlichen Brutto-Grundgehalts und bei den weiteren Vorstandsmitgliedern 100% ihres jährlichen Brutto-Grundgehalts. Die Vorgaben der Aktienhalteverpflichtung müssen erstmalig zu dem Stichtag erfüllt sein, zu welchem den Mitgliedern des Vorstands seit der Bestellung in den Vorstand insgesamt eine aktienbasierte variable Vergütung gewährt wurde, die dem 1,33-fachen der Halteverpflichtung entspricht (Karenzfrist). Die Einhaltung der Vorgaben wird halbjährlich überprüft. Bei festgestellten Differenzen haben die Vorstandsmitglieder bis zur nächsten Prüfung Zeit zur Korrektur.

Im Zusammenhang mit der Gewährung der variablen Vergütung kann der Aufsichtsrat auf individueller Basis beschließen, dass neben dem LTA auch Teile des STA oder der STA insgesamt in Aktien gewährt werden, bis die Aktienhalteverpflichtung erfüllt ist. Dies zielt darauf ab, dass die Aktienhalteverpflichtung schneller erreicht wird.

Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 10. Februar 2023 und 9. Februar 2024 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

Mitglieder des Vorstands	Bestand zum 10. Feb 2023	Gewährt	Ausgeliefert	Verfallen	Bestand zum 9. Feb 2024
Christian Sewing	895.373	226.006	–	–	1.121.379
James von Moltke	717.588	176.852	–	–	894.440
Fabrizio Campelli	455.170	170.306	67.887	–	557.589
Claudio de Sanctis ¹	–	–	–	–	465.211
Bernd Leukert	295.302	165.939	3.037	–	458.204
Alexander von zur Mühlen	377.906	165.939	111.957	–	431.888
Rebecca Short	172.265	166.316	27.891	–	310.690
Professor Dr. Stefan Simon	265.778	165.939	13.379	–	418.338
Olivier Vigneron	130.539	117.561	41.209	–	206.890

¹ Mitglied seit 1. Juli 2023

Die dargestellte Tabelle zeigt die Anzahl der insgesamt von den derzeitigen Vorstandsmitgliedern gehaltenen Deutsche Bank Aktien zu den Stichtagen 10. Februar 2023 und 9. Februar 2024 sowie die Aktienanwartschaften und den Erfüllungsgrad der Aktienhalteverpflichtung.

Mitglieder des Vorstands	9. Februar 2024							
	Anzahl Deutsche Bank Aktien (Stückzahl) zum 10. Feb 2023	Anzahl Deutsche Bank Aktien (Stückzahl)	Anwartschaften/ ausstehende Aktien (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl)	75% der Anwartschaften/ ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl)	Gesamtwert des Deutsche Bank Aktien und Anwartschaften/ ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung (Stückzahl)	Anwendung der Aktienhalteverpflichtung Ja/Nein	Anzahl der erforderlichen Aktienhalteverpflichtung (Stückzahl) ¹	Erfüllungsgrad (in %)
Christian Sewing	222.171	222.171	1.121.379	841.034	1.063.205	Ja	620.690	171%
James von Moltke	74.753	74.753	894.440	670.830	745.583	Ja	275.862	270%
Fabrizio Campelli	149.473	185.509	557.589	418.192	603.701	Ja	293.103	206%
Claudio de Sanctis ²	0	105.665	465.211	348.908	454.573	Nein	258.621	176%
Bernd Leukert	9.477	10.007	458.204	343.653	353.660	Ja	206.897	171%
Alexander von zur Mühlen	359.655	447.485	431.888	323.916	771.401	Ja	206.897	373%
Rebecca Short	51.299	69.168	310.690	233.018	302.186	Ja	206.897	146%
Prof. Dr. Stefan Simon	0	–	418.338	313.754	313.754	Ja	206.897	152%
Olivier Vigneron	–	21.841	206.890	155.168	177.009	Nein	206.897	86%
Summe	866.828	1.136.599	4.864.631	3.648.473	4.785.072			

¹ Die Berechnung des Gesamtwerts der Deutsche Bank Aktien und Anwartschaften/ ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung basiert auf dem Aktienkurs € 11,600 (XETRA Schlusskurs vom 9. Februar 2024).

² Mitglied seit dem 1. Juli 2023.

Alle Vorstandsmitglieder haben im Jahr 2023 den Vorgaben zur Aktienhaltepflicht entsprochen oder befinden sich noch in der Karenzfrist.

Der Vorstandsvorsitzende, Herr Sewing, hat sich freiwillig selbst verpflichtet, ab September 2019 bis Ende Dezember 2023 monatlich 15% seines Netto-Grundgehalts in Deutsche Bank Aktien zu investieren. Die Käufe erfolgen jeweils am 22. eines Monats bzw. am darauffolgenden Börsenhandelstag.

Leistungen zum Mandatsende

Leistungen bei regulärem Ausscheiden

Der Aufsichtsrat erteilt den Mitgliedern des Vorstands eine Zusage auf Altersversorgungsleistungen. Bei den Zusagen handelt es sich um einen Pensionsplan mit vordefinierten Beiträgen. Im Rahmen dieses Pensionsplans wird für jedes teilnehmende Vorstandsmitglied ab Beginn der Amtszeit als Vorstandsmitglied ein persönliches Versorgungskonto eingerichtet.

Die Mitglieder des Vorstands, einschließlich des Vorstandsvorsitzenden, erhalten einen einheitlichen, vertraglich fixierten festen Beitrag in Höhe von 650.000 € pro Jahr. Der Beitrag wird durch einen altersabhängigen Faktor bis zum Alter von 60 Jahren vorab verzinst. Für Zusagen im Zusammenhang mit einer Erst- oder Wiederbestellung ab dem Geschäftsjahr 2021 erfolgt eine Verzinsung mit einem durchschnittlichen Zins von 2% pro Jahr, für Altzusagen 4%. Ab dem Alter von 61 Jahren wird dem Versorgungskonto ein Zuschlag in Höhe des Betrags gutgeschrieben, der sich aus der Anwendung des oben genannten Zinssatzes auf den zum 31. Dezember des Vorjahres bestehenden Stand des Versorgungskontos ergibt. Die jährlichen Versorgungsbausteine bilden zusammen das Versorgungskapital, das bei Eintritt eines Versorgungsfalles (Alter, Invalidität oder Tod) zur Verfügung steht. Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar.

Soweit ein Vorstandsmitglied im Ausland einkommensteuerpflichtig ist, kann es alternativ zum Pensionsplan die Gewährung einer jährlichen Pensionszulage in Höhe von EUR 650.000 in bar wählen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Gewährung der üblichen Altersversorgungsbeiträge gegenüber der Gewährung einer Pensionszulage für das Vorstandsmitglied mit nicht unerheblichen steuerlichen Nachteilen verbunden ist. Dieses Wahlrecht kann einmalig ausgeübt werden und gilt ab diesem Zeitpunkt für die gesamte Amtszeit als Vorstandsmitglied.

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2023 und 2022 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2023, und 31. Dezember 2022 für die im Jahr 2023 tätigen Mitglieder des Vorstands. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert aus der unterschiedlichen Dauer der Vorstandstätigkeit im Jahr 2023, den jeweiligen altersabhängigen Faktoren sowie den unterschiedlichen Beitragsraten.

Mitglieder des Vorstands in €	Versorgungsbaustein im Geschäftsjahr		Verzinsung im Geschäftsjahr		Versorgungskapital am Ende des Geschäftsjahres		Dienstzeitaufwand (IFRS) im Geschäftsjahr		Barwert der Verpflichtung (IFRS) am Ende des Geschäftsjahres	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Christian Sewing	747.500	760.500	0	0	8.024.000	7.276.500	564.889	529.109	6.457.344	5.422.875
James von Moltke	812.500	845.000	0	0	5.846.750	5.034.250	667.237	638.068	4.948.283	3.945.284
Fabrizio Campelli	786.500	946.836	0	0	3.968.254	3.181.754	525.920	605.376	2.909.388	2.148.218
Claudio de Sanctis ¹	386.750	0	0	0	386.750	0	272.499	0	278.217	0
Bernd Leukert	702.000	786.500	0	0	3.436.334	2.434.334	573.019	637.939	3.077.074	2.317.651
Alexander von zur Mühlen ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rebecca Short	806.000	819.000	0	0	2.179.668	1.373.668	519.350	475.091	1.448.786	826.548
Prof. Dr. Stefan Simon ²	473.959	845.000	0	0	3.483.460	3.009.501	373.627	629.482	2.896.341	2.311.957
Olivier Vigneron	760.500	644.584	0	0	1.405.084	644.584	543.072	423.955	1.053.069	446.932
Christiana Riley ^{2,3}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Karl von Rohr ⁴	585.001	728.000	0	0	6.034.002	5.449.001	543.542	652.035	5.739.167	4.864.821

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2023.

² Das Vorstandsmitglied erhält eine Pensionszulage, die im Kapitel „Gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflusstabelle)“ gezeigt wird.

³ Mitglied bis 17. Mai 2023.

⁴ Mitglied bis 31. Oktober 2023.

Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden

Wird die Bestellung eines Vorstandsmitglieds vorzeitig beendet, ohne dass ein wichtiger Grund zur Abberufung oder zur Kündigung des Anstellungsvertrages vorliegt, besteht grundsätzlich Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Die Abfindung beträgt gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex maximal zwei Jahresvergütungen und ist auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages beschränkt. Für die Berechnung der Abfindung wird auf die Jahresvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Jahresvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Die Festsetzung und die Gewährung der Abfindung erfolgen im Einklang mit den rechtlichen und regulatorischen Anforderungen, insbesondere den Bestimmungen der InstVV.

Im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) haben Mitglieder des Vorstands ein Sonderkündigungsrecht für ihren Anstellungsvertrag. Ein Anspruch auf eine Abfindung besteht in diesem Fall nicht.

Weitere anstellungsvertragliche Regelungen

Vertragslaufzeiten

Die Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt, welche gemäß § 84 AktG maximal fünf Jahre beträgt. Der Aufsichtsrat soll frühzeitig, spätestens sechs Monate vor dem Ablauf der Bestellperiode, über eine erneute Bestellung entscheiden. Im Fall einer Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds verlängert sich der Anstellungsvertrag für die Dauer einer erneuten Bestellung.

Für Erstbestellungen ist vorgesehen, dass eine Laufzeit von drei Jahren nicht überschritten wird. Der Vorstandsanstellungsvertrag endet automatisch, ohne dass es des Ausspruchs einer Kündigung bedarf, mit Ablauf der Bestelldauer.

Anrechnung von Vergütungen aus Mandaten auf das Grundgehalt

In den Anstellungsverträgen ist mit den Mitgliedern des Vorstandes vereinbart, dass diese dafür Sorge tragen, dass ihnen Vergütungen, die sie als Mitglied eines Organs, insbesondere eines Aufsichtsrats, eines Beirats oder einer ähnlichen Einrichtung eines Konzernunternehmens der Bank gemäß § 18 AktG beanspruchen könnten, nicht zufließen. Entsprechend erhalten die Mitglieder des Vorstands aus Mandaten für konzerneigene Gesellschaften keine Vergütung.

Vergütungen aus Mandaten – insbesondere Aufsichtsrats- oder Beiratsmandate – eines nicht zum Deutsche Bank Konzern gehörenden Unternehmens werden zu 50% auf das Grundgehalt des Vorstandsmitglieds angerechnet. Eine Anrechnung von Vergütungen, die 100.000 € je Mandat und Kalenderjahr nicht überschreiten, findet nicht statt.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde bei einem Vorstandsmitglied die Vergütung aus einem Mandat bei einem nicht zum Deutsche Bank-Konzern gehörenden Unternehmen auf dessen Grundgehalt angerechnet, da diese die vertraglich vorgesehene Obergrenze überschritt.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Mitglieder des Vorstands unterliegen nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand grundsätzlich einem einjährigen Wettbewerbsverbot. Die Deutsche Bank zahlt dem Vorstandsmitglied in diesem Fall während der Dauer des nachträglichen Wettbewerbsverbots eine Entschädigung (Karenzentschädigung) in Höhe von 65% seines jährlichen Grundgehaltes. Die Karenzentschädigung wird auf einen etwaigen Abfindungsanspruch angerechnet. Auf die Karenzentschädigung werden zudem sämtliche Einkünfte angerechnet, welche das Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots aus selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit erzielt und welche nicht Gegenstand des Wettbewerbsverbots sind. Die Deutsche Bank kann auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gegenüber dem Vorstandsmitglied verzichten. In diesem Fall endet die Verpflichtung der Bank zur Zahlung der Karenzentschädigung vorzeitig.

Christiana Riley ist mit Wirkung zum Ablauf des 17. Mai 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Der Anstellungsvertrag wurde mit Wirkung zum Ablauf des 31. Mai 2023 einvernehmlich aufgelöst. Wie vorgesehen und im Einklang mit ihrem Anstellungsvertrag wurde eine Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von 130.000 € pro Monat vereinbart, was 65% ihres festen Grundgehalts entspricht. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot galt vom 1. Juni 2023 bis zum 30. September 2023 in dem im Anstellungsvertrag festgelegten Umfang.

Karl von Rohr ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. Oktober 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Anstellungsvertrag endete aufgrund des Ablaufs seiner Bestellperiode. Wie im Anstellungsvertrag vorgesehen, wurde eine Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von € 162.500 pro Monat entsprechend 65% des festen Grundgehalts vereinbart. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gilt vom 1. November 2023 bis zum 31. Oktober 2024 in dem im Anstellungsvertrag festgelegten Umfang.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine Abweichungen vom Vergütungssystem vorgenommen.

Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Festgesetzte Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat die Vergütungen für 2023 und 2022 auf individueller Basis wie folgt festgelegt:

in €						2023	2022
	Grundgehalt ¹	Short Term Award	Long Term Award	Gesamtvergütung	Zielgesamtvergütung	Verhältnis zu Ziel	Gesamtvergütung
Christian Sewing	3.600.000	2.528.719	2.616.778	8.745.497	9.225.000	95%	8.933.742
James von Moltke	3.150.000	2.163.922	2.291.135	7.605.057	8.075.000	94%	7.073.709
Fabrizio Campelli	3.250.000	2.374.050	2.372.546	7.996.596	8.350.000	96%	6.485.893
Claudio de Sanctis ²	1.500.000	1.072.570	1.139.752	3.712.322	3.950.000	94%	–
Bernd Leukert	2.400.000	1.704.780	1.907.341	6.012.121	6.500.000	92%	6.266.628
Alexander von zur Mühlen	2.400.000	1.783.500	1.907.341	6.090.841	6.500.000	94%	6.249.101
Rebecca Short	2.400.000	1.807.767	1.907.341	6.115.108	6.500.000	94%	6.325.053
Professor Dr. Stefan Simon	2.400.000	1.773.250	1.907.341	6.080.591	6.500.000	94%	6.258.838
Olivier Vigneron	2.400.000	1.647.585	1.904.778	5.952.363	6.500.000	92%	3.840.545
Christiana Riley ³	1.000.000	N/A	N/A	1.000.000	2.708.333	N/A	6.161.463
Karl von Rohr ⁴	2.500.000	973.988	1.841.436	5.315.424	6.458.333	82%	7.266.592
Summe	27.000.000	17.830.131	19.795.789	64.625.920	71.266.666	91%	64.861.564

¹ In der Spalte „Grundgehalt“ sind aus Gründen der Vergleichbarkeit die vom Aufsichtsrat festgesetzten Zielwerte in EUR dargestellt. Der tatsächliche Zufluss weicht bei den Vorstandsmitgliedern Alexander von zur Mühlen und Christiana Riley aufgrund von Währungsschwankungen und bei Bernd Leukert aufgrund der Anrechnung von Vergütung aus Mandaten von diesem Zielwert ab. Der Zufluss ist im Kapitel „Gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflusstabelle)“ dargestellt

² Mitglied seit dem 1. Juli 2023.

³ Mitglied bis 17. Mai 2023. Pro-rata für die Dauer des Anstellungsvertrages bis zum 31. Mai 2023. Aufgrund ihres Wunsches, vor Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode aus dem Vorstand auszuschcheiden, hat Frau Riley keinen Anspruch auf variable Vergütung für 2023.

⁴ Mitglied bis 31. Oktober 2023. Der STA-Zielerreichungsgrad im Rahmen des Ausscheidens aus dem Vorstand analog seines Vorjahreslevel festgesetzt.

Die Anzahl der Aktienanwartschaften, die den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2024 für das Geschäftsjahr 2023 in Form von Restricted Equity Awards (REA) gewährt wurden, wurde mittels Division der jeweiligen Euro-Beträge durch den Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der Deutsche Bank-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar 2024 (12,2012 €) errechnet.

Mitglieder des Vorstands	Aktienanwartschaften (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl) ¹
Christian Sewing	214.469
James von Moltke	187.779
Fabrizio Campelli	194.514
Claudio de Sanctis ²	93.413
Bernd Leukert	156.324
Alexander von zur Mühlen	156.324
Rebecca Short	156.324
Prof. Dr. Stefan Simon	156.324
Olivier Vigneron	156.114
Christiana Riley ³	N/A
Karl von Rohr ⁴	150.923
Total	1.622.508

¹ Die Aktienanwartschaften sind aus Darstellungsgründen kaufmännisch gerundet

² Mitglied seit dem 1. Juli 2023

³ Mitglied bis 17. Mai 2023. Aufgrund ihres Wunsches, vor Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode aus dem Vorstand auszuschcheiden, hat Frau Riley keinen Anspruch auf variable Vergütung für 2023

⁴ Mitglied bis 31. Oktober 2023

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflusstabelle)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den im Geschäftsjahr 2023 aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“).

Neben den Vergütungshöhen werden gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG zusätzlich die relativen Anteile der fixen und variablen Vergütung innerhalb der Gesamtvergütung gezeigt.

	Christian Sewing				James von Moltke			
	2023		2022		2023		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	3.600	72%	3.600	82%	3.150 ¹	77%	2.900	77%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	255	5%	216	5%	72	2%	84	2%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	3.855	77%	3.816	87%	3.222	79%	2.984	79%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%	0	0%	67	2%
2019 Restricted Incentive Award for 2018	232	5%	232	5%	169	4%	169	4%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	43	1%	43	1%	43	1%	43	1%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	304	6%	304	7%	213	5%	213	6%
2022 Restricted Incentive Award for 2021	577	12%	0	0%	419	10%	0	0%
davon Equity Awards:	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	308 ²	8%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	1.155	23%	579	13%	843	21%	799	21%
Gesamtvergütung	5.010	100%	4.394	100%	4.065	100%	3.783	100%

¹ Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2023“ in diesem Bericht dargestellt

² Die variable Nebenleistung stellt einen Mietkostenzuschuss dar, welcher bis zum 30. Juni 2022 gewährt wurde

	Fabrizio Campelli				Claudio de Sanctis (Member since July 01, 2023)			
	2023		2022		2023		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	3.250 ¹	83%	2.467	90%	1.500 ¹	99%	–	–
Pensionszulage	0	0%	0	0%	0	0%	–	–
Nebenleistungen	33	1%	57	2%	9	1%	–	–
Summe der festen Vergütungsbestandteile	3.283	84%	2.524	92%	1.509	100%	–	–
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%	0	0%	–	–
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0%	0	0%	0	0%	–	–
2020 Restricted Incentive Award for 2019	7	0%	7	0%	0	0%	–	–
2021 Restricted Incentive Award for 2020	213	4%	213	8%	0	0%	–	–
2022 Restricted Incentive Award for 2021	406	8%	0	0%	0	0%	–	–
davon Equity Awards:	0	0%	0	0%	0	0%	–	–
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	–	–
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	626	16%	220	8%	0	0%	–	–
Gesamtvergütung	3.909	100%	2.744	100%	1.509	100%	–	–

¹ Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2023“ in diesem Bericht dargestellt

	Bernd Leukert				Alexander von zur Mühlen			
	2023		2022		2023		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.397 ¹	80%	2.397 ¹	92%	2.559 ²	68%	2.567 ²	75%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	650	17%	650	19%
Nebenleistungen	6	0%	8	0%	88	2%	121	4%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.403	80%	2.404	93%	3.297	88%	3.338	98%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	188	4%	188	4%	74	2%	74	2%
2022 Restricted Incentive Award for 2021	399	8%	0	0%	395	10%	0	0%
davon Equity Awards:	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	587	20%	188	7%	470	12%	74	2%
Gesamtvergütung	2.990	100%	2.593	100%	3.767	100%	3.412	100%

¹ Die dargestellte Festvergütung beinhaltet die Anrechnung von Vergütung aus Mandaten

² Aufgrund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen

	Rebecca Short				Professor Dr. Stefan Simon			
	2023		2022		2023		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400	90%	2.400	99%	2.429 ¹	73%	2.400	96%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	271 ²	8%	0	0%
Nebenleistungen	33	1%	36	1%	55	2%	10	0%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.433	91%	2.436	100%	2.755	83%	2.410	97%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	0	0%	0	0%	78	2%	78	2%
2022 Restricted Incentive Award for 2021	241	5%	0	0%	396	10%	0	0%
davon Equity Awards:	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	91	3%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	241	9%	0	0%	564	17%	78	3%
Gesamtvergütung	2.674	100%	2.436	100%	3.319	100%	2.488	100%

¹ Aufgrund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen

² Das Vorstandsmitglied erhält seit dem 1. August 2023 eine Pensionszulage

	Olivier Vigneron				Christiana Riley ¹ (Member until May 17, 2023)			
	2023		2022		2023		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400	99%	1.473	98%	1.059 ²	40%	2.612 ²	72%
Karenzenschädigung	0	0%	0	0%	543	20%	0	0%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	271	10%	650	18%
Nebenleistungen	33	1%	35	2%	154	6%	204	6%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.433	100%	1.508	100%	2.026	76%	3.466	95%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	0	0%	0	0%	240	6%	186	5%
2022 Restricted Incentive Award for 2021	0	0%	0	0%	405	10%	0	0%
davon Equity Awards:	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	1	0%	1	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	0	0%	0	0%	646	24%	187	5%
Gesamtvergütung	2.433	100%	1.508	100%	2.673	100%	3.653	100%

¹ Mitglied bis 17. Mai 2023. Pro-rata für die Dauer des Anstellungsvertrages bis zum 31. Mai 2023. Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2023“ in diesem Bericht dargestellt

² Aufgrund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen

	Karl von Rohr ¹ (Member until October 31, 2023)			
	2023		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:				
Festvergütung (Grundgehalt)	2.500	67%	3.000	87%
Karenzenschädigung	325	9%	0	0%
Pensionszulage	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	24	1%	8	0%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.849	76%	3.008	87%
Variable Vergütungsbestandteile:				
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile				
davon Restricted Incentive Awards:				
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%
2019 Restricted Incentive Award for 2018	169	5%	169	5%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	43	1%	43	1%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	224	4%	224	5%
2022 Restricted Incentive Award for 2021	443	9%	0	0%
davon Equity Awards:	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	878	24%	435	13%
Gesamtvergütung	3.727	100%	3.444	100%

² Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2023“ in diesem Bericht dargestellt.

In Bezug auf die aufgeschobenen und im Berichtsjahr zugeflossenen Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass die jeweiligen Leistungsbedingungen erfüllt wurden.

Frühere Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“). Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden keine personenbezogenen Angaben zu früheren Mitgliedern des Vorstands gemacht, die ihre Vorstandstätigkeit vor dem 31. Dezember 2012 beendet haben.

	Stuart Lewis Member until May 19, 2022		Werner Steinmüller Mitglied bis 31. Juli 2020		Werner Steinmüller Mitglied bis 31. Juli 2020		Sylvie Matherat Mitglied bis 31. Juli 2019	
	2023		2023		2023		2023	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Karenzenschädigung	758	56%	0	0%	0	0%	0	0%
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
Restricted Incentive Awards	604	44%	348	100%	283	100%	132	100%
Equity Awards	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Pensionsleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	1.363	100%	348	100%	283	100%	132	100%

	DB AG		DWS Management GmbH		Gesamt		Nicolas Moreau Mitglied bis 31. Dezember 2018 2023	
	2023		2023		2023		2023	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
Restricted Incentive Awards	79		90		169	59%		
Equity Awards ¹	0		117		117	41%		
Nebenleistungen	0		0		0	0%		
Pensionsleistungen	0		0		0	0%		
Gesamtvergütung	79		207		286	100%		

¹ Bei den dargestellten Equity Awards handelt es sich um aktienbasierte Instrumente, die seitens der DWS Management GmbH gewährt wurden. Details zu diesen Instrumenten finden sich im DWS Geschäftsbericht

	Garth Ritchie Mitglied bis 31. Juli 2019		Frank Strauß Mitglied bis 31. Juli 2019		Dr. Marcus Schenck Mitglied bis 24. Mai 2018		John Cryan Mitglied bis 8. April 2018	
	2023		2023		2023		2023	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
Restricted Incentive Awards	268	100%	326	100%	65	100%	3.312	100%
Equity Awards	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Pensionsleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	268	100%	326	100%	65	100%	3.312	100%

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2024

Das derzeitige Vergütungssystem für den Vorstand wurde von der Hauptversammlung im Jahr 2021 gebilligt. Seitdem hat sich gezeigt, dass das System gut funktioniert und die richtigen Anreize setzt. Zugleich ist das Vergütungssystem wettbewerbsfähig. Dennoch überprüfen der Aufsichtsrat und vorbereitend der Vergütungskontrollausschuss der Deutschen Bank das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder regelmäßig im Hinblick auf aktuelle Marktentwicklungen und Investorenfeedback. Darüber hinaus werden die regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG), der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) sowie die Grundsätze und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktuellen Fassung berücksichtigt.

Im Rahmen der Überprüfung im Jahr 2023 wurden Verbesserungspotenziale identifiziert, die im Folgenden erläutert werden. Diese Verbesserungen spiegeln sich im überarbeiteten Vergütungssystem 2024 wider, das der Hauptversammlung im Mai 2024 zur Billigung vorgelegt wird und rückwirkend ab 2024 in Kraft treten soll.

Zukunftsorientierte Bemessungsperiode für den LTI

Für die Bewertung der kollektiven Ziele des LTI war im bestehenden Vergütungssystem eine Bemessungsperiode von drei Jahren vorgesehen. Dabei wurde das aktuelle Geschäftsjahr mit 60% gewichtet. Die beiden Vorjahre wurden jeweils mit 30% bzw. 10% gewichtet. Um das Feedback der Aktionäre zu reflektieren, wird die dreijährige Bemessungsperiode im neuen System zukunftsorientiert ausgestaltet. Darüber hinaus wird die Zielerreichung im Gegensatz zum bisherigen Vergütungssystem, das für jedes Geschäftsjahr eine andere Gewichtung vorsah, nach drei Geschäftsjahren ermittelt. Dementsprechend legt der Aufsichtsrat die jeweiligen Ziele und deren Zielwerte für drei Jahre im Voraus fest. Dies fördert eine langfristige Ausrichtung und damit die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.

Reduzierung der Komplexität

Der Aufsichtsrat hat zwei Änderungen identifiziert, um die Gesamtkomplexität des Vergütungssystems deutlich zu reduzieren und damit die Transparenz im Vergütungsbericht zu erhöhen:

- Die Komplexität der variablen Vergütung wurde zunächst durch eine Reduzierung der Anzahl der Ziele deutlich verringert. Für den STI werden zukünftig maximal fünf individuelle und bereichsbezogene Ziele anstelle der bisherigen drei bis vier individuellen Ziele, einem zusätzlichen Verhaltensziel sowie einer komplexen Balanced Scorecard mit einer hohen Anzahl an KPIs festgelegt. Dabei können die Ziele für den STI aus den Kategorien "Finanziell", "ESG" und "Persönlich" zusammengesetzt werden, wobei eine Balance zwischen finanziellen und nicht-finanziellen Zielen bzw. zwischen quantitativen und qualitativen Zielen gewährleistet sein muss. Für den LTI ist im Vergleich zum bisherigen System künftig eine niedrigere Anzahl an Zielen vorgesehen. Die Ziele des LTI setzen sich aus finanziellen Gruppenzielen (Rendite auf das materielle Eigenkapital (RoTE) und Wachstum des materiellen Buchwertes je Aktie (TBVPS)), dem Relativen Total Shareholder Return (RTSR) und ESG-Zielen zusammen.
- Die variable Vergütung wird weiterhin überwiegend aufgeschoben, um die Nachhaltigkeit der Ergebnisse im Rahmenwerk der Geschäfts- und Risikostrategie zu gewährleisten. Darüber hinaus ist die gesamte variable Vergütung weiterhin in überwiegender Form aktienbasiert gestaltet, um eine noch stärkere Ausrichtung der Vergütung der Vorstandsmitglieder auf die Performance der Bank und ihren Aktienkurs zu schaffen. Im bestehenden Vergütungssystem wurden die zugrundeliegenden Regelungen für den Aufschub und die Haltefristen der variablen Vergütung als komplex empfunden. Künftig wird die Hälfte des STI direkt nach Ablauf der einjährigen Bemessungsperiode in bar ausgezahlt, während die andere Hälfte aktienbasiert gewährt wird mit einer Haltefrist von einem weiteren Jahr. Der LTI wird vollständig in Aktien ausgezahlt, beginnend ein Jahr nach Ablauf der dreijährigen Bemessungsperiode und verteilt auf fünf gleiche, aufeinanderfolgende Raten mit einer Haltefrist von jeweils einem weiteren Jahr. Somit steht der volle LTI-Auszahlungsbetrag einer Tranche nach neun Jahren zur Verfügung. Der Aufsichtsrat ist zuversichtlich, dass die neuen Aufschub- und Haltefristenregelungen deutlich einfacher und verständlicher sind und gleichzeitig die regulatorischen Anforderungen der InstitutsVergV erfüllen.

Stärkere Ausrichtung am Pay for Performance-Prinzip

Einige Aktionäre haben Bedenken hinsichtlich der Ausgestaltung der Zielerreichungskurve für den relativen Total Shareholder Return (RTSR) im LTI geäußert, mithilfe derer der TSR der Deutsche Bank-Aktie im Verhältnis zum durchschnittlichen TSR einer ausgewählten Peer Group bewertet wird. Die Aktionäre kritisierten insbesondere, dass eine Auszahlung bereits bei einem TSR von 40% unterhalb der Performance der Vergleichsgruppe erfolgt und bereits eine Gleichperformance mit der Peer Group zu einer Zielerreichung von 100% führt. Im Einklang mit der Marktpraxis internationaler Banken und um die Orientierung am Pay for Performance-Prinzip weiter zu stärken, wird die Zielerreichung in Bezug auf den RTSR in Zukunft auf Basis des Perzentil-Rangs der Deutschen Bank im Vergleich zu den einzelnen Unternehmen der Peer Group bewertet. Nach der neuen Methode beginnt die Auszahlung erst, wenn der Rang der Deutschen Bank am Median liegt, d.h. die Deutsche Bank muss 50% der Unternehmen der Peer Group übertreffen. Eine Zielerreichung von 100% ist als das Erreichen des 70. Perzentils definiert, was in der aktuellen Peer Group von zehn internationalen Banken dem Erreichen von Rang 4 in der TSR-Performance entspricht. Nur bei Erreichen der Ränge 1 und 2 ist eine Auszahlung an der oberen Schwelle von 150% Zielerreichung möglich. Der Aufsichtsrat möchte betonen, dass das Ambitionsniveau der neuen Zielerreichungskurve damit über die derzeitige deutsche Marktpraxis hinausgeht und belegen, dass das Feedback der Aktionäre angenommen und umgesetzt wurde.

Stärkung der Marktüblichkeit

Um die Marktüblichkeit zu steigern und weitere vertragliche Vereinbarungen in der Vorstandsvergütung zu harmonisieren, wurden Änderungen am Pensionsplan, den Regelungen zur Aktienhaltepflicht und den Regelungen zu Abfindungszahlungen vorgenommen.

- Im Hinblick auf den Pensionsplan wird für neu bestellte Vorstandsmitglieder eine einfache Versorgungszulage in bar eingeführt. Diese Zulage wird direkt in Form eines Pauschalbetrags ausgezahlt. Damit werden Zins- und biometrische Risiken in der Finanzierung eines Pensionsanspruchs sowie der damit verbundene Verwaltungsaufwand für die Deutsche Bank vermieden. Darüber hinaus liegt der jährliche Betrag der Versorgungszulage für ein ordentliches Vorstandsmitglied 30% unterhalb des derzeit gewährten Pensionsbeitrags.
- Darüber hinaus wird in Einklang mit der aktuellen Marktpraxis im Rahmen der Regelungen zur Aktienhaltepflicht eine Aufbauphase von vier Jahren eingeführt.
- Im Einklang mit der deutschen Marktpraxis sowie Empfehlung G.13 DCGK wurden Abfindungszahlungen auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung begrenzt und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergütet (Abfindungs-Cap). Die Rückmeldungen von Investoren und anderen Interessenvertretern berücksichtigend, wird der Aufsichtsrat den Abfindungs-Cap für neu bestellte Mitglieder des Vorstands auf maximal zwei Jahresgrundvergütungen reduzieren. Darüber hinaus wird die Karenzentschädigung für die Dauer des anschließenden Wettbewerbsverbots von 65% der Jahresgrundvergütung auf 50% der Jahresgrundvergütung verringert.

Ausblick auf die Ziele der variablen Vergütung 2024-2026

Das neue Vergütungssystem stellt eine starke Angleichung der Interessen zwischen den Vorstandsmitgliedern und den Aktionären der Deutschen Bank her und ermöglicht ein hohes Maß an Transparenz gegenüber Interessensvertretern. Vor diesem Hintergrund hat sich der Aufsichtsrat verpflichtet, die langfristigen Ziele und Zielwerte der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024, die auf dem neuen Vergütungssystem basieren, bereits vor Beginn der jeweiligen Bemessungsperiode offenzulegen. Die individuellen kurzfristigen Ziele werden weiterhin nachträglich veröffentlicht:

Long-Term Incentive KPI*	Gewichtung	Definitionen / Kommentare	Untergrenze (0%)	Ziel (100%)	Obergrenze (150%)
Group Financials	25%				
RoTE	15%	Rendite auf das materielle Eigenkapital zum Ende 2026	< 9% Bei 9%: 33% Erreichung	11%	12%
TBVPS	10%	Wachstum des materiellen Buchwerts je Aktie (exkl. Währungsschwankungen) 2024 - 2026	≤ 6.5%	8.5%	9.5% p.a.
RTSR	15%				
RTSR	15%	Rang der Deutsche Bank vs. Vergleichsgruppe zum Ende 2026	< Median Bei Median: 50% Erreichung	70. Perzentil	90. Perzentil
ESG	20%				
Umwelt	8%	Klimarisikomanagement vorantreiben – Der Vorstand wird anhand vereinbarter Kennzahlen gemessen, die sich auf die Reduktionsziele für kohlenstoffintensive Sektoren beziehen, für die Netto-Null-Pfade veröffentlicht wurden. Die Zielerreichung wird als "Durchschnitt der Jahre 2025-2026" berechnet.	≤ 50% vordefinierter Datenpunkte der festgelegten Reduktionsziele für kohlenstoff-intensive Industriesektoren erfüllen den Schwellenwert	70% vordefinierter Datenpunkte der festgelegten Reduktionsziele für kohlenstoff-intensive Industriesektoren erfüllen den Schwellenwert	85% vordefinierter Datenpunkte der festgelegten Reduktionsziele für kohlenstoff-intensive Industriesektoren erfüllen den Schwellenwert
Soziales	4%	Geschlechtervielfalt zum Ende 2026 (Vorstand – 1, Vorstand -2)	≤ 30%	32,5%	35%
Unternehmensführung	8%	Kontroll-Risiko Management Grad zum Ende 2026	≤ 1,5	3	5
		Anti - Geldwäsche / Know-Your-Client Verbesserungsmaßnahmen zum Ende 2026	0%	100%	150%

*Lineare Steigerung zwischen dem unteren Grenzwert und dem Zielwert sowie dem Zielwert und dem oberen Grenzwert .

Der Erreichungsgrad jedes KPIs kann zwischen 0% und 150% betragen. Die Berechnung zwischen der Untergrenze und dem Ziel bzw. zwischen dem Ziel und der Obergrenze erfolgt linear.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats, die bei Bedarf durch die Hauptversammlung angepasst werden kann, ist in §14 der Satzung geregelt. Neue Vergütungsregelungen wurden zuletzt in der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 beschlossen. Danach gelten die folgenden Regelungen ab 17. Mai 2023:

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung („Aufsichtsratsvergütung“). Die Höhe der jährlichen Grundvergütung beträgt für jedes Aufsichtsratsmitglied 300.000 €, für den Aufsichtsratsvorsitzenden 950.000 € und für jeden stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden 475.000 €.

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

Ausschussvorsitz in €	
Prüfungsausschuss	150.000
Risikoausschuss	150.000
Technologie-, Daten- und Innovationsausschuss	150.000
Präsidialausschuss	100.000
Nominierungsausschuss	100.000
Vergütungskontrollausschuss	100.000
Regulatory Oversight Ausschuss	100.000
Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss	100.000
Vermittlungsausschuss	0

Hat ein Aufsichtsratsmitglied den Vorsitz in mehreren Ausschüssen inne, so wird nur der Ausschuss vergütet, für den betragsmäßig die höchste Vergütung gezahlt wird. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält für den Vorsitz in Ausschüssen keine zusätzliche Vergütung. Auch Mitgliedschaften in Ausschüssen werden nicht zusätzlich vergütet.

Die Hauptversammlung hat im Zusammenhang mit der Neuregelung der Aufsichtsratsvergütung mit Wirkung ab dem 17. Mai 2023 folgende Übergangsregelungen beschlossen:

Sofern die Höhe der Aufsichtsratsvergütung im Einzelfall die Höhe der zuvor gewährten Aufsichtsratsvergütung (rechnerische Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 nach der zuvor geltenden Satzungsregelung) nicht übersteigt, erhält das Aufsichtsratsmitglied, dessen laufende Amtszeit vor dem 17. Mai 2023 begann, einen Ausgleich in Form einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen der zuvor gewährten Aufsichtsratsvergütung und der neu geregelten Aufsichtsratsvergütung nach den Absätzen 1 und 2 des § 14 der Satzung. Im Fall einer erneuten Wahl zum Mitglied des Aufsichtsrats gelten die Regelungen der Satzung in der am 17. Mai 2023 beschlossenen Fassung.

Aufsichtsratsmitglieder, deren laufende Amtszeit vor dem 17. Mai 2023 begann, erhalten die während der laufenden Bestellungsperiode kumulativ erworbenen virtuellen Aktienanteile im Februar 2024 auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) des vorangehenden Januars ausgezahlt.

Die ermittelte Vergütung wird dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied spätestens zwei Monate nach Rechnungsvorlage und in der Regel innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres ausgezahlt.

Bei unterjährigen Wechseln im Aufsichtsrat erfolgt die Vergütung für das Geschäftsjahr zeitanteilig, und zwar mit Aufrundung/Abrundung auf volle Monate.

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

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

Bis zum Inkrafttreten der neuen Regelungen ab 17. Mai 2023 galten für die Vergütung des Aufsichtsrats folgende Regelungen:

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

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

Ausschuss in €	bis 17.05.2023	
	Vorsitz	Mitglied
Prüfungsausschuss	200.000	100.000
Risikoausschuss	200.000	100.000
Nominierungsausschuss	100.000	50.000
Vermittlungsausschuss	0	0
Regulatory Oversight Ausschuss	200.000	100.000
Präsidialausschuss	100.000	50.000
Vergütungskontrollausschuss	100.000	50.000
Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss	100.000	50.000
Technologie-, Daten- und Innovationsausschuss	200.000	100.000

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

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

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche bestand. Die Prämien hierfür entrichtete die Gesellschaft.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2023 und 2022

Die Zusammensetzung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2023 und 2022 ist nachstehend aufgeführt (ohne gesetzliche Umsatzsteuer). Die Tabellen zeigen die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird dabei zur besseren Übersicht nachfolgend zunächst separat für die bis zum 17. Mai 2023 geltenden Vergütungsregelungen dargestellt sowie für die neue Vergütungsregelung ab diesem Zeitpunkt. Die Ermittlung erfolgte jeweils mit Aufrundung/Abrundung auf volle Monate.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 17. Mai 2023				
	Grundvergütung		Ausschussvergütung ¹		Summe
	in €	in %	in €	in %	in €
Alexander Wynaendts	83.333	22%	291.667	78%	375.000
Detlef Polaschek ²	62.500	33%	125.000	67%	187.500
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	62.500	27%	166.667	73%	229.167
Ludwig Blomeyer-Bartenstein ²	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Mayree Clark	41.667	25%	125.000	75%	166.667
Jan Duscheck	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Manja Eifert	41.667	50%	41.667	50%	83.334
Sigmar Gabriel	41.667	50%	41.667	50%	83.334
Timo Heider	41.667	40%	62.500	60%	104.167
Martina Klee ²	41.667	50%	41.667	50%	83.334
Gabriele Platscher ²	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Bernd Rose ²	41.667	29%	104.167	71%	145.834
Yngve Slyngstad	41.667	50%	41.667	50%	83.334
John Alexander Thain	41.667	50%	41.667	50%	83.334
Michele Trogni	41.667	22%	145.833	78%	187.500
Dr. Dagmar Valcárcel	41.667	22%	145.833	78%	187.500
Stefan Viertel ²	41.667	29%	104.167	71%	145.834
Dr. Theodor Weimer	41.667	50%	41.667	50%	83.334
Frank Werneke ²	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Frank Witter	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Summe	916.672	32%	1.937.501	68%	2.854.173

¹ Die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2023 sind auf den Seiten römisch XVII bis XVIII im Geschäftsbericht 2023 dargestellt

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2023

Mitglieder des Aufsichtsrats	Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 für den Zeitraum vom 17. Mai bis zum 31. Dezember 2023					
	Grundvergütung		Vergütung für Vorsitz in Ausschüssen ¹		Ausgleich in Form einer Barzahlung ³	Summe
	in €	in %	in €	in %	in €	in €
Alexander Wynaendts	554.167	100%	0	0%	0	554.167
Frank Schulze ²	277.083	100%	0	0%	0	277.083
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	277.083	83%	58.333	17%	0	335.417
Susanne Bleidt ²	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Mayree Clark	175.000	67%	87.500	33%	0	262.500
Jan Duscheck	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Manja Eifert	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Claudia Fieber ²	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Sigmar Gabriel	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Timo Heider	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Birgit Laumen ²	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Gerlinde Siebert ²	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Yngve Slyngstad	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Stephan Szukalski ²	175.000	100%	0	0%	0	175.000
John Alexander Thain	175.000	75%	58.333	25%	0	233.333
Jürgen Tögel ²	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Michele Trogni	175.000	67%	87.500	33%	0	262.500
Dr. Dagmar Valcárcel	175.000	75%	58.333	25%	29.167	262.500
Dr. Theodor Weimer	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Frank Witter	175.000	67%	87.500	33%	0	262.500
Summe	4.083.333	90%	437.500	10%	29.167	4.550.000

¹ Die jeweiligen Vorsitze der Aufsichtsratsausschüsse im Geschäftsjahr 2023 sind auf den Seiten römisch XVII bis XVIII im Geschäftsbericht 2023 dargestellt. Hat ein Aufsichtsratsmitglied den Vorsitz in mehreren Ausschüssen inne, so wird nur der Ausschuss vergütet, für den betragsmäßig die höchste Vergütung gezahlt wird. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält für den Vorsitz in Ausschüssen keine zusätzliche Vergütung

² Mitglied des Aufsichtsrats ab 17. Mai 2023

³ Übergangsregelung gemäß §14 (3) Absatz 1 der Satzung

Für die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats ergibt sich daraus die folgende Gesamtvergütung:

Mitglieder des Aufsichtsrats	Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023				
	Grundvergütung		Ausschussvergütung bzw. Vergütung für Vorsitz in Ausschüssen ¹		Gesamtvergütung
	in €	in %	in €	in %	in €
Alexander Wynaendts	637.500	69%	291.667	31%	929.167
Detlef Polaschek ²	62.500	33%	125.000	67%	187.500
Frank Schulze ³	277.083	100%	0	0%	277.083
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	339.583	60%	225.000	40%	564.583
Ludwig Blomeyer-Bartenstein ²	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Susanne Bleidt ³	175.000	100%	0	0%	175.000
Mayree Clark	216.667	50%	212.500	50%	429.167
Jan Duscheck	216.667	72%	83.333	28%	300.000
Manja Eifert	216.667	84%	41.667	16%	258.334
Claudia Fieber ³	175.000	100%	0	0%	175.000
Sigmar Gabriel	216.667	84%	41.667	16%	258.334
Timo Heider	216.667	78%	62.500	22%	279.167
Martina Klee ²	41.667	50%	41.667	50%	83.334
Birgit Laumen ³	175.000	100%	0	0%	175.000
Gabriele Platscher ²	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Bernd Rose ²	41.667	29%	104.167	71%	145.834
Gerlinde Siebert ³	175.000	100%	0	0%	175.000
Yngve Slyngstad	216.667	84%	41.667	16%	258.334
Stephan Szukalski ³	175.000	100%	0	0%	175.000
John Alexander Thain	216.667	68%	100.000	32%	316.667
Jürgen Tögel ³	175.000	100%	0	0%	175.000
Michele Trogni	216.667	48%	233.333	52%	450.000
Dr. Dagmar Valcárcel ⁴	216.667	48%	233.333	52%	450.000
Stefan Viertel ²	41.667	29%	104.167	71%	145.834
Dr. Theodor Weimer	216.667	84%	41.667	16%	258.334
Frank Werneke ²	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Frank Witter	216.667	56%	170.833	44%	387.500
Summe	5.000.005	68%	2.404.167	32%	7.404.172

¹ Die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2023 auf den Seiten römisch XVII bis XVIII im Geschäftsbericht 2023 dargestellt

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2023

³ Mitglied des Aufsichtsrats ab 17. Mai 2023

⁴ Ausschussvergütung inklusive des Barausgleichs gemäß §14 (3) Absatz 1 der Satzung

Mitglieder des Aufsichtsrats	Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022						
	Grundvergütung		Ausschussvergütung ¹		Gesamtvergütung	Hiervon im 1. Quartal 2023 ausbezahlt	
	in €	in %	in €	in %	in €	in €	in %
Alexander Wynaendts ²	116.667	24%	379.167	76%	495.833	371.875	75%
Dr. Paul Achleitner ³	83.333	22%	291.667	78%	375.000	375.000	100%
Detlef Polaschek	150.000	33%	300.000	67%	450.000	337.500	75%
Ludwig Blomeyer-Bartenstein	100.000	33%	200.000	67%	300.000	225.000	75%
Mayree Clark	100.000	23%	329.167	77%	429.167	321.875	75%
Jan Duscheck	100.000	33%	200.000	67%	300.000	225.000	75%
Manja Eifert ⁴	75.000	64%	41.667	36%	116.667	87.500	75%
Dr. Gerhard Eschelbeck ³	41.667	40%	62.500	60%	104.167	104.167	100%
Sigmar Gabriel	100.000	50%	100.000	50%	200.000	150.000	75%
Timo Heider	100.000	32%	208.333	68%	308.333	231.250	75%
Martina Klee	100.000	50%	100.000	50%	200.000	150.000	75%
Henriette Mark ⁵	25.000	40%	37.500	60%	62.500	62.500	100%
Gabriele Platscher	100.000	33%	200.000	67%	300.000	225.000	75%
Bernd Rose	100.000	29%	250.000	71%	350.000	262.500	75%
Yngve Slyngstad ²	58.333	58%	41.667	42%	100.000	75.000	75%
John Alexander Thain	100.000	50%	100.000	50%	200.000	150.000	75%
Michele Trogni	100.000	22%	350.000	78%	450.000	337.500	75%
Dr. Dagmar Valcárcel	100.000	22%	350.000	78%	450.000	337.500	75%
Stefan Viertel	100.000	31%	220.833	69%	320.833	240.625	75%
Dr. Theodor Weimer	100.000	50%	100.000	50%	200.000	150.000	75%
Frank Werneke	100.000	33%	200.000	67%	300.000	225.000	75%
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	120.833	23%	400.000	77%	520.833	390.625	75%
Frank Witter	100.000	33%	200.000	67%	300.000	225.000	75%
Summe	2.170.833	32%	4.662.500	68%	6.833.333	5.260.417	77%

¹ Die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2022 sind im Geschäftsbericht 2022 auf den Seiten römisch XIX bis XX dargestellt

² Mitglied des Aufsichtsrats seit 19. Mai 2022

³ Mitglied des Aufsichtsrats bis 19. Mai 2022

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats seit 7. April 2022

⁵ Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. März 2022

Die Hauptversammlung beschloss mit der Neuregelung der Aufsichtsratsvergütung mit Wirkung ab dem 17. Mai 2023, dass Aufsichtsratsmitglieder, deren laufende Amtszeit vor dem 17. Mai 2023 begann, die während der laufenden Bestellungsperiode kumulativ erworbenen virtuellen Aktienanteile im Februar 2024 auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) des vorangehenden Januars ausgezahlt bekamen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf dieser Basis gemäß §14 (3) Absatz 2 ausgezahlten virtuellen Aktienanteile:

Mitglieder des Aufsichtsrats	Auszahlung virtueller Aktienanteile	
	Während der Amtszeit bis zum 17. Mai 2023 kumulativ erworbene virtuelle Aktienanteile	Im Februar 2024 ausgezahlt in € ¹
Alexander Wynaendts	10.287,340	123.534
Detlef Polaschek	54.246,218	651.410
Ludwig Blomeyer-Bartenstein	36.164,145	434.274
Mayree Clark	48.753,546	585.452
Jan Duscheck	31.622,388	379.734
Manja Eifert	2.420,551	29.067
Sigmar Gabriel	13.123,540	157.593
Timo Heider	32.243,505	387.193
Martina Klee	19.567,673	234.976
Gabriele Platscher	36.164,145	434.274
Bernd Rose	34.436,163	413.523
Yngve Slyngstad	2.074,758	24.915
John Alexander Thain	24.109,430	289.516
Michele Trogni	43.315,856	520.154
Dr. Dagmar Valcárcel	36.257,853	435.399
Stefan Viertel	11.855,883	142.370
Dr. Theodor Weimer	11.488,655	137.960
Frank Werneke	6.403,562	76.897
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	49.368,978	592.842
Frank Witter	9.272,179	111.344
Insgesamt	513.176,368	6.162.427

¹ Zum Kurswert von 12,008 € auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) im Januar 2024

Mit Ausnahme von Jan Duscheck, Birgit Laumen, Stephan Szukalski und Frank Werneke sind beziehungsweise waren alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2023 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,32 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 im Rahmen ihres jeweiligen Anstellungsverhältnisses (also nicht aus der Aufsichtsratsstätigkeit) Anspruch auf Leistungen, die nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses anfallen. Im Jahresverlauf 2023 haben wir 0,10 Mio. € für Pensionsverpflichtungen, Rentenzahlungen oder vergleichbare Leistungen für diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats zurückgestellt, die bei uns angestellt sind oder waren.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und des Konzerns sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis. Die Angaben gemäß § 162 Abs. 1, Satz 2, Nr. 2. AktG werden in den folgenden Jahren sukzessive um die Veränderung eines Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr erweitert, bis ein Betrachtungszeitraum von fünf Jahren erreicht ist. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden dann jeweils die jährlichen Veränderungen für die letzten fünf Jahre gezeigt.

Bei den Angaben zur Vergütung der aktiven und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats handelt es sich um die im Vergütungsbericht individualisiert angegebene gewährte oder geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1, Satz 2, Nr. 1 AktG. Für die Darstellung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft ist nach der gesetzlichen Vorgabe auf die rechtlich selbstständige, börsennotierte Gesellschaft, also die Deutsche Bank AG, abzustellen. Entsprechend wird als Ertrag der Deutsche Bank AG im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG das Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) verwendet. Da sich die Vorstandsvergütung nach Konzerngrößen bemisst, werden für die vergleichende Darstellung zusätzlich die sich auf den Konzern beziehenden Ertragsgrößen Jahresergebnis, Cost-Income-Ratio und die Eigenkapitalrendite (RoTE) herangezogen. Für die Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer werden aufgrund der globalen Aufstellung der Deutschen Bank die für den Deutsche Bank Konzern maßgeblichen Daten zugrunde gelegt. Bei der Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer handelt es sich um alle Arbeitnehmer weltweit des Deutsche Bank Konzerns.

	2023	2022	2021	2020	Veränderung von 2023 zu 2022 in %	Veränderung von 2022 zu 2021 in %	Veränderung von 2021 zu 2020 in %
1. Ertragsentwicklung der Gesellschaft							
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) Deutsche Bank AG (in Mio. €)	4.999	5.506	1.919	(1.769)	(3)	187	N/M
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) Deutsche Bank Konzern (in Mio. €)	4.772	5.525	2.365	495	(14)	134	N/M
Cost/Income-Ratio Deutsche Bank Konzern (in %)	75,1%	74,9%	84,6%	88,3%	0	(11)	(4)
Eigenkapitalrendite Deutsche Bank Konzern (in %)	7,4%	9,4%	3,8%	0,2%	(21)	147	N/M
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer							
weltweit auf Vollzeitbasis	116.713	125.301	120.336	113.350	(7)	4	6
3. Vorstandsvergütung (in Tsd. €)							
gegenwärtige Mitglieder des Vorstands							
Christian Sewing (Mitglied seit 1. Januar 2015)	5.010	4.394	3.867	3.352	14	14	15
James von Moltke (Mitglied seit 1. Juli 2017)	4.065	3.783	4.009	3.635	7	(6)	10
Fabrizio Campelli (Mitglied seit 1. November 2019)	3.909	2.744	2.420	2.222	42	13	9
Claudio de Sanctis (Mitglied seit 1. Juli 2023)	1.509	-	-	-	-	-	-
Bernd Leukert (Mitglied seit 1. Januar 2020)	2.990	2.593	2.419	2.222	15	7	9
Alexander von zur Mühlen (Mitglied seit 1. August 2020)	3.767	3.412	3.157	1.282	10	8	146
Rebecca Short (Mitglied seit 1. Mai.2021)	2.674	2.436	1.606	-	10	52	N/M
Prof. Dr. Stefan Simon (Mitglied seit 1. August 2020)	3.319	2.488	2.446	1.007	33	2	143
Olivier Vigneron (Mitglied seit 20. Mai.2023)	2.433	1.508	-	-	61	N/M	N/M
im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	-	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Christiana Riley (Mitglied seit 17. Mai 2023)	2.673	3.653	3.079	3.034	19	1	1
Karl von Rohr (Mitglied bis 31. Oktober 2023)	3.727	3.444	3.235	2.930	6	10	10
Ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands vor den Geschäftsjahr							
Stuart Lewis (Mitglied bis 19. Mai 2023)	1.363	2.648	3.079	2.912	(14)	6	6
Frank Kuhnke (Mitglied bis 30. April 2021)	348	1.626	2.264	2.207	(79)	(28)	3
Werner Steinmüller (Mitglied bis 31. Juli 2020)	283	283	3.117	2.436	N/M	(91)	28
Sylvie Matherat (Mitglied bis 31. Juli 2019)	132	134	211	2.719	(1)	(36)	(92)
Garth Ritchie (Mitglied bis 31. Juli 2019)	268	268	2.071	4.185	N/M	(87)	(51)
Frank Strauß (Mitglied bis 31. Juli 2019)	326	326	326	2.168	N/M	N/M	(85)
Nicolas Moreau (Mitglied bis 31. Dezember 2018)	286	317	299	1.826	(10)	6	(84)
Dr. Marcus Schenck (Mitglied bis 24. Mai 2018)	65	65	65	65	N/M	N/M	N/M
John Cryan (Mitglied bis 8. April 2018)	3.312	47	47	47	N/M	N/M	N/M

	2023	2022	2021	2020	Veränderung von 2023 zu 2022 in %	Veränderung von 2022 zu 2021 in %	Veränderung von 2021 zu 2020 in %
4. Aufsichtsratsvergütung (in Tsd. €)							
gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats							
Alexander Wynaendts (Mitglied seit 19. Mai. 2022)	929	496	-	-	87	N/M	N/M
Frank Schulze (Mitglied seit 17. Mai 2023)	277	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Mitglied seit 1. August 2018)	565	521	496	450	8	5	10
Susanne Bleidt (Mitglied seit 17. Mai 2023)	175	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Mayree Clark (Mitglied seit 24. Mai 2018)	429	429	450	425	N/M	(5)	6
Jan Duscheck (Mitglied seit 2. August 2016)	300	300	271	250	N/M	11	8
Manja Eifert (Mitglied seit 7. April 2022)	258	117	-	-	121	N/M	N/M
Claudia Fieber (Mitglied seit 17. Mai 2023)	175	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Sigmar Gabriel (Mitglied seit 11. März 2020)	258	200	200	167	29	N/M	20
Timo Heider (Mitglied seit 23. Mai 2013)	279	308	292	250	(9)	5	17
Birgit Laumen (Mitglied seit 17. Mai 2023)	175	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Gerlinde Siebert (Mitglied seit 17. Mai 2023)	175	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Yngve Slyngstad (Mitglied seit 19. Mai 2022)	258	100	-	-	158	N/M	N/M
Stephan Szukalski (Mitglied bis 31. Dezember 2020; Mitglied seit 17. Mai 2023)	175	-	-	200	N/M	N/M	N/M
John Alexander Thain (Mitglied seit 24. Mai 2018)	317	200	200	200	59	N/M	N/M
Jürgen Tögel (Mitglied seit 17. Mai 2023)	175	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Michele Trogni (Mitglied seit 24. Mai 2018)	450	450	392	350	N/M	15	12
Dr. Dagmar Valcárcel (Mitglied seit 1. August 2019)	450	450	450	425	N/M	N/M	6
Dr. Theodor Weimer (Mitglied seit 20. Mai 2020)	258	200	200	108	29	N/M	85
Frank Witter (Mitglied seit 27. Mai 2021)	388	300	142	-	29	111	N/M
Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats							
Ludwig Blomeyer-Bartenstein (Mitglied bis 17. Mai 2023)	125	300	300	300	(58)	N/M	N/M
Detlef Polaschek (Mitglied bis 17. Mai 2023)	188	450	450	450	(58)	N/M	N/M
Martina Klee (Mitglied bis 17. Mai 2023)	83	200	171	150	(59)	17	14
Gabriele Platscher (Mitglied bis 17. Mai 2023)	125	300	300	300	(58)	N/M	N/M
Bernd Rose (Mitglied bis 17. Mai 2023)	146	350	321	275	(58)	9	17
Stefan Viertel (Mitglied bis 17. Mai 2023)	146	321	242	-	(55)	33	N/M
Frank Werneke (Mitglied bis 17. Mai 2023)	125	300	8	-	(58)	N/M	N/M
Dr. Paul Achleitner (Mitglied bis 19. Mai 2022)	-	375	871	802	N/M	(57)	9
Dr. Gerhard Eschelbeck (Mitglied bis 19. Mai 2022)	-	104	217	150	N/M	(52)	45
Henriette Mark (Mitglied bis 31. März 2022)	-	63	250	250	N/M	(75)	N/M
Frank Bsirske (Mitglied bis 27. Oktober 2021)	-	-	250	300	N/M	N/M	(17)
Gerd Alexander Schütz (Mitglied bis 27. Mai 2021)	-	-	50	175	N/M	N/M	(71)
Katherine Garrett-Cox (Mitglied bis 20. Mai 2020)	-	-	-	100	N/M	N/M	N/M

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben im Abschnitt „Vergütung der Mitarbeiter“, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Deutsche Bank Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Wir geben kein Prüfungsurteil ab zu dem Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für „Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2024.

Eschborn/Frankfurt am Main, 11. März 2024

EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Lösken

Wirtschaftsprüfer

Mai

Wirtschaftsprüfer

Vergütung der Mitarbeiter (ungeprüft)

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeiter für das Jahr 2023 entsprechen den Anforderungen zur qualitativen und quantitativen Offenlegung der Vergütung gemäß Artikel 450 Nr. 1 (a) bis (j) der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation – CRR) in Verbindung mit § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstVV).

Der Vergütungsbericht wird auf konzernweiter Basis erstellt und umfasst alle konsolidierten Einheiten des Deutsche-Bank-Konzerns. In Übereinstimmung mit den regulatorischen Anforderungen werden entsprechende Vergütungsberichte für 2023 auch für die folgenden bedeutenden Institute des Deutsche-Bank-Konzerns erstellt: BHW Bausparkasse AG, Deutschland; Deutsche Bank Luxembourg S.A., Luxemburg; Deutsche Bank S.p.A., Italien; Deutsche Bank Mutui S.p.A., Italien; Deutsche Bank S.A.E., Spanien.

Aufsichtsrechtliches Umfeld

Ein wesentlicher Bestandteil der konzernweiten Vergütungsstrategie ist es, die Einhaltung der regulatorischen Vorschriften sicherzustellen. Die Bank will bei der Umsetzung aufsichtsrechtlicher Anforderungen zur Vergütung eine Vorreiterrolle einnehmen. Hierzu tauscht sie sich regelmäßig mit ihrer Aufsichtsbehörde, der Europäischen Zentralbank (EZB) aus, um alle bestehenden und neuen Anforderungen zu erfüllen.

Als ein in der EU ansässiges Institut unterliegt die Deutsche Bank weltweit den Vorschriften der Kapitaladäquanzverordnung/Eigenkapitalrichtlinie (CRR/CRD), die im Kreditwesengesetz und der InstVV in deutsches Recht umgesetzt wurden. Diese Regeln gelten für alle Tochtergesellschaften und Niederlassungen der Deutschen Bank weltweit, sofern dies nach Maßgabe von § 27 InstVV erforderlich ist. Als bedeutendes Institut im Sinne der InstVV identifiziert die Deutsche Bank alle Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank haben (Material Risk Takers oder MRTs), anhand der Kriterien des Kreditwesengesetzes und der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923. Die Deutsche Bank identifiziert MRTs sowohl auf Ebene des Konzerns als auch auf Ebene der bedeutenden Institute und in Übereinstimmung mit dem Kreditwesengesetz für alle CRR-Institute auch auf Einzelinstitutsebene.

Unter Berücksichtigung branchenspezifischer Rechtsvorschriften und im Einklang mit der InstVV fallen manche Tochtergesellschaften der Deutschen Bank – und hier insbesondere innerhalb der DWS-Gruppe – unter die sektoral spezifischen Vergütungsvorgaben, wie die Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFM-Richtlinie bzw. AIFMD), die Richtlinie zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften bezüglich bestimmter Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW-Richtlinie bzw. UCITS) und die Richtlinie über die Beaufsichtigung von Wertpapierfirmen (IFD) sowie deren lokale Umsetzungen. Die Bank identifiziert auch in diesen Tochtergesellschaften MRTs. Diese identifizierten Mitarbeiter unterliegen den Anforderungen der Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik der European Securities and Markets Authority (ESMA) und der European Banking Authority (EBA).

Die Deutsche Bank berücksichtigt spezielle Anforderungen für Mitarbeiter mit direktem oder indirektem Kundenkontakt, beispielsweise die lokalen Umsetzungen der Markets in Financial Instruments Directive II – MiFID II. Für relevante Mitarbeiter wurden entsprechende Vorschriften implementiert, um sicherzustellen, dass diese im besten Interesse der Kunden handeln.

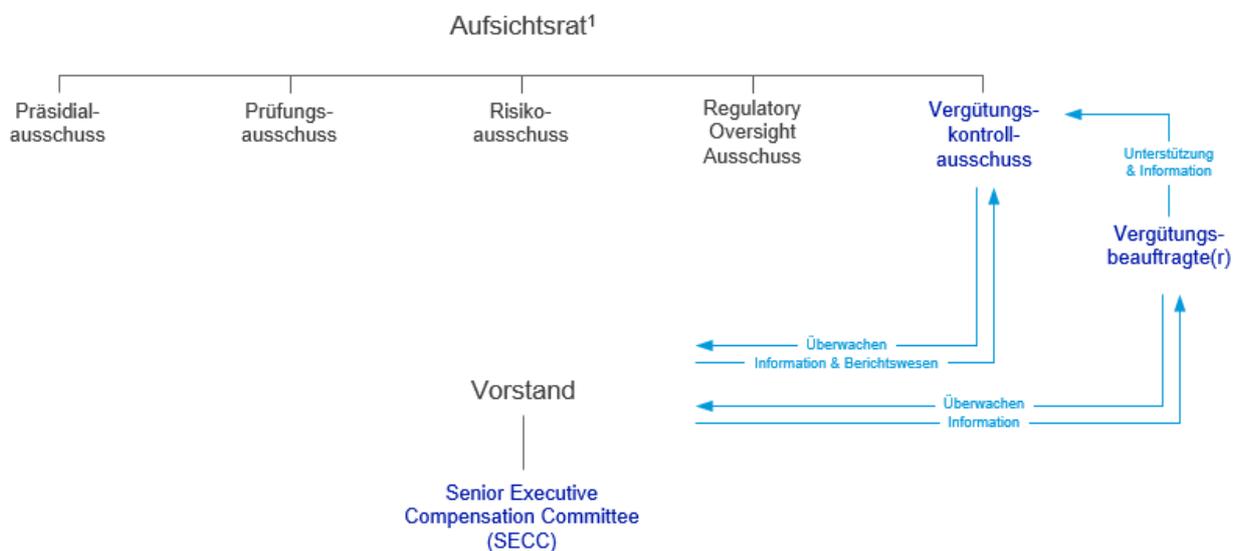
Die Deutsche Bank unterliegt auch spezifischen Richtlinien und Vorschriften lokaler Regulierungsbehörden. Viele dieser Anforderungen befinden sich mit der InstVV im Einklang. Bei Abweichungen ermöglicht die aktive und offene Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden, den jeweiligen lokalen Anforderungen zu entsprechen und gleichzeitig sicherzustellen, dass sich die Vergütungsstrukturen der relevanten Mitarbeiter oder Standorte im Rahmen der Vorgaben des globalen Vergütungsrahmenwerks der Bank bewegen. Dies schließt, unter anderem, die Vergütungsstrukturen für Covered Employees in den Vereinigten Staaten nach den Vorgaben des Federal Reserve Board sowie die Anforderungen zur Vergütungserstattung für sogenannte Executive Officers im Falle einer von der Wertpapier- und Börsenaufsichtsbehörde der Vereinigten Staaten (U.S. Securities and Exchange Commission) vorgeschriebenen Änderung der Rechnungslegung ein. In jedem Fall werden die Anforderungen der InstVV weltweit als Mindeststandards eingehalten.

Vergütungsgovernance

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

Im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten sind die Kontrollfunktionen der Bank in die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems, in die Identifizierung von MRTs sowie in die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung eingebunden. Dies umfasst die Bewertung von Mitarbeiterverhalten und Geschäftsrisiken, Leistungskriterien, die Gewährung von Vergütung und Abfindungen sowie die nachträgliche Risikoadjustierung.

Vergütungsgovernance-Struktur



¹ Die Abbildung enthält nicht alle Ausschüsse des Aufsichtsrats

Vergütungskontrollausschuss (VKA)

Der VKA wurde vom Aufsichtsrat eingesetzt, um diesen bei der Ausgestaltung und bei der Überwachung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Deutschen Bank AG zu unterstützen. Das Gremium überwacht ferner die Angemessenheit des Vergütungssystems der Mitarbeiter des Deutsche-Bank-Konzerns, das vom Vorstand und vom SECC festgelegt wurde. Der VKA überprüft, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung tragfähig ist und im Einklang mit der Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation als auch mit der Geschäfts- und Risikostrategie steht. Des Weiteren unterstützt der VKA den Aufsichtsrat bei der Überwachung des Prozesses zur Identifizierung von MRTs.

Der Ausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, zwei Aufsichtsratsmitgliedern aus Vertretern der Aktionäre, sowie drei Arbeitnehmervertretern. Er tagte siebenmal im Jahr 2023. Der Risikoausschuss nahm an zwei Sitzungen als Gast teil, der Vorsitzende des Risikoausschusses nahm an vier Sitzungen als Gast teil. Der Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses ist auch ein Mitglied des Risikoausschusses. Weitere Details können dem Bericht des Aufsichtsrats innerhalb des Geschäftsberichts entnommen werden.

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem VKA einen Vergütungsbeauftragten für den Konzern ernannt, um die Aufsichtsratsgremien der Deutsche Bank AG und der bedeutenden Institute des Konzerns in Deutschland bei der Erfüllung ihrer vergütungsbezogenen Pflichten zu unterstützen. Der Vergütungsbeauftragte ist fortlaufend in die konzeptionelle Ausgestaltung, Weiterentwicklung, Überwachung und Anwendung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter sowie in die MRT-Identifizierung und die Offenlegung der Vergütung eingebunden. Der Vergütungsbeauftragte nimmt alle erforderlichen Überwachungspflichten unabhängig wahr, stellt seine Bewertung der Angemessenheit der Vergütungssysteme und -strategien für die Mitarbeiter mindestens einmal jährlich vor und unterstützt und berät den VKA auf regelmäßiger Basis.

Senior Executive Compensation Committee (SECC)

Das SECC ist ein vom Vorstand eingerichtetes Gremium, das mit der Entwicklung nachhaltiger Vergütungsgrundsätze, mit Empfehlungen zur Höhe der Gesamtvergütung und der Sicherstellung einer angemessenen Governance und Überwachung der Vergütungssysteme betraut ist. Das SECC legt die Vergütungsstrategie, die Vergütungs- und Benefitsrichtlinie und die entsprechenden Leitprinzipien fest. Ferner bewertet das SECC anhand quantitativer und qualitativer Faktoren die Ergebnisse des Konzerns und der Geschäftsbereiche als Basis für Vergütungsentscheidungen und unterbreitet dem Vorstand Empfehlungen für den jährlichen Gesamtbetrag der variablen Vergütung und dessen Verteilung auf Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen.

Um die Unabhängigkeit des SECC zu gewährleisten, gehören dem Gremium nur Repräsentanten aus Infrastruktur- und Kontrollfunktionen an, die keinem der Geschäftsbereiche zugeordnet sind. Im Jahr 2023 bestand das SECC aus dem zuständigen DB AG Vorstandsmitglied für Human Resources und dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende, dem Global Head of Compliance, dem Head of Performance & Reward und jeweils einem weiteren Vertreter aus den Bereichen Finance und Risk als stimmberechtigte Mitglieder. Der Vergütungsbeauftragte, dessen Stellvertreter und ein Vertreter des Finanzbereiches nahmen als Mitglieder ohne Stimmrecht teil. In der Regel tagt das SECC einmal monatlich, jedoch häufiger während des Vergütungsprozesses. Im Rahmen des Vergütungsprozesses für das Geschäftsjahr 2023 hielt es 19 Sitzungen ab.

Vergütungs- und Benefitsstrategie

Das Vergütungsrahmenwerk spielt eine entscheidende Rolle für die Umsetzung der strategischen Ziele der Deutschen Bank. Es ermöglicht, diejenigen Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, die essentiell sind, um die Ziele der Bank zu erreichen. Die Vergütungs- und Benefitsstrategie basiert auf drei Grundpfeilern, die die globale, kundenorientierte Geschäfts- und Risikostrategie der Bank unterstützen und durch sichere und solide Vergütungspraktiken verstärkt werden, die im Einklang mit der Ertrags-, Kapital- und Liquiditätsslage der Bank stehen.

Prinzipien	Leistung	Prozesse
<ul style="list-style-type: none"> – Unterstützung der nachhaltigen Wachstumsstrategie als Globale Hausbank – Ausrichtung auf die Interessen der Kunden und Aktionäre sowie effektives Kostenmanagement – Vermeidung unangemessener Risikobereitschaft und Berücksichtigung verschiedener Risikoarten, einschließlich des ESG-Risikos* – Gewinnung und Erhaltung der besten Talente, durch marktgerechte und wettbewerbsfähige Rahmenwerke und Prozesse – Unterstützung unserer kulturellen Bestrebungen, einschließlich der Förderung einer starken Risiko- und Speak-Up-Kultur 	<ul style="list-style-type: none"> – Schaffung eines Umfelds für motivierte und engagierte Mitarbeitende – Starke Verknüpfung von Leistung und Vergütung zur Förderung einer nachhaltigen Leistungskultur – Anwendung und Förderung der Unternehmenswerte und –Überzeugungen sowie des Verhaltenskodex; Anwendung angemessener Konsequenzen bei Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Standards 	<p>Prozesse zur</p> <ul style="list-style-type: none"> – Förderung eines geschlechtsneutralen Ansatzes, der einfach und transparent ist, sowie Gerechtigkeit und Fairness gewährleistet – Sicherstellung der Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Anforderungen – Vermeidung unangemessener Risikobereitschaft durch Einbeziehung von Maßnahmen des Risikomanagements

Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung

Das Vergütungsrahmenwerk, das grundsätzlich weltweit in allen Regionen und Geschäftsbereichen zur Anwendung kommt, betont eine angemessene Balance zwischen fixer Vergütung (Fixed Pay, FP) und variabler Vergütung (Variable Compensation, VC), die zusammen die Gesamtvergütung (Total Compensation, TC) bilden. Es strebt an, dass Anreize für nachhaltige Leistung auf allen Ebenen der Deutschen Bank einheitlich gesetzt werden. Es sorgt außerdem für Transparenz bezüglich Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkung auf Aktionäre und Mitarbeiter. Die dem Vergütungsrahmenwerk zugrundeliegenden Prinzipien werden unabhängig von Seniorität, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Geschlecht oder ethnischer Zugehörigkeit für alle Mitarbeiter gleichermaßen angewandt.

Entsprechend der CRD und der in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegt die Deutsche Bank einem maximalen Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1. Dieses Verhältnis wurde durch die Zustimmung der Anteilseigner am 22. Mai 2014 mit einer Zustimmungsrate von 95,27% (basierend auf 27,68% des auf der Jahreshauptversammlung repräsentierten Aktienkapitals) für eine begrenzte Mitarbeitergruppe auf 1:2 erhöht. Die Bank hat jedoch festgelegt, dass für Mitarbeiter in speziellen Infrastrukturfunktionen (wie zum Beispiel Recht, Group Tax und Human Resources) grundsätzlich weiterhin ein maximales Verhältnis von 1:1 angewendet wird, während für Kontrollfunktionen gemäß der InstVV-Definition ein maximales Verhältnis von 2:1 gilt. Diese Funktionen umfassen die Bereiche Risk, Compliance, Anti-Financial Crime, Group Audit und den Vergütungsbeauftragten sowie dessen Stellvertreter.

Die Bank weist berechtigten Mitarbeitern eine sogenannte Referenz-Gesamtvergütung (Reference Total Compensation oder RTC) zu, die einen Referenzwert für die jeweilige Position darstellt und eine Orientierung bezüglich der fixen und variablen Vergütung bietet. Die tatsächliche individuelle Gesamtvergütung kann der Referenz-Gesamtvergütung entsprechen oder diese über- oder unterschreiten, in Abhängigkeit von Entscheidungen über die variable Vergütung.

Die fixe Vergütung entlohnt die Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation, Erfahrung und Kompetenzen sowie der Anforderungen, der Bedeutung und des Umfangs ihrer Funktion. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird unter Berücksichtigung des marktüblichen Vergütungsniveaus für jede Rolle sowie auf Basis interner Vergleiche und geltender regulatorischer Vorgaben bestimmt. Die fixe Vergütung trägt entscheidend dazu bei, dass die richtigen Mitarbeiter gewonnen und gebunden werden können. Die fixe Vergütung stellt für die Mehrzahl der Mitarbeiter den primären Vergütungsbestandteil dar.

Die variable Vergütung spiegelt die Tragfähigkeit und die Leistung auf Konzern-, Geschäftsbereichs- und individueller Ebene wider. Sie ermöglicht, zwischen individuellen Leistungsbeiträgen zu differenzieren und Verhaltensweisen, welche die Unternehmenskultur positiv beeinflussen, durch angemessene monetäre Anreize zu fördern. Außerdem ermöglicht sie dem Konzern, Kosten flexibel zu steuern. Für die meisten Mitarbeiter weltweit wird die variable Vergütung als individuelle variable Vergütung unter Berücksichtigung der divisionalen und individuellen Leistung, des Verhaltens und der Einhaltung der Werte und Überzeugungen bestimmt. Darüber hinaus unterliegt die individuelle variable Vergütung der Tragfähigkeit und der Leistung des Konzerns. Mitarbeiter, die nicht für eine individuelle variable Vergütungs-Komponente infrage kommen, erhalten eine Gruppenkomponente der variablen Vergütung und können für eine Anerkennungsprämie (Recognition Award) nominiert werden (falls zutreffend). Die Gruppenkomponente der variablen Vergütung spiegelt die jährlichen Erfolge des Konzerns bei der Erreichung seiner strategischen Ziele wider, während die Recognition Awards die Gelegenheit bieten, die von den Mitarbeitern auf einer unteren Hierarchieebene geleisteten Beiträge, zeitnah und transparent anzuerkennen und zu belohnen.

Überblick über die wichtigsten Elemente des Vergütungsrahmenwerkes



Aus Sicht der InstVV sind **Abfindungszahlungen** als variable Vergütung zu betrachten. Die Richtlinien des Konzerns zu Abfindungen gewährleisten die vollständige Einhaltung der Anforderungen der InstVV.

Die Gesamtvergütung wird durch **Zusatzleistungen (Benefits)** ergänzt, die im regulatorischen Sinne als fixe Vergütung gelten, da sie nicht direkt an die Leistung oder individuelles Ermessen gekoppelt sind. Sie werden im Einklang mit der jeweiligen lokalen Marktpraxis sowie den lokalen Anforderungen gewährt. Weltweit machen Aufwendungen für Altersversorgung den größten Teil am Portfolio von Zusatzleistungen aus.

Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen

Für einige Bereiche der Bank gelten Vergütungsstrukturen, die in einigen Aspekten vom zuvor genannten Vergütungsrahmenwerk des Konzerns abweichen, aber sich natürlich noch immer innerhalb der regulatorischen Leitlinien bewegen.

Betriebsbereich Postbank

Während die Vergütung der leitenden Angestellten der ehemaligen Postbank prinzipiell der Vergütungsstruktur der Deutschen Bank entspricht, basiert die Vergütung aller weiteren Mitarbeiter in den Postbank-Einheiten auf abweichenden Vereinbarungen mit den Gewerkschaften bzw. mit den jeweiligen Betriebsräten. Wo keine kollektivrechtlichen Vereinbarungen bestehen, basiert die Vergütung auf individuellen Verträgen. Generell erhalten die nichtleitenden und Tarifmitarbeiter in den Postbank-Einheiten variable Vergütung, wobei die Struktur und der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung je nach Tochtergesellschaft variieren können.

DWS

Die überwiegende Mehrheit der DWS-Rechtseinheiten und Mitarbeiter fällt unter die Vorschriften der AIFMD, OGAW oder IFD, während eine begrenzte Zahl an Mitarbeitern weiterhin der InstVV und dem konzernweiten Vergütungsrahmenwerk unterliegt. Die DWS besitzt eine eigene Vergütungsgovernance, Vergütungsrichtlinie und Vergütungsstruktur wie auch einen Identifizierungsprozess von Risikotägern gemäß AIFMD/OGAW/IFD. Diese Strukturen und Prozesse stehen, wo notwendig, im Einklang mit der InstVV, sind aber auf das Asset Management zugeschnitten. Gemäß den ESMA/EBA-Leitlinien ist die Vergütungsstrategie der DWS darauf ausgelegt, ein angemessenes Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung zu gewährleisten.

Grundsätzlich wendet die DWS Vergütungsregeln an, die denen des Deutsche-Bank-Konzerns entsprechen, aber nutzt, wo möglich, Parameter der DWS. Eine weitere wesentliche Ausnahme vom konzernweiten Vergütungsrahmenwerk stellt die Verwendung von Instrumenten dar, die entweder an die DWS-Aktie oder an eigene Fonds gebunden sind und die so der besseren Verzahnung der Mitarbeitervergütung mit den Interessen der DWS-Aktionäre und Investoren dienen.

Tarifmitarbeiter

Innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns gibt es in Deutschland 17.105 Tarifmitarbeiter (Vollzeitkräfte am 31. Dezember 2023). Für Tarifmitarbeiter gelten der zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geschlossene Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken oder Lohn- und Tarifvereinbarungen, die direkt mit den entsprechenden Gewerkschaften verhandelt wurden (Haustarifverträge). Die Vergütung von Tarifmitarbeitern ist in den quantitativen Offenlegungen dieses Berichts enthalten.

Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung

Die Deutsche Bank setzt stets einen starken Schwerpunkt auf die Governance zu vergütungsbezogenen Entscheidungsprozessen. Dabei wurden robuste regelbasierte Prinzipien für Vergütungsentscheidungen angewandt, die eng mit der geschäftlichen und individuellen Leistung verknüpft sind.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für ein bestimmtes Geschäftsjahr ergibt sich aus einer Bewertung der Ertrags-, Kapital- und Liquiditätslage der Bank, und der Ermittlung der Pools für die variable Vergütung der Geschäftsbereiche und Infrastruktureinheiten auf der Grundlage ihres jeweiligen Beitrags zur Erreichung der strategischen Ziele der Bank.

In einem ersten Schritt bewertet die Bank die Ertrags-, Kapital und Liquiditätsausstattung in Einklang mit ihrem Rahmenwerk zum Risikoappetit, inklusive einer gesamtheitlichen Betrachtung des Fortschrittes gegenüber dem langfristigen strategischen Plan der Bank, um festzulegen, welchen Betrag sie im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen vergüten „kann“ (Konzern-Tragfähigkeit). Während dieser Beurteilung werden andere limitierende Faktoren, wie zum Beispiel Kosten, berücksichtigt. Der konzernleistungsbedingte Anteil des Pools der variablen Vergütung wird anhand von ausgewählten Leistungskennzahlen (Key-Performance-Indicators – KPIs) des Konzerns ermittelt, wie z. B. harte Kernkapitalquote (Common Equity Tier 1 (CET 1) Capital Ratio), Aufwand-Ertragsrelation (Cost/Income Ratio - CIR), Eigenkapitalrendite nach Steuern (Post-Tax Return on Tangible Equity -RoTE), ESG – nachhaltiges Finanzvolumina sowie dem sogenannten Gender Diversity und Control Risk Management Grad. Im nächsten Schritt bewertet die Bank die risikoadjustierte Leistung der Geschäftsbereiche, d.h., was sie vergüten „sollte“, um die Erfolgsbeiträge angemessen zu berücksichtigen.

Bei der Bewertung der Leistung der Geschäftsbereiche berücksichtigt die Bank eine Reihe von Aspekten. Die Leistung wird auf Grundlage der finanziellen und – basierend auf Balanced Scorecards – nichtfinanziellen Ziele bewertet. Für die finanziellen Ziele der Geschäftsbereiche wird eine angemessene Risikoadjustierung vorgenommen, insbesondere indem zukünftige Risiken und das Eigenkapital, das für das Absorbieren schwerwiegender unerwarteter Verluste aufgrund dieser Risiken benötigt wird, einbezogen werden. Für die Infrastrukturfunktionen wird die finanzielle Leistung insbesondere anhand der Erreichung von Kostenzielen ermittelt. Die Zuteilung von variabler Vergütung zu den Infrastrukturbereichen und insbesondere zu den Kontrollfunktionen hängt sowohl vom Gesamtergebnis der Deutschen Bank wie auch der jeweiligen Bereichsleistung ab, nicht aber von den Ergebnissen der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche.

Auf Ebene der individuellen Mitarbeiter wurden ebenfalls Grundsätze für die Festlegung der variablen Vergütung eingeführt. Diese enthalten Informationen über die Faktoren und Messgrößen, die bei Entscheidungen zur individuellen variablen Vergütung berücksichtigt werden müssen. Führungskräfte haben die Risiken zu würdigen, welche Mitarbeiter bei ihren Tätigkeiten eingehen, um sicherzustellen, dass ihre Entscheidungen ausgewogen sind und das Eingehen von Risiken nicht in unangemessener Weise gefördert wird. Die Faktoren und Messgrößen umfassen unter anderem (i) erreichte geschäftliche Ziele („Was“), d.h. quantitative und qualitative finanzielle, risikobereinigte und nichtfinanzielle Kennzahlen, und (ii) das Verhalten („Wie“), d.h., Erwägungen zur Unternehmenskultur, zum Verhalten, zum Kontrollumfeld wie z.B. qualitative Rückmeldungen von Kontrollfunktionen oder etwaige Disziplinarmaßnahmen. Grundsätzlich wird die Leistung auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraumes bewertet. Für Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten wird ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde gelegt.

Struktur der variablen Vergütung

Die Vergütungsstrukturen sind so gestaltet, dass der langfristige Erfolg der Mitarbeiter und der Bank gefördert wird. Während ein Teil der variablen Vergütung direkt ausgezahlt wird, wird ein angemessener Teil aufgeschoben gewährt, um eine Kopplung an die Wertentwicklung des Konzerns sicherzustellen. Für beide Arten variabler Vergütung wird durch die Verwendung von Deutsche-Bank-Aktien als Instrument die Vergütung nachhaltig mit den Ergebnissen der Bank und den Interessen der Aktionäre verknüpft.

Bezüglich der Nutzung und Höhe aufgeschobener Vergütung als auch bezüglich der Mindestdauer des Zurückbehaltungszeitraums für bestimmte Mitarbeitergruppen geht die Bank weiterhin über die regulatorischen Vorgaben hinaus. Der Anteil und der Zurückbehaltungszeitraum der aufgeschobenen variablen Vergütung werden auf Basis der Risikoeinstufung des Mitarbeiters sowie der Geschäftseinheit festgelegt. Die Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung beginnt für MRTs ab einem Schwellenwert von € 50.000 oder wenn die variable Vergütung mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung beträgt. Für alle anderen Mitarbeiter beginnt die Zurückbehaltung ab höheren Schwellenwerten. Der durchschnittliche Anteil der Zurückbehaltung für MRTs übersteigt die von der InstVV geforderten 40% (60% für das Senior Management). Für MRTs in wesentlichen Geschäftseinheiten (Material Business Units, MBU) werden mindestens 50% zurückbehalten. Der Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung von MRTs, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60% betragen muss, wurde auf € 500.000 festgelegt. Darüber hinaus wird für alle Mitarbeiter, deren fixe Vergütung den Betrag von € 500.000 übersteigt, die gesamte variable Vergütung aufgeschoben gewährt.

Wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist, variiert der Zurückbehaltungszeitraum je nach Mitarbeitergruppe zwischen drei und fünf Jahren.

Überblick über Vergütungsinstrumente 2023 (ohne DWS)

Art der Vergütung	Beschreibung	Begünstigte	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist	Anteil
Sofort fällig: variable Barvergütung	Sofort fällige Barkomponente	Alle berechtigten Mitarbeiter	N/A	N/A	100% der variablen Vergütung (VC), außer Mitarbeiter mit aufgeschobener VC
Sofort fällig: Equity Upfront Award (EUA)	Sofort fällige Aktienkomponente (hängt während der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	MRTs mit VC \geq € 50.000 oder bei einer VC $>$ 1/3 der Gesamtjahresvergütung Nicht-MRTs mit aufgeschobener VC bei einer 2023 Gesamtjahresvergütung $>$ € 500.000	N/A	12 Monate	50% der sofort fälligen VC
Aufgeschoben: Restricted Incentive Award (RIA)	Aufgeschobene Barvergütung	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener VC	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRTs: 4 Jahre Senior Mgmt. ¹ : 5 Jahre Nicht-MRTs: 3 Jahre	N/A	50% der aufgeschobenen VC
Aufgeschoben: Restricted Equity Award (REA)	Aufgeschobene Aktienkomponente (hängt während des Zurückbehaltungszeitraums und der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener VC	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRTs: 4 Jahre Senior Mgmt. ¹ : 5 Jahre Nicht-MRTs: 3 Jahre	12 Monate für MRTs	50% der aufgeschobenen VC

N/A – Nicht anwendbar

¹ In Bezug auf die Vergütung für das Performance-Jahr 2023 setzt sich das Senior Management wie folgt zusammen: Deutsche Bank AG Vorstand-1 Positionen, stimmberechtigte Mitglieder der Top Executive Committees des Geschäftsbereichs, Vorstandsmitglieder von bedeutenden Instituten sowie entsprechende Vorstand-1 Positionen mit Führungsverantwortung; für die spezifischen Zurückbehaltungsregelungen für den Vorstand der Deutsche Bank AG wird auf den Vergütungsbericht für den Vorstand verwiesen

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

Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen bezüglich ex-post-Risikoadjustierungen der variablen Vergütung, ist die Bank der Überzeugung, dass eine Langzeitbetrachtung des Verhaltens und der Leistung der Mitarbeiter ein zentraler Aspekt der aufgeschobenen variablen Vergütung darstellt. Entsprechend sind alle aufgeschobenen Anteile, wie unten ausgeführt, gemäß der Entscheidung des Vorstands bestimmten Leistungs- und Verfallsbedingungen unterworfen.

Übersicht über Leistungs- und Verfallsbedingungen des Deutsche-Bank-Konzerns für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Bedingung	Beschreibung	Verfall
Kapital und Liquidität	<ul style="list-style-type: none"> – Sofern am Quartalsende vor Unverfallbarkeit oder der Freigabe einer der folgenden definierten Risikoappetit-Schwellenwerte unterschritten wird: Harte-Kernkapitalquote; Verschuldungsquote; Ökonomische Kapitaladäquanzquote; Mindestliquiditätsquote; erstklassige liquide Vermögenswerte (High Quality Liquidity Assets – HQLA) 	<ul style="list-style-type: none"> – Zwischen 10% und 100% der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung / des Equity Upfront Awards, abhängig vom Schwellenwert und dem Ausmaß, in dem die Konzern-/ divisionale PBT-Bedingung(en) erfüllt ist/ sind
Konzern-PBT	<ul style="list-style-type: none"> – Wenn das bereinigte Konzernergebnis vor Steuern (PBT) zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ¹ ist 	<ul style="list-style-type: none"> – Zwischen 10% und 100% der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital- und Liquidität-Bedingung und der divisionalen PBT-Bedingung (falls sie Anwendung findet)
Divisionales PBT	<ul style="list-style-type: none"> – Wenn das bereinigte divisionale Ergebnis vor Steuern zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ¹ ist 	<ul style="list-style-type: none"> – Zwischen 10% und 100% der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital- und Liquidität-Bedingung und der Konzern-PBT Bedingung
Verfallsbedingungen²	<ul style="list-style-type: none"> – Im Falle eines Verstoßes gegen einschlägige interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen gelten-des Recht oder bei Kontrollversagen – Wenn ein Award auf eine Leistungskennzahl oder eine Annahme gestützt war, die sich nachträglich als substantiell falsch herausgestellt hat – Im Falle eines "Bedeutenden Nachteiligen Ereignisses", wenn der Mitarbeiter als in ausreichendem Maße beteiligt eingestuft wird – Sofern ein Verfall aufgrund geltender regulatorischer Anforderungen erforderlich ist 	<ul style="list-style-type: none"> – Bis zu 100% der noch nicht gelieferten Awards
Rückforderung („Clawback“)	<ul style="list-style-type: none"> – Im Falle, dass ein InstVV MRT an einem Verhalten, das zu erheblichen Verlusten oder einer regulatorischen Sanktion/aufsichtlichen Maßnahmen geführt hat, beteiligt war; oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf angemessene Verhaltensstandards verletzt hat – im Zusammenhang mit einer zuständigen Aufsichtsbehörde oder anderen gesetzlichen Anforderungen 	<ul style="list-style-type: none"> – 100% des gelieferten Awards, vor dem zweiten Jahrestag des letzten Unverfallbarkeitsdatums für den Award

¹ Unter Einbezug von klar definierten und geregelten Anpassungen für relevante Gewinn- und Verlustpositionen (z.B. für Restrukturierungen, Wertminderungen auf den Geschäfts- oder Firmenwert oder auf immaterielle Vermögenswerte)

² Weitere Verfallsbedingungen sind in den entsprechenden Planbedingungen beschrieben

Vergütungsentscheidungen für 2023

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2023

Jedliche Vergütungsentscheidung muss im Einklang mit den regulatorischen Bestimmungen getroffen werden. Diese Anforderungen bilden den übergeordneten Rahmen für die Festlegung der Vergütung in der Deutschen Bank. Insbesondere muss das Management sicherstellen, dass Vergütungsentscheidungen nicht zu Lasten einer soliden Kapital- und Liquiditätsausstattung erfolgen.

Trotz eines anhaltend schwierigen makroökonomischen Umfelds hat sich die Deutsche Bank als widerstandsfähig erwiesen und ein nachhaltiges Geschäfts- und Ertragswachstum erreicht, was zu einem Vorsteuergewinn von 5,7 Mrd. € geführt hat.

Das Jahr 2023 war erfolgreich für die Deutsche Bank, in dem sie die Stärke ihrer Globalen Hausbank-Strategie untermauerte: ein kundenorientierter Ansatz verbunden mit gezielten Investitionsentscheidungen, ohne dabei den Fokus auf eine fortlaufende Kostendisziplin, Kapitalbildung und strenge Kontrollen zu verlieren. Die Bank hat erneut einen maßvollen und vorausschauenden Ansatz bei der Festlegung der variablen Vergütung für das Jahr 2023 verfolgt. Dieser Ansatz schafft ein Gleichgewicht zwischen dem Erfordernis, nachhaltig zu wachsen und weiterhin innerhalb der Grenzen der Kostenziele zu bleiben sowie die Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Leistung fair und wettbewerbsfähig zu entlohnen. Der daraus resultierende Betrag für die leistungsabhängige variable Vergütung für das Jahr 2023 wurde konservativer bemessen als es auf Basis der Finanzergebnisse erforderlich gewesen wäre. Wie in den vergangenen Jahren, hat das SECC fortlaufend die Auswirkungen der potenziellen variablen Vergütung sowohl im Hinblick auf Eigenkapital und Liquidität, als auch im Hinblick auf die ehrgeizigen Kostenziele überwacht und überprüft.

Unter Berücksichtigung dieser Faktoren hat der Vorstand für das Geschäftsjahr 2023 die Gewährung der variablen Vergütung mit einem Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung in Höhe von 1,996 Mrd. € (2022: 2,126 Mrd. €) festgelegt. Die variable Vergütung für den Vorstand der Deutsche Bank AG wurde, wie gewöhnlich, in einem separaten Prozess durch den Aufsichtsrat festgelegt, ist aber in den nachfolgenden Tabellen und Schaubildern enthalten.

Als Teil der im März 2024 für das Geschäftsjahr 2023 gewährten variablen Vergütung wurde die Gruppenkomponente der variablen Vergütung auf Basis der Bewertung der im Kapitel „Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung“ dieses Berichts beschriebenen vier Leistungskategorien gewährt. Der Vorstand hat für das Jahr 2023 eine Auszahlungsquote von 70% für die Gruppenkomponente festgelegt, verglichen mit 80% für das Jahr 2022 und 77,5% für das Jahr 2021.

Gesamtvergütung für 2023 – alle Mitarbeiter

	2023								2022	
in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	CB ³	IB ³	PB ³	AM ³	Kontrollfunktionen ³	Unternehmensfunktionen ³	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	20	9	15.712	7.990	26.236	4.386	7.088	28.709	90.130	84.930
Gesamtvergütung	7	72	1.329	2.271	2.415	796	796	2.646	10.324	10.237
Grundgehalt und Zulagen	7	28	986	1.255	1.902	478	665	2.106	7.421	7.135
Aufwendungen für Altersversorgung	0	6	69	62	87	36	48	133	440	540
Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV	7	34	1.055	1.317	1.989	514	713	2.240	7.861	7.674
Leistungsabhängige variable Vergütung ⁴	0	38	228	893	259	209	68	301	1.996	2.126
Andere variable Vergütung ⁴	0	0	8	28	44	28	5	20	133	110
Abfindungszahlungen	0	0	38	34	122	44	11	86	334	328
Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV	0	38	274	955	425	281	84	406	2.463	2.563

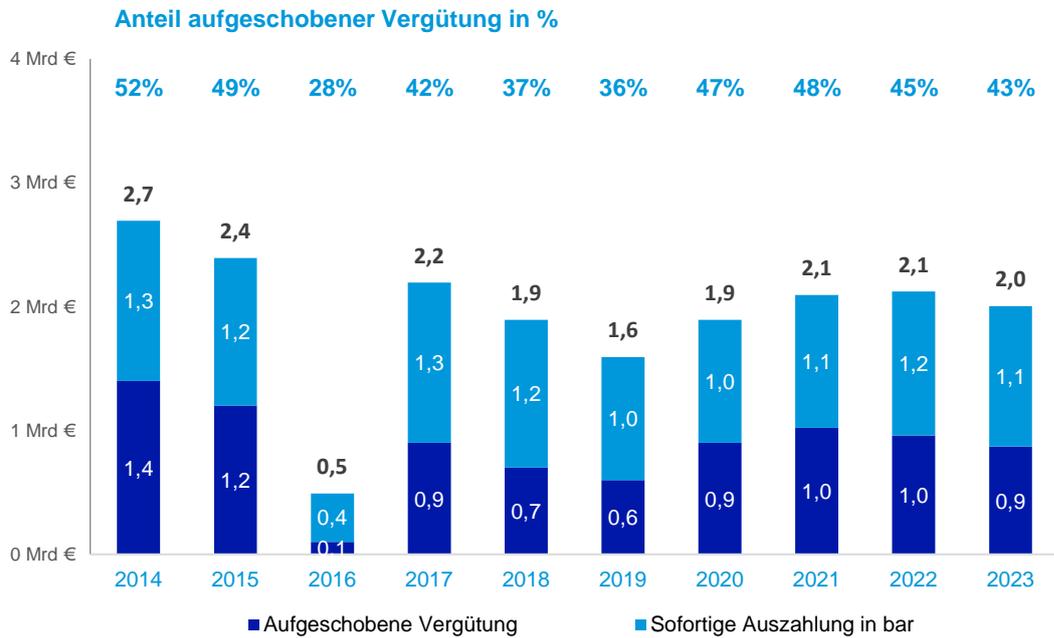
¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten; Anzahl der Vollzeitkräfte (FTE) zum 31. Dezember 2023; enthält die Vergütung aller Mitarbeiter (inklusive Austritte im Jahr 2023)

² Die Spalte Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Bank AG (sie sind in der Gesamtmitarbeiterzahl nicht enthalten); Mitglieder der Arbeitnehmerseite sind mit ihrer jeweiligen Vergütung für ihr Aufsichtsratsmandat berücksichtigt (ihre Vergütung als Mitarbeiter ist in der jeweiligen Spalte des betroffenen Geschäftsbereichs enthalten); die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Deutsche Bank AG ist in der Spalte Konzern Gesamt nicht enthalten

³ Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Bank AG; IB = Investment Bank; CB = Unternehmensbank (Corporate Bank); PB = Privatkunden; AM = Asset Management (DWS); Kontrollfunktionen umfasst die Bereiche Chief Risk Officer, Group Audit, Compliance und Anti-Financial Crime; Unternehmensfunktionen umfasst jede Infrastrukturfunktion, die weder Teil der Kontrollfunktionen noch eines Geschäftsbereichs ist

⁴ Leistungsabhängige variable Vergütung umfasst die Individuelle variable Vergütung und Gruppenkomponente der variablen Vergütung; andere variable Vergütung beinhaltet andere vertragliche Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung, wie beispielsweise Neueinstellungsprämien, Halteprämien, Recognition Awards und spezifische variable Vergütung für Tarifmitarbeiter und Beamte; sie enthält auch Vorstandsmitgliedern der Deutsche Bank AG gewährte Zusatzleistungen, die als variable Vergütung zu klassifizieren sind; Ausgleichszahlungen für neu eingestellte Mitarbeiter für entgangene Ansprüche gegenüber dem früheren Arbeitgeber (Buyouts) sind nicht enthalten

Berichtete leistungsabhängige variable Vergütung und Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung im Jahresvergleich – alle Mitarbeiter



Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben.

Die Deutsche Bank verwendet weiterhin Regeln zur aufgeschobenen variablen Vergütung, die über das regulatorische Minimum hinausgehen, was in diesem Jahr zu einem Gesamtanteil aufgeschobener variabler Vergütung von 43% (für alle Mitarbeiter, einschließlich Nicht-MRTs) führt. Für MRTs beträgt der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung 91%.

Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden weltweit 1.477 Mitarbeiter als MRTs gemäß InstVV identifiziert, im Vergleich zu 1.426 Mitarbeitern im Jahr 2022. Dieser leichte Anstieg ist auf die gestiegene Anzahl quantitativer (vergütungsbedingter) MRTs zurückzuführen. Die Anzahl der Gruppen-MRTs beläuft sich auf 1.246 Personen. Ferner, sind 179 Personen als MRT für die bedeutenden Institute (davon 44 Gruppen-MRTs und zwei MRTs für sonstige CRR-Institute) und 112 Personen als MRT für die sonstigen CRR-Institute (davon 16 Gruppen-MRTs und zwei MRTs für bedeutende Institute) identifiziert. Die Vergütungselemente für alle diese MRTs auf konsolidierter Basis sind in den nachstehenden Tabellen gemäß Artikel 450 CRR aufgeführt. Die EU REM-Tabellen zeigen die vorgeschriebenen Geschäftsfelder gemäß Annex XXXIII der EU Verordnung 575/2013, soweit zutreffend.

Im Hinblick auf Vereinbarungen zur aufgeschobenen variablen Vergütung und Auszahlungsinstrumenten gilt für 81 MRTs, die von sonstigen CRR-Instituten ermittelt wurden und deren Gesamtvergütung sich auf 16,9 Mio. € (davon 5,7 Mio. € variable Vergütung inklusive Abfindungen) beläuft, eine Ausnahmereglung gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a) CRD. Für 70 MRTs, die von der Gruppe oder bedeutenden Instituten ermittelt wurden und deren Gesamtvergütung sich auf 15,8 Mio. € (davon € 1,9 Mio. € variable Vergütung inklusive Abfindungen) beläuft, gilt eine Ausnahmereglung gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe b) CRD.

Vergütung für 2023 – Risikoträger (REM 1)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹						2023
		Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Konzern Gesamt
Fixe Vergütung	Anzahl Risikoträger ⁵	20	9	241	1.043	1.313
	Gesamte fixe Vergütung	7	34	169	617	828
	davon: als Barvergütung	7	29	161	588	786
	davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0	0	0	0	0
	davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0	0	0	0	0
	davon: in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0
	davon: in anderen Formen	0	5	8	30	43
Variable Vergütung	Anzahl Risikoträger ⁵	0	9	234	975	1.218
	Gesamte variable Vergütung ⁶	0	38	150	474	661
	davon: als Barvergütung	0	18	78	246	342
	davon: aufgeschoben gewährt	0	18	62	183	263
	davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0	20	60	228	308
	davon: aufgeschoben gewährt	0	20	58	183	260
	davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0	0	10	0	10
	davon: aufgeschoben gewährt	0	0	6	0	6
	davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0	0	2	0	2
	davon: aufgeschoben gewährt	0	0	2	0	2
	davon: in anderen Formen	0	0	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	0	0	0	0	0	
Gesamtvergütung		7	72	319	1.091	1.489

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG

³ Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG

⁴ Senior Management ist definiert als Deutsche Bank AG Vorstand -1 Positionen, stimmberechtigte Mitglieder der Top-Executive Committees der Geschäftsbereiche, Vorstandsmitglieder bedeutender und sonstiger CRR-Institute und entsprechende Vorstand -1 Positionen mit Managementverantwortung

⁵ Anzahl der Personen am 31. Dezember 2023 für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE am 31. Dezember 2023 für Sonstige, deshalb ergibt die Summe nicht die Anzahl der identifizierten MRTs von 1.477; enthält die Vergütung aller Risikoträger (inklusive Austritte im Jahr 2023)

⁶ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung der Deutschen Bank für 2023, sonstige variable Vergütung und Abfindungen; sie enthält auch Vorstandsmitgliedern der Deutsche Bank AG gewährte Zusatzleistungen, die als variable Vergütung zu klassifizieren sind; die Tabelle zeigt keine Ausgleichszahlungen an neu eingestellte Mitarbeiter für entgangene Ansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts)

Garantierte variable Vergütung und Abfindungen – Risikoträger (REM 2)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	2023				
	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Konzern Gesamt
Garantierte variable Vergütung					
Anzahl Risikoträger ⁵	0	0	2	1	3
Gesamtbetrag	0	0	1	1	2
davon: während des Berichtsjahres ausgezahlt, nicht berücksichtigt für die Begrenzung der variablen Vergütung	0	0	1	1	2
Vor dem Berichtsjahr gewährte Abfindungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden					
Anzahl Risikoträger ⁵	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag	0	0	0	0	0
Während des Berichtsjahres gewährte Abfindungen					
Anzahl Risikoträger ⁵	0	0	11	63	74
Gesamtbetrag ⁶	0	0	20	17	37
davon: im Berichtsjahr ausgezahlt	0	0	12	17	29
davon: aufgeschoben	0	0	8	0	8
davon: im Berichtsjahr ausgezahlt, nicht berücksichtigt für die Begrenzung der variablen Vergütung	0	0	20	17	37
davon: höchste an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0	0	8	2	8

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG

³ Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG

⁴ Senior Management ist definiert als Deutsche Bank AG Vorstand -1 Positionen, stimmberechtigte Mitglieder der Top-Executive Committees der Geschäftsbereiche, Vorstandsmitglieder bedeutender und sonstiger CRR-Institute und entsprechende Vorstand -1 Positionen mit Managementverantwortung

⁵ Nur Begünstigte (Anzahl der Personen für alle Kategorien)

Aufgeschobene Vergütung – Risikoträger (REM 3)

	2023							
in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Gesamtbetrag der vor dem Berichtsjahr aufgeschoben gewährten Vergütung	Davon: im Berichtsjahr erdient	Davon in folgenden Berichtsjahren zu verdienen	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungs- bezogenen Adjus- tierungen aufgeschobener Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungs- bezogenen Adjus- tierungen aufgeschobener Vergütung, die in folgenden Berichtsjahren erdient werden	Gesamtbetrag der Anpassungen im Berichtsjahr aufgrund impliziter Adjus- tierungen ⁵	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgeschobenen Vergütung, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurde ⁶	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgeschobenen Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde, aber einer Zurückbehaltung unterliegt
Aufsichtsrat²	0	0	0	0	0	0	0	0
Barvergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	0	0	0	0	0	0	0	0
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Vorstand³	123	12	111	0	0	8	12	3
Barvergütung	55	8	46	0	0	0	8	0
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	68	3	64	0	0	8	3	3
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Management⁴	405	102	303	0	2	28	102	50
Barvergütung	197	49	148	0	1	0	48	0
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	194	50	144	0	1	26	50	47
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	12	3	9	0	0	1	3	3
Andere Instrumente	2	0	2	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Übrige Risikoträger	1.536	439	1.096	0	0	99	438	183
Barvergütung	756	215	542	0	0	0	214	0
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	779	224	554	0	0	99	223	183
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	1	0	1	0	0	0	0	0
Andere Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag	2.064	553	1.510	0	2	135	551	236

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG

³ Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG

⁴ Senior Management ist definiert als Deutsche Bank AG Vorstand -1 Positionen, stimmberechtigte Mitglieder der Top-Executive Committees der Geschäftsbereiche, Vorstandsmitglieder bedeutender und sonstiger CRR-Institute und entsprechende Vorstand -1 Positionen mit Managementverantwortung

⁵ Änderungen des Werts der aufgeschobenen Vergütung aufgrund von Preisänderungen der Instrumente

⁶ Definiert als Vergütung, die in vorherigen Geschäftsjahren gewährt wurde und im Geschäftsjahr unverfallbar wurde (auch wenn sie einer Haltefrist unterliegt)

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter – Risikoträger (REM 4)

in €	2023	2022
	Anzahl der Personen ¹	Anzahl der Personen
Gesamtbezüge²		
1.000.000 bis 1.499.999	290	299
1.500.000 bis 1.999.999	88	120
2.000.000 bis 2.499.999	53	47
2.500.000 bis 2.999.999	16	36
3.000.000 bis 3.499.999	8	16
3.500.000 bis 3.999.999	14	12
4.000.000 bis 4.499.999	11	9
4.500.000 bis 4.999.999	1	5
5.000.000 bis 5.999.999	4	7
6.000.000 bis 6.999.999	8	6
7.000.000 bis 7.999.999	5	8
8.000.000 bis 8.999.999	4	4
9.000.000 bis 9.999.999	2	2
10.000.000 bis 10.999.999	0	1
11.000.000 bis 11.999.999	0	0
12.000.000 bis 12.999.999	0	0
13.000.000 bis 13.999.999	0	0
14.000.000 to 14.999.999	1	0
Gesamt	505	572

¹ Nur MRTs (inklusive Austritte im Jahr 2023)

² Berücksichtigt alle Komponenten fixer und variabler Vergütung (inklusive Abfindungen); Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche von Neueinstellungen gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts) sind nicht enthalten

Für das Jahr 2023 haben insgesamt 505 MRTs Gesamtbezüge von 1 Mio. € oder mehr erhalten.

Gesamtvergütung für 2023 – Risikoträger (REM 5)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Vergütung für Leitungsorgan			Geschäftsbereiche					Gesamt
	Aufsichts- rat ²	Vorstand ²	Gesamt Leitungs- organ	Investment Banking ²	Privat- kunden- geschäft ²	Asset Manage- ment ²	Unter- nehmens- funktionen ²	Kontroll- funktionen ²	
Anzahl der Risikoträger³									1.313
davon: Leitungsorgan	20	9	29	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
davon: Senior Management ⁴	N/A	N/A	N/A	29	84	5	91	32	241
davon: andere Risikoträger	N/A	N/A	N/A	620	205	0	128	89	1.043
Gesamtvergütung für Risikoträger	7	72	79	906	244	29	165	66	1.489
davon: variable Vergütung ⁵	0	38	38	419	108	20	63	13	661
davon: fixe Vergütung	7	34	41	488	135	9	102	52	828

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG; Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG; Investment Banking = Investment Bank; Retail Banking = Privatkunden-und-Unternehmensbank; Asset Management = Asset Management (DWS); Kontrollfunktionen beinhaltet Chief Risk Office, Group Audit, Compliance und Anti-Financial Crime; Unternehmensfunktionen beinhaltet alle Infrastrukturfunktionen, die nicht Kontrollfunktionen sind oder nicht Teil der Geschäftsbereiche

³ Anzahl der Personen am 31. Dezember 2023 für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE am 31. Dezember 2023 für Sonstige, deshalb ergibt die Summe nicht die Anzahl der identifizierten MRTs von 1.477; enthält die Vergütung aller Risikoträger (inklusive Austritte im Jahr 2023)

⁴ Senior Management ist definiert als Deutsche Bank AG Vorstand -1 Positionen, stimmberechtigte Mitglieder der Top-Executive Committees der Geschäftsbereiche, Vorstandsmitglieder bedeutender und sonstiger CRR-Institute und entsprechende Vorstand -1 Positionen mit Managementverantwortung

⁵ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung der Deutschen Bank für 2021, sonstige variable Vergütung und Abfindungen; sie enthält auch Vorstandsmitgliedern der Deutsche Bank AG gewährte Zusatzleistungen, die als variable Vergütung zu klassifizieren sind; die Tabelle zeigt keine Ausgleichszahlungen an neu eingestellte Mitarbeiter für entgangene Ansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts)

