



Vergütungsbericht 2019



Vergütungsbericht

	Einleitung – 2
3	Vergütungsbericht für den Vorstand
	Governance der Vorstandsvergütung – 3
	Vergütungsgrundsätze – 4
	Vergütungsstruktur – 5
	Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit – 11
	Verfallbedingungen / Rückforderungsmöglichkeit – 13
	Begrenzungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen – 13
	Regelungen zur Aktienhaltepflcht – 13
	Altersversorgungszusage – 14
	Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens – 14
	Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2019 – 14
	Aktienanwartschaften – 17
	Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands – 18
	Bezüge nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) – 21
	Bezüge nach Maßgabe der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 (DRS 17) – 28
30	Vergütungsbericht für die Mitarbeiter
	Aufsichtsrechtliches Umfeld – 30
	Vergütungsstrategie – 32
	Vergütungs-Governance – 31
	Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung – 33
	Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung – 34
	Struktur der variablen Vergütung – 35
	Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung – 37
	Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen – 38
	Vergütungsentscheidungen für 2019 – 39
	Offenlegung der Vergütung von Material Risk Takers – 41
43	Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats
	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019 – 44

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2019 enthält detaillierte Informationen zur Vergütung im Deutsche Bank Konzern.

Der Vergütungsbericht umfasst insgesamt die folgenden drei Abschnitte:

Vergütungsbericht für den Vorstand

Im ersten Teil werden Struktur und Ausgestaltung des **Vergütungssystems** für den Vorstand der Deutsche Bank AG dargestellt. Der zweite Teil ist der **Vergütungsbericht** im engeren Sinne über die Vergütung und die den Vorständen der Deutsche Bank AG vom Aufsichtsrat gewährten sonstigen Leistungen. Wir verweisen hier auch auf den Brief des Aufsichtsrats.

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

Im zweiten Teil des Vergütungsberichtes werden Informationen über das Vergütungssystem und die Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter im Deutsche-Bank-Konzern offengelegt (einschließlich DWS Gruppe). Der Bericht stellt das Vergütungsrahmenwerk des Konzerns dar und er erläutert die Entscheidungen über die variable Vergütung für das Jahr 2019. Darüber hinaus enthält der Bericht quantitative Vergütungsinformationen im Hinblick auf die Mitarbeiter, die als Risikoträger (sogenannte Material Risk Takers) gemäß der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) identifiziert wurden.

Bericht und Offenlegung über die Aufsichtsratsvergütung

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

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

Vergütungsbericht für den Vorstand

Governance der Vorstandsvergütung

Vergütungskontrollausschuss

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

Aufsichtsrat

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

Hauptversammlung

Fasst Beschluss über die Billigung des Vergütungssystems und den Vergütungsbericht.

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

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

Das Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. In der Vergangenheit nutzte der Aufsichtsrat die durch § 120 Absatz 4 Aktiengesetz eröffnete Möglichkeit, dass die Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließt. Das derzeitige System war von der Hauptversammlung 2017 gebilligt worden. Nach der Verkündung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie im Dezember 2019 wird der Aufsichtsrat im Jahr 2020 die Vergütungsstrukturen unter den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen überprüfen und 2021 der Hauptversammlung vorstellen und zur Abstimmung geben.

Vergütungssystem

Vergütungsgrundsätze

Das Vergütungssystem – und die Bemessung der individuellen Vergütung – beruht auf den sechs nachfolgend dargestellten Vergütungsgrundsätzen. Aus ihnen heraus wurde das Vergütungssystem entwickelt, und sie geben die Richtung in Auslegungsfragen vor. Sie werden dementsprechend vom Aufsichtsrat bei allen Beschlüssen über das Vergütungssystem und über die individuelle Bemessung der Vergütung berücksichtigt.

Governance	Die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die Bemessung der individuellen Vergütung erfolgen im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Ziel des Aufsichtsrates ist es dabei, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches und damit wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können.
Strategie des Konzerns	Die Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung der Vergütungspolitik motiviert, die in den Strategien der Bank niedergelegten Ziele zu erreichen, dauerhaft eine positive Unternehmensentwicklung voranzutreiben und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden.
Gemeinschaftliche und individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder	Die Bemessung der variablen, leistungsabhängigen Vergütung erfolgt auf Basis des Erreichungsgrades von vorab vereinbarten Zielen. Dabei werden zum einen gemeinschaftliche und auf den Deutsche Bank-Konzern bezogene Ziele vorgegeben, die für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen Geltung haben. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied individuelle Ziele fest, die insbesondere die Entwicklung des verantworteten Geschäfts- oder Infrastrukturbereichs bzw. der Region berücksichtigen. Diese können finanzieller oder nicht-finanzieller Art sein.
Regulatorische oder sonstige Vergütungsobergrenzen	Gemäß den CRD4 Regelungsansätzen ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung grundsätzlich auf 1:1 (Cap-Regelung) begrenzt, das heißt, die Höhe der variablen Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht überschreiten. Der Gesetzgeber sieht jedoch vor, dass die Aktionäre insoweit eine Erleichterung beschließen können, indem das Verhältnis der festen zur variablen Vergütung auf 1:2 festgesetzt wird. Die Hauptversammlung hat im Mai 2014 der Festsetzung auf 1:2 mit einer Mehrheit von 91 % zugestimmt. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem sieht zudem feste Obergrenzen für die einzelnen Komponenten der variablen Vergütung vor. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, für die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds eine zusätzliche Obergrenze (Cap) festzusetzen. Im Geschäftsjahr 2019 betrug diese Obergrenze 9,85 Mio. €.
Nachhaltigkeit	<p>Die gesamte variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder wird ausschließlich in aufgeschobener Form gewährt. Der Long-Term Award, und damit in der Regel etwa 60 % der aufgeschobenen Vergütung, wird in Form von aktienbasierten Vergütungselementen gewährt, die erst mindestens fünf Jahre nach ihrer Gewährung in einer einzigen Tranche (cliff vesting) fällig werden und danach noch mit einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr versehen sind. Der verbleibende Teil wird grundsätzlich in nicht-aktienbasierter Form gewährt und in gleichen Tranchen über sieben Jahre fällig. Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist unterliegt die aufgeschobene Vergütung bestimmten Verfallbedingungen.</p> <p>Die gesamte variable Vergütung kann bei bestimmten negativen Erfolgsbeiträgen des Vorstandsmitglieds bis zu zwei Jahre nach Ablauf der letzten Zurückbehaltungsfrist seitens der Bank zurückgefordert werden (Clawback).</p>
Interessen der Aktionäre	Bei den Fragen der konkreten Ausgestaltung des Vergütungssystems, der Festlegung der individuellen Vergütungen sowie der Gestaltung der Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten steht die enge Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre im Vordergrund. Diese Verknüpfung erfolgt im Rahmen der Festsetzung der variablen Vergütung anhand der Zugrundelegung klar definierter Kennziffern, die einen direkten Bezug zur Wertentwicklung der Deutschen Bank haben.

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

Vergütungsstruktur

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

Struktur und Vergütungselemente des Vergütungssystems



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

Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

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

Die Grundvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 3,4 Mio. € im Jahr. Der stellvertretende Vorstandsvorsitzende erhält eine Grundvergütung von 3,0 Mio. € im Jahr. Die Grundvergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder beträgt grundsätzlich 2,4 Mio. € im Jahr, das Grundgehalt des für den Geschäftsbereich CIB verantwortlichen Vorstandsmitglieds betrug 3,0 Mio. €. Nachdem Herr Ritchie, der dieses Ressort verantwortete, Ende Juli 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden war, wurde das Ressort in die Divisionen Unternehmensbank und Investmentbank aufgeteilt. Diese beiden neuen Divisionen sind nicht mehr eigenständig im Vorstand vertreten, sondern wurden vom Vorstandsvorsitzenden übernommen. Die Grundvergütung für ein Vorstandsmitglied mit alleiniger Zuständigkeit für die Unternehmensbank oder die Investmentbank ist noch nicht festgelegt worden.

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

In 2017 hat der Aufsichtsrat eine optionale Funktionszulage eingeführt. Diese kann Vorstandsmitgliedern gezahlt werden, denen über ihren Verantwortungsbereich innerhalb des Vorstands hinaus zusätzliche Aufgaben und eine besondere Verantwortung übertragen werden. Seit August 2019 erhält kein Vorstandsmitglied eine solche Zulage.

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, die regulatorisch als fixe Vergütung zählen und damit in die Bemessungsgrundlage zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen einzubeziehen sind. Der jährliche Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung betrug für die Vorstandsmitglieder, welche die Geschäftsbereiche AM und CIB eigenständig verantworten, 1.000.000 € beide Geschäftsbereiche werden seit Januar 2019 bzw. August 2019 nicht mehr eigenständig im Vorstand vertreten. Für alle anderen Vorstandsmitglieder, einschließlich dem Vorstandsvorsitzenden, beträgt der jährliche Beitrag 650.000 €.

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

Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

Das geltende Vergütungssystem sieht vor, dass die Vergütung mit vorab definierten, transparenten Leistungskriterien verknüpft wird. Die Struktur erlaubt es, neben gemeinschaftlichen Zielen auch individuelle und divisionale Ziele zu vereinbaren und eine marktgerechte und wettbewerbsfähige Vergütung je nach Verantwortungsbereich zu erreichen und insoweit gleichzeitig auch den regulatorischen Anforderungen zu genügen.

Die gesamte variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt. Sie besteht aus einer Kurzfristkomponente, dem **Short-Term Award**, sowie einer Langfristkomponente **dem Long-Term Award**.

Seit 2017 sieht die Institutsvergütungsverordnung für die Bemessung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder grundsätzlich einen dreijährigen Bemessungszeitraum vor. Diesem Erfordernis wird dadurch Rechnung getragen, dass jedes der drei Ziele der Langfristkomponente 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. In Fall des Unterschreitens des Mindestbemessungszeitraumes wird der Zurückbehaltungszeitraum für die zu gewährende variable Vergütung um die Anzahl der Jahre verlängert, die beim Mindestbemessungszeitraum fehlen.

Short-Term Award (STA)

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

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

- die Gruppenkomponente und
- die Individuelle Komponente.

Gruppenkomponente

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

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

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

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

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

Individuelle Komponente

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

Im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung werden für alle Ziele Kennziffern und/oder Messkriterien festgelegt, aus denen sich der Erreichungsgrad der Ziele ableiten lässt. Für ein Geschäftsjahr werden für jedes Vorstandsmitglied mindestens drei Ziele festgelegt.

Seit dem Geschäftsjahr 2018 wird die **Balanced Scorecard** in die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder einbezogen, indem der Zielerreichungsgrad eines Anteils der individuellen Komponente des Short-Term Award unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Balanced Scorecard vom Aufsichtsrat festgesetzt wird. Die Balanced Scorecard ermöglicht es, strategische Ziele durch die Übersetzung in konkrete Maßnahmen zu operationalisieren. Gleichzeitig schafft sie einen Überblick über die Prioritäten über den gesamten Konzern hinweg. Die Balanced Scorecard eines Vorstandsmitglieds besteht aus zwei Teilen, den (i) Kennziffern (KPIs) und den (ii) individuellen Leistungen (Key Deliverables), deren Erreichungsgrad am Ende des Geschäftsjahres festgestellt wird. Die Balanced Scorecard enthält Finanzkennziffern sowie (nicht-finanzielle) Erfolgskennziffern zu Kundengeschäft, Personal, Kontrollumfeld und Innovation. Zur Verknüpfung der Balanced Scorecard mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass 30 % der individuellen Komponente des STA von KPIs aus der Balanced Scorecard bestimmt werden (= ca. 6-9 % der gesamten variablen Vergütung). Der die Key Deliverables umfassende Teil der Balanced Scorecard ist eng mit den individuellen Zielen verknüpft.

Die Summe aller individuellen und geschäftsbereichsbezogenen Ziele bestimmt 90 % der individuellen Komponente des STA. Lediglich über einen Anteil von 10 % der individuellen Komponente trifft der Aufsichtsrat zur Würdigung von besonderen Erfolgsbeiträgen im Laufe des Geschäftsjahres eine Ermessensentscheidung. Wurden die Ziele im Beurteilungszeitraum insgesamt verfehlt, kann der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis kommen, dass eine individuelle Komponente nicht zu gewähren ist.

Minimum-, Ziel- und Maximumwerte

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

in €	2019		
	Minimum	Zielwert	Maximum
Vorstandsvorsitzender			
Gruppenkomponente	0	500.000	1.000.000
Individuelle Komponente	0	1.400.000	2.800.000
STA gesamt¹	0	1.900.000	3.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder			
Gruppenkomponente	0	500.000	1.000.000
Individuelle Komponente (von- bis)	0	800.000	1.600.000
	0	bis 1.400.000	bis 2.800.000
STA gesamt (von - bis)	0	1.300.000	2.600.000
	0	bis 1.900.000	bis 3.800.000

¹ STA: Short-Term Award.

Long-Term Award (LTA)

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

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

Der Aufsichtsrat hat für die Vorstandsmitglieder insgesamt drei Ziele festgelegt. Jedes Ziel fließt gleichgewichtig zu je 1/3 in die Bewertung des LTA ein. Für 2019 hat der Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder die folgenden drei gemeinschaftlichen Ziele festgelegt.

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

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

Die Vergleichsgruppe für den RTSR setzte sich im Jahr 2019 aus folgenden Banken zusammen:

Peer Group der Deutschen Bank

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

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

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

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

Das dritte Ziel stellt wie bisher der „**Culture & Clients**“-Faktor dar. Hier legt der Aufsichtsrat ein Ziel fest, das im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur, der Kundenzufriedenheit oder dem Umgang mit Kunden steht. Hiermit soll nachhaltig auf die Entwicklung des bankinternen Umfelds abgestellt werden oder die Entwicklung der Kundenbeziehungen gefördert werden. Für das Geschäftsjahr 2019 hat der Aufsichtsrat erneut die Bewertung des Kontrollumfelds im Deutsche Bank Konzern als Ziel für die Vorstände festgelegt.

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

Ziele

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

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

	Relevante Kennziffern	Gewichtung
Short-Term Award (STA)	Gruppenkomponente ⁽¹⁾	
	Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote)	25 %
	Verschuldungsquote	25 %
	Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen	25 %
	Eigenkapital nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE)	25 %
	Individuelle Komponente ⁽²⁾	
	Individuelle Ziele	60 %
Balanced Scorecard	30 %	
Ermessensentscheidung	10 %	
Long-Term Award (LTA) ⁽³⁾	Relative Aktienrendite	33,34 %
	Organisches Kapitalwachstum (netto)	33,33 %
	Culture & Clients-Faktor / Kontrollumfeld	33,33 %

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

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

(3) Langfristige konzernweite Zielausprägungen.

Maximale Gesamtvergütung

Gesamtvergütung / Ziel- und Maximalwerte

in €					2019	2018
	Grundgehalt	Gruppenkomponente	Individuelle Komponente	LTA ²	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Vorstandsvorsitzender						
Zielwert	3.400.000	500.000	1.400.000	3.400.000	8.700.000	8.700.000
Maximum	3.400.000	1.000.000	2.800.000	5.100.000	12.300.000	12.300.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (CIB)³						
Zielwert	3.000.000	500.000	1.400.000	2.800.000	7.700.000	7.700.000
Maximum	3.000.000	1.000.000	2.800.000	4.200.000	11.000.000	11.000.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (AM)⁴						
Zielwert	0	0	0	0	0	7.000.000
Maximum	0	0	0	0	0	10.200.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (PB)⁵						
Zielwert	2.400.000	500.000	1.100.000	2.800.000	6.800.000	6.800.000
Maximum	2.400.000	1.000.000	2.200.000	4.200.000	9.800.000	9.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Infrastruktur/Region)						
Zielwert	2.400.000	500.000	800.000	2.800.000	6.500.000	6.500.000
Maximum	2.400.000	1.000.000	1.600.000	4.200.000	9.200.000	9.200.000

¹ STA: Short-Term Award.

² LTA: Long-Term Award.

³ Jährliche Beträge bis 31. Juli 2019. Ab August 2019 wurden die Ressorts CB und IB (vormals: CIB) durch den Vorstandsvorsitzenden wahrgenommen.

⁴ Im Geschäftsjahr 2019 war das Ressort AM nicht eigenständig im Vorstand vertreten.

⁵ Ab August 2019 wurde das Ressort PB durch den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden wahrgenommen. Dessen Grundgehalt belief sich auf 3.000.000 €.

Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds unterliegt zusätzlichen Obergrenzen. Die variable Vergütung wird aufgrund regulatorischer Vorgaben auf 200 % der fixen Vergütung beschränkt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat für die Gesamtvergütung schon in den vergangenen Jahren eine Obergrenze festgesetzt, wie es nunmehr für die Zukunft durch das Umsetzungsgesetz zur Aktionärsrechterichtlinie gefordert wird. Für das Geschäftsjahr 2019 hat der Aufsichtsrat die Obergrenze erneut auf 9,85 Mio. € (Cap) festgesetzt. Dies bedeutet, dass selbst bei Zielerreichungsgraden, die zu höheren Vergütungen führen würden, die Vergütung auf maximal 9,85 Mio. € begrenzt ist.

Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit

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

Seit dem Jahr 2014 wird die gesamte variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder ausschließlich in aufgeschobener Form gewährt.

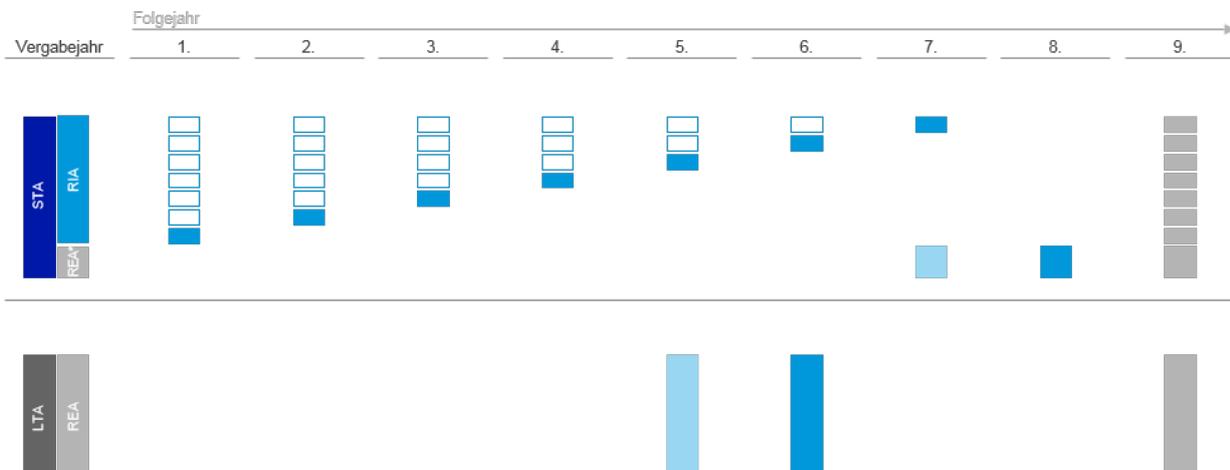
50 % der variablen Vergütung werden mindestens aktienbasiert gewährt

Um eine noch stärkere Bindung der Vorstände an den Unternehmenserfolg und an die Entwicklung der Deutsche Bank-Aktie zu erreichen, hatte der Aufsichtsrat beschlossen, dass ab dem Geschäftsjahr 2019 die Langfristkomponente (LTA) ausschließlich in Form von Restricted Equity Awards, also aktienbasierten Vergütungselementen, gewährt wird. Die Kurzfristkomponente (STA) wird grundsätzlich in Form einer Barvergütung (Restricted Incentive Awards) gewährt. 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.

Die InstVV sieht grundsätzlich vor, dass die Zielbemessungsperiode und der Zurückbehaltungszeitraum zusammen mindestens acht Jahre betragen. Hinsichtlich der Gewährung der aufgeschobenen Vergütung ist sowohl die Gewährung in einer Tranche ("Cliff Vesting") wie in aufeinander folgenden Tranchen ("Tranche Vesting") möglich. Der LTA beruht auf einer dreijährigen Bemessungsperiode und die für den LTA gewährten Restricted Equity Awards werden nach fünf Jahren in einer Tranche fällig. Die Bemessungsperiode für den STA beträgt nur ein Jahr. Daher werden die für den STA gewährten Restricted Incentive Awards über einen Zeitraum von sieben Jahren in sieben gleichen Tranchen unverfallbar. Etwaige zusätzliche Restricted Equity Awards, die für den STA vergeben werden, werden ebenfalls sieben Jahre nach ihrer Gewährung, aber in einer einzigen Tranche fällig. Alle Restricted Equity Awards unterliegen im Anschluss an den Zurückbehaltungszeitraum einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Demnach können die Vorstandsmitglieder frühestens nach sechs bzw. acht Jahren über die Aktien verfügen. Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist hängt der Wert der Restricted Equity Awards von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Für die Restricted Incentive Awards und die Restricted Equity Awards gelten während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist besondere Verfallbedingungen.

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

Zeiträume für Auszahlung oder Lieferung, Unverfallbarkeit und Rückforderungsmöglichkeit für den Vorstand



* Nur, wenn zur Erreichung eines 50 %-igen Aktienanteils erforderlich.
 ■ Fälligkeit und/oder Unverfallbarkeit, verbunden mit Auszahlung oder Lieferung.
 ■ Fälligkeit mit anschließender Haltefrist bis zur Lieferung; Bestehen einzelner Verwirkungstatbestände während der Haltefrist.
 ■ Ende der Möglichkeit der Rückforderung („Clawback“) bereits gezahlter/zugeflossener Vergütungsbestandteile.

Verfallbedingungen / Rückforderungsmöglichkeit

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

Die Neuregelung der InstVV vom August 2017 verlangt die Vereinbarung von „Clawback-Regelungen“ mit den Geschäftsleitern von bedeutenden Instituten. Im Gegensatz zu den Verfallbedingungen gibt diese Klausel dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, bereits gezahlte bzw. zugeflossene Vergütungsbestandteile aufgrund bestimmter negativer Erfolgsbeiträge des Vorstandsmitglieds bis zu zwei Jahre nach Ablauf der letzten Zurückbehaltungsfrist zurückzufordern.

Begrenzungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen

Im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen ist die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds auf einen Maximalbetrag begrenzt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat mit den Mitgliedern des Vorstands eine Begrenzungsmöglichkeit der variablen Vergütung in deren Anstellungsverträgen vereinbart, wonach die variable Vergütung jeweils auf Beträge unterhalb der vorgesehenen Maximalbeträge beschränkt werden oder gänzlich entfallen kann. Zudem sehen gesetzliche Regelungen vor, dass der Aufsichtsrat die Bezüge der Vorstandsmitglieder auf eine angemessene Höhe herabsetzen kann, wenn sich die Lage der Gesellschaft nach Festsetzung so verschlechtert, dass die Weitergewährung unbillig für die Gesellschaft wäre. Eine Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile erfolgt ferner nicht, wenn die zuständige Aufsichtsbehörde die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile im Einklang mit bestehenden gesetzlichen Regelungen untersagt beziehungsweise einschränkt.

Regelungen zur Aktienhaltepflcht

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

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

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

Die Vorgaben der Aktienhalteverpflichtung müssen erstmalig zu dem Stichtag erfüllt sein, zu welchem dem Vorstandsmitglied seit seiner Bestellung in den Vorstand insgesamt eine aktienbasierte variable Vergütung gewährt wurde, die dem 1 ½-fachen der Halteverpflichtung entspricht. Aufgeschobene aktienbasiert gewährte Vergütungen können zu 75 % auf die Halteverpflichtung angerechnet werden.

Die Einhaltung der Vorgaben wird halbjährlich zu den Stichtagen 30.06. beziehungsweise 31.12. eines Jahres überprüft. Bei festgestellten Differenzen haben die Vorstandsmitglieder bis zur nächsten Prüfung Zeit zur Korrektur.

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

Altersversorgungszusage

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

Die Mitglieder des Vorstands erhalten einen vertraglich fixierten festen jährlichen Euro-Betrag als Beitrag. Der Beitrag wird durch einen altersabhängigen Faktor mit durchschnittlich 4 % pro Jahr bis zum Alter von 60 Jahren vorab verzinst. Ab dem Alter von 61 Jahren wird dem Versorgungskonto ein Zuschlag in Höhe von 4% p.a. des am jeweils vorangegangenen 31. Dezember erreichten Betrages gutgeschrieben. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass die Verzinsung für neue Vorstandsmitglieder, mit denen nach dem 1. Januar 2020 ein Anstellungsvertrag vereinbart wird, auf 2% p.a. reduziert wird.

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

Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

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

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

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2019

Fixe Vergütung

Im Geschäftsjahr 2019 beliefen sich die jährlichen Grundgehälter des Vorstandsvorsitzenden auf 3.400.000 € und die der ordentlichen Mitglieder des Vorstands auf jeweils 3.000.000 € bzw. 2.400.000 €. Dem Vorstandsmitglied Garth Ritchie wurde für die Zeit von Januar bis Juli 2019 eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 250.000 € gewährt. Der Aufsichtsrat hatte ihm, neben seiner Ressortverantwortlichkeit nach dem Geschäftsverteilungsplan, eine zusätzliche Verantwortung im Zusammenhang mit den Auswirkungen des Brexits übertragen.

Variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2019 festgelegt. Die Höhe des LTA und der Gruppenkomponente des STA hat der Aufsichtsrat auf Grundlage des Grads der Erreichung der jeweiligen Ziele bzw. Kennziffern ermittelt und festgesetzt.

Vor dem Hintergrund des ausgewiesenen Verlusts der Bank für das Geschäftsjahr 2019 haben die am 31. Dezember 2019 aktiven Mitglieder des Vorstands gemeinsam und einstimmig entschieden, unwiderruflich auf die Festlegung und Gewährung der individuellen Komponente des STA für das Geschäftsjahr 2019 zu verzichten und diesen Verzicht dem Aufsichtsrat gegenüber erklärt. Der Aufsichtsrat hat aus diesem Grund von der Festlegung und Gewährung einer variablen Vergütung auf Basis der individuellen Komponente des STA für das Geschäftsjahr 2019 abgesehen.

Zielerreichungsgrad

Im Geschäftsjahr 2019 entwickelten sich die vier Erfolgskennzahlen für die **Gruppenkomponente des STA** wie folgt: Das für 2019 angestrebte Zielniveau der Harten Kernkapitalquote (CET1-Quote), der Verschuldungsquote (weitere Angaben finden Sie im Kapitel "Verschuldungsquote" im Risikobericht) und der Kennzahlen für bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen wurden erreicht. Das Eigenkapitalrendite-Ziel der Gruppe wurde durch den Nettoverlust der Bank in Höhe von 5,3 Milliarden Euro im Jahr 2019 erheblich beeinflusst.

Trotz des sehr guten Ergebnisses hinsichtlich CET1-Quote, der Verschuldungsquote und der Kennzahlen für die bereinigten Kosten hat der Aufsichtsrat die errechnete Auszahlungsrate sorgfältig gegen die Gesamtleistung der Bank abgewogen. Der Aufsichtsrat beschloss – wie auch der Vorstand für die Mitarbeiter –, eine Zielerreichung von 60 % für die Gruppenkomponente festzulegen.

60 % betrug der Zielerreichungsgrad der Gruppenkomponente des STA

Die **individuelle Komponente des STA** ergibt sich aus dem Erreichungsgrad der kurz- und mittelfristigen individuellen und geschäftsbereichsbezogenen Ziele – einschließlich derjenigen aus der Balanced Scorecard –, welche den Mitgliedern des Vorstands 2019 gesetzt wurden. Im Berichtsjahr wurden die Ziele vom Aufsichtsrat mit Wirkung ab 1. Juli auf die neue Strategie angepasst. Alle Vorstandsmitglieder hatten das gleichlautende Ziel, eine Kultur zu schaffen, die von Kundenbesessenheit, unternehmerischem Geist, einer technologiegetriebenen und nachhaltigen Denkweise sowie Teamwork geprägt ist. Des Weiteren hatten die am 31.12.2019 aktiven Vorstandsmitglieder folgende Ziele:

Christian Sewing

Das wichtigste Ziel von Herrn Sewing war 2019 die Entwicklung und Umsetzung einer neuen Strategie, insbesondere grundlegender Elemente wie das Erreichen der Kosten- und Kapitalziele der Deutsche Bank, die Gründung der Corporate Bank sowie die Verbesserung des Engagements mit den Stakeholdern und die Förderung des kulturellen Wandels in der Deutschen Bank.

Karl von Rohr

Herr von Rohr hatte es zunächst zum Ziel, die Anzahl anhängiger Rechtsstreitigkeiten – mit dem Schwerpunkt auf den Angelegenheiten mit dem höchsten Risiko – weiter zu reduzieren. Als zuständiges Vorstandsmitglied für Personal (bis Oktober) war die Einführung agilerer Arbeitsweisen ein Ziel. Mit Übernahme der Verantwortung für die Privatkundenbank stand die Umsetzung der Strategie für diesen Bereich im Fokus. Herr von Rohr übernahm im Vorstand die Verantwortung für die DWS, bei der er weiterhin den Vorsitz des Aufsichtsrats der DWS Group GmbH & Co. KGaA führte. Als stellvertretender Vorstandsvorsitzender und für die Region Deutschland Verantwortlicher hatte er die Stärkung des Dialogs mit Kunden und mit Vertretern aller gesellschaftlichen Gruppen zum Ziel.

Fabrizio Campelli

Aufgrund des kurzen Zeitraumes im Geschäftsjahr 2019 von zwei Monaten als Mitglied des Vorstands wurden im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben keine individuellen Ziele vereinbart.

Frank Kuhnke

Zusätzlich zu seiner Kernaufgabe als COO, Stabilität, Effizienz und Innovation in den Bereichen IT, Operations, Beschaffung, Vendorenmanagement und Immobilien voranzutreiben, war Herr Kuhnke für eine Reihe von wichtigen Transformations- und Verbesserungsinitiativen verantwortlich, insbesondere in den Bereichen Konzerndaten und CIB KYC („Know-Your-Client“). Er definierte die Daten-, Cloud- und IT-Strategie im Zusammenhang der Überführung der Verantwortung der IT, Technologie und Innovation in eine eigenständige TDI-Organisation. Ab Juli 2019 übernahm Herr Kuhnke ebenfalls die Verantwortung für den Aufbau und die Entwicklung der Abbaueinheit zur Freisetzung von Kapital (Capital Release Unit - CRU).

Stuart Lewis

Als Chief Risk Officer hatte Herr Lewis zum Ziel, das Rahmenwerk zur Risikobereitschaft der Bank als einem Baustein der Geschäftsstrategie zu stärken. Des Weiteren sollte die Zusammenarbeit und Ausrichtung mit den Bereichen Finance und Technology weiter gestärkt werden. Die Verbesserung des Kontrollumfelds hinsichtlich der für die Risikofunktion relevanten Kennziffern war ein Ziel von Herrn Lewis. Mit der Übernahme der Verantwortung für Compliance und Anti-Finanzkriminalität sollten diese Bereiche und das Nicht-Finanz-Risikomanagement weiter entwickelt werden, um die Kontrolleffizienz und -effektivität durch die Realisierung von Synergien weiter zu verbessern.

James von Moltke

Eines der Kernziele für Herrn von Moltke in 2019 war die Transformation des Liquiditätsberichts wesens und -managements. Ein weiteres Ziel war die Überarbeitung des Funds Transfer Pricing. Des Weiteren wurde das strategische Programm "Cost Catalyst" 2019 fortgesetzt, das darauf abzielt, strukturelle Kosteneffizienzen zu identifizieren und zu beseitigen, unsere Kostenkultur zu verbessern und zur Erreichung der kurz- und langfristigen operativen Leistungsziele der Deutschen Bank beizutragen. Mit der Anpassung der Strategie lag im zweiten Halbjahr ein zusätzlicher Fokus auf der Erreichung der identifizierten Finanzplanungszusagen, auf der Erreichung der Meilensteine in Bezug auf die Transformation und der Umsetzung zentraler Kostenmaßnahmen.

Werner Steinmüller

Mit Herrn Steinmüller war vereinbart, die Rentabilität in der Region Asien-Pazifik zu steigern und das Wachstum fortzusetzen. Eine verstärkte Interaktion und Vertiefung der geschäftlichen Verbindung mit den Kunden war ein weiteres Ziel. Die den Raum Asien-Pazifik betreffende Umsetzung der veränderten Gesamtstrategie der Bank war eines der Ziele im zweiten Halbjahr.

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

Die drei Erfolgskennzahlen als Bezugsgröße **des LTA** haben sich im Geschäftsjahr 2019 wie folgt entwickelt: Der RTSR konnte sich 2019 gegenüber dem Vorjahr verbessern, blieb aber mit 78 % weiterhin hinter der durchschnittlichen Wertentwicklung der Vergleichsgruppe im maßgeblichen Dreijahreszeitraum (2017 bis 2019) zurück; daraus ergab sich eine Zielerreichung von 54 %. Das organische Kapitalwachstum gemäß Definition hat sich von 2017 bis 2019 negativ entwickelt; dies ergab eine Zielerreichung von 0 %. Die Stärkung des Kontrollumfelds wurde über drei Jahre anhand von Rückmeldungen der internen Revision und der Aufsichtsbehörden beurteilt; die Zielerreichung über den Dreijahreszeitraum betrug 64 %. Daraus ergibt sich für den LTA eine vom Aufsichtsrat beschlossene Gesamtzielerreichung von 39 %.

39 % betrug der Zielerreichungsgrad des LTA

Gesamtvergütung

Die im bzw. für das Geschäftsjahr 2019 gewährte Vergütung (ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand) für die Mitglieder des Vorstands für ihre Vorstandstätigkeit betrug insgesamt 35.994.279 € (2018: 55.716.289 €). Auf die fixe Vergütung entfielen davon 22.700.000 € (2018: 29.911.111 €). Auf erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung entfielen 13.294.279 € (2018: 25.805.178 €).

Der Aufsichtsrat hat die Bezüge für 2019 und 2018 auf individueller Basis wie folgt festgelegt:

in €	2019					2018	
	Grundgehalt	Funktions- zulage	STA ¹		LTA ²	Gesamt- vergütung	Gesamt- vergütung
			Gruppen- komponente	Individuelle Komponente			
Christian Sewing	3.400.000	0	300.000	0	1.331.717	5.031.717	7.004.079
Karl von Rohr	3.000.000	0	300.000	0	1.096.708	4.396.708	5.534.670
Fabrizio Campelli ³	400.000	0	50.000	0	182.785	632.785	0
Frank Kuhnke ⁴	2.400.000	0	300.000	0	1.096.708	3.796.708	0
Stuart Lewis	2.400.000	0	300.000	0	1.096.708	3.796.708	6.098.003
James von Moltke	2.400.000	0	300.000	0	1.096.708	3.796.708	5.098.003
Werner Steinmüller	2.400.000	0	300.000	0	1.096.708	3.796.708	4.778.003
Sylvie Matherat ⁵	1.400.000	0	175.000	373.333	639.746	2.588.079	4.538.003
Garth Ritchie ⁵	1.750.000	1.750.000	175.000	653.333	639.746	4.968.079	8.618.003
Frank Strauß ⁵	1.400.000	0	175.000	975.333	639.746	3.190.079	5.567.603
John Cryan ⁶	0	0	0	0	0	0	1.889.668
Kimberly Hammonds ⁷	0	0	0	0	0	0	1.824.168
Nicolas Moreau ⁸	0	0	0	0	0	0	2.469.001
Dr. Marcus Schenck ⁷	0	0	0	0	0	0	2.297.085
Summe	20.950.000	1.750.000	2.375.000	2.001.999	8.917.280	35.994.279	55.716.289

¹ STA = Short-Term Award.

² LTA = Long-Term Award.

³ Mitglied seit dem 1. November 2019.

⁴ Mitglied seit dem 1. Januar 2019.

⁵ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

⁶ Mitglied bis zum 8. April 2018.

⁷ Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

⁸ Mitglied bis zum 31. Dezember 2018. Für die Tätigkeit als Geschäftsführer der DWS Management GmbH wurde eine Gesamtvergütung in Höhe von 2.916.667 € für das Jahr 2018 festgelegt.

In den Anstellungsverträgen ist mit den Vorstandsmitgliedern 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 (§ 18 AktG) der Bank beanspruchen könnten, nicht zufließen. Entsprechend haben die Mitglieder des Vorstands aus Mandaten für konzerneigene Gesellschaften keine Vergütung erhalten.

Aktienanwartschaften

Die Anzahl der Aktienanwartschaften, die den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2020 für das Geschäftsjahr 2019 in Form von Restricted Equity Awards (REA) gewährt wurden, wurde mittels Division der jeweiligen Eurobeträge durch – je nachdem welcher Kurs höher lag – den Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der Deutsche Bank-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar 2020 oder den Xetra-Schlusskurs am 28. Februar 2020 (9,2229 €) ermittelt.

Anzahl	Jahr	Restricted Equity Award(s) (aufgeschoben mit zusätzlicher Haltefrist)
Christian Sewing	2019	144.392
	2018	340.722
Karl von Rohr	2019	118.911
	2018	247.583
Fabrizio Campelli ¹	2019	19.819
Frank Kuhnke ²	2019	118.911
Stuart Lewis	2019	118.911
	2018	229.230
James von Moltke	2019	118.911
	2018	247.583
Werner Steinmüller	2019	118.911
	2018	218.218
Sylvie Matherat ³	2019	69.365
Garth Ritchie ³	2019	79.589 ⁴
	2018	240.242
Frank Strauß ³	2019	97.045 ⁵
	2018	290.676
John Cryan ⁶	2018	69.405
Kimberly Hammonds ⁷	2018	75.630
Nicolas Moreau ⁸	2018	116.450
Dr. Marcus Schenck ⁷	2018	96.086

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

² Mitglied seit dem 1. Januar 2019.

³ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

⁴ Davon entfallen 10.224 Aktien auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

⁵ Davon entfallen 27.680 Aktien auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

⁶ Mitglied bis zum 8. April 2018.

⁷ Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

⁸ Mitglied bis zum 31. Dezember 2018.

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands, Aktienhalteverpflichtung

Am 31. Januar 2020 beziehungsweise 15. Februar 2019 hielten die derzeitigen Vorstandsmitglieder Deutsche Bank-Aktien wie nachfolgend beschrieben:

Mitglieder des Vorstands	Jahr	Anzahl Aktien
Christian Sewing	2020	114.892
	2019	73.237
Karl von Rohr	2020	9.803
	2019	5.601
Fabrizio Campelli ¹	2020	50.417
Frank Kuhnke	2020	15.407
	2019	7.094
Bernd Leukert ²	2020	1.500
Stuart Lewis	2020	145.743
	2019	103.561
James von Moltke	2020	55.959
	2019	24.967
Christiana Riley ²	2020	43.907
Werner Steinmüller	2020	174.035
	2019	146.905
Summe	2020	611.663
	2019	361.365

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

² Mitglied seit dem 1. Januar 2020.

Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands hielten am 31. Januar 2020 insgesamt 611.663 Deutsche Bank-Aktien, was rund 0,03 % der an diesem Stichtag ausstehenden Aktien entsprach.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 15. Februar 2019 und 31. Januar 2020 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

Mitglieder des Vorstands	Bestand zum 15.2.2019	Gewährt	Ausgeliefert	Verfallen	Bestand zum 31.1.2020
Christian Sewing	61.681	341.146	37.411	–	365.416
Karl von Rohr	49.757	248.300	8.685	–	289.373
Fabrizio Campelli ¹	–	–	–	–	296.795
Frank Kuhnke	104.507	107.720	15.828	–	196.399
Bernd Leukert ²	–	–	–	–	–
Stuart Lewis	133.056	230.161	79.747	–	283.470
James von Moltke	146.607	247.584	58.822	–	335.369
Christiana Riley ²	–	–	–	–	255.057
Werner Steinmüller	170.878	220.299	51.663	–	339.514

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

² Mitglied seit dem 1. Januar 2020.

Alle Vorstandsmitglieder haben im Jahr 2019 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 2022 monatlich 15 % seines Nettogehalts in Deutsche Bank Aktien zu investieren. Die Käufe erfolgen jeweils am 22. eines Monats bzw. am darauffolgenden Börsenhandelstag. Die bis zum Stichtag 31. Januar 2020 erworbenen Aktien sind in der o.g. Aufstellung enthalten.

Altersversorgungszusage

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2019 und 2018 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2019 und 31. Dezember 2018 für die im Jahr 2019 tätigen Mitglieder des Vorstands. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert aus der unterschiedlichen Dauer der Vorstandstätigkeit, den jeweiligen altersabhängigen Faktoren, den unterschiedlichen Beitragssätzen sowie den individuellen versorgungsfähigen Bezügen und den vorher beschriebenen weiteren individuellen Ansprüchen.

Mitglieder des Vorstands in €	Versorgungsbaustein im Geschäftsjahr		Verzinsung im Geschäftsjahr		Versorgungskapital am Ende des Geschäftsjahres		Dienstzeitaufwand (IFRS) im Geschäftsjahr		Barwert der Verpflichtung (IFRS) am Ende des Geschäftsjahres	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Christian Sewing	975.000	1.007.500	0	0	4.806.500	3.831.500	939.695	879.750	4.701.381	3.366.182
Karl von Rohr	812.500	845.000	0	0	3.180.501	2.368.001	819.511	796.009	3.261.910	2.249.165
Fabrizio Campelli ¹	180.918	0	0	0	180.918	0	174.626	0	178.170	0
Frank Kuhnke ²	871.000	0	0	0	871.000	0	849.657	0	868.111	0
Stuart Lewis	812.500	845.000	0	0	4.871.438	4.058.938	819.511	796.009	5.536.127	4.236.867
James von Moltke	936.000	975.000	0	0	2.414.750	1.478.750	907.600	864.990	2.382.139	1.334.670
Werner Steinmüller	650.000	650.000	60.251	32.934	2.216.519	1.506.268	667.193	688.942	2.259.433	1.542.860
Sylvie Matherat ³	0	754.000	0	0	0	2.127.168	0	755.261	0	2.125.681
Garth Ritchie ⁴	0	1.440.000	0	0	0	4.490.000	0	1.274.429	0	4.026.939
Frank Strauß ⁵	568.751	1.007.500	0	0	1.925.085	1.356.334	545.325	876.266	0	1.202.739

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

² Mitglied seit dem 1. Januar 2019.

³ Mitglied bis zum 31. Juli 2019. Die zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft wurde als Barabfindung in Höhe von 2.473.951 € ausbezahlt.

⁴ Mitglied bis zum 31. Juli 2019. Die zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft wurde als Barabfindung in Höhe von 4.803.789 € ausbezahlt.

⁵ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

Sonstige Leistungen aus Anlass des vorzeitigen Ausscheidens

Die Vorstandsmitglieder Sylvie Matherat, Garth Ritchie und Frank Strauß sind 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden. Mit ihnen wurden Beendigungsleistungen vereinbart, auf die sie anstellungsvertragliche Ansprüche hatten. Im Einzelnen:

Sylvie Matherat ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. Juli 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Grundlage des Aufhebungsvertrages wurden Karenzentschädigungen für ein im Anstellungsvertrag bereits vorgesehenes nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von 1.560.000 € und eine Abfindungsleistung in Höhe von 7.516.006 € vereinbart. Die Auszahlung der Abfindung erfolgte im August 2019 in einem ersten Teilbetrag von 1.503.201 € in bar. Ein weiterer Teilbetrag in Höhe von 1.503.201 € wurde in Aktien gewährt und ist am 1. September 2020 fällig. Ein weiterer Teilbetrag von 2.254.802 € wurde als aufgeschobene Barvergütung mit einer Haltefrist bis zum 1. September 2024 gewährt. Ein letzter Teilbetrag von 2.254.802 € wurde als aufgeschobene Vergütung in Aktien mit einer Haltefrist bis zum 1. September 2025 gewährt. Für die Abfindung gelten sämtliche vertraglich vereinbarten Regelungen über variable Vergütungsbestandteile entsprechend, einschließlich der Möglichkeit einer Rückforderung variabler Vergütung („Clawback“), und sie unterliegt einer Anrechnungsregelung anderweitigen Verdienstes. Der Barwert des vertraglich, aber nicht gesetzlich unverfallbaren Standes des Versorgungskontos in der betrieblichen Altersversorgung zum Zeitpunkt des Ausscheidens wurde Frau Matherat ausgezahlt.

Garth Ritchie ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. Juli 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Grundlage des Aufhebungsvertrages wurden Karenzentschädigungen für ein durch den Aufhebungsvertrag auf insgesamt zwei Jahre verlängertes nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von 5.618.016 € und eine Abfindungsleistung in Höhe von 5.618.004 € vereinbart. Die Auszahlung der Abfindung erfolgte im August 2019 in einem ersten Teilbetrag von 1.123.601 € in bar. Ein weiterer Teilbetrag in Höhe von 1.123.601 € wurde in Aktien gewährt und ist am 1. September 2020 fällig. Ein weiterer Teilbetrag von 1.685.401 € wurde als aufgeschobene Barvergütung mit einer Haltefrist bis zum 1. September 2024 gewährt. Ein letzter Teilbetrag von 1.685.401 € wurde als aufgeschobene Vergütung in Aktien mit einer Haltefrist bis zum 1. September 2025 gewährt. Für die Abfindung gelten sämtliche vertraglich vereinbarten Regelungen über variable Vergütungsbestandteile entsprechend, einschließlich der Möglichkeit einer Rückforderung variabler Vergütung („Clawback“), und sie unterliegt einer Anrechnungsregelung anderweitigen Verdienstes. Der Barwert des vertraglich, aber nicht gesetzlich unverfallbaren Standes des Versorgungskontos in der betrieblichen Altersversorgung zum Zeitpunkt des Ausscheidens wurde Herrn Ritchie ausgezahlt.

Frank Strauß ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. Juli 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Grundlage des Aufhebungsvertrages wurden Karenzentschädigungen für ein durch den Aufhebungsvertrag auf insgesamt fünf Monate verkürztes nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von 650.000 € und eine Abfindungsleistung in Höhe von 6.085.736 € vereinbart. Die Auszahlung der Abfindung erfolgte im August 2019 in einem ersten Teilbetrag von 1.217.147 € in bar. Ein weiterer Teilbetrag in Höhe von 1.217.147 € wurde in Aktien gewährt und ist am 1. September 2020 fällig. Ein weiterer Teilbetrag von 1.825.721 € wurde als aufgeschobene Barvergütung mit einer Haltefrist bis zum 1. September 2024 gewährt. Ein letzter Teilbetrag von 1.825.721 € wurde als aufgeschobene Vergütung in Aktien mit einer Haltefrist bis zum 1. September 2025 gewährt. Für die Abfindung gelten sämtliche vertraglich vereinbarten Regelungen über variable Vergütungsbestandteile entsprechend, einschließlich der Möglichkeit einer Rückforderung variabler Vergütung („Clawback“), und sie unterliegt einer Anrechnungsregelung anderweitigen Verdienstes. Darüber hinaus wurde eine Aufhebung des Anstellungsverhältnisses zwischen der DB Privat- und Firmenkundenbank AG, deren Vorstandsvorsitzender Herr Strauß war, und Herrn Strauß vereinbart. Auf Grundlage dieses Aufhebungsvertrages wurde eine Abfindungsleistung in Höhe von 2.381.410 € vereinbart. Die Auszahlung der Abfindung erfolgte im August 2019 in einem ersten Teilbetrag von 476.282 € in bar. Ein weiterer Teilbetrag in selber Höhe wurde in Aktien gewährt und ist am 1. September 2020 fällig. Ein weiterer Teilbetrag von 714.423 € wurde als aufgeschobene Barvergütung mit einer Haltefrist bis zum 1. September 2024 gewährt. Ein letzter Teilbetrag von 714.423 € wurde als aufgeschobene Vergütung in Aktien mit einer Haltefrist bis zum 1. September 2025 gewährt.

Aufwand für Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung

Der in den jeweiligen Geschäftsjahren gebuchte Aufwand für aufgeschobene Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung, die für die Vorstandstätigkeit gewährt wurden, ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Mitglieder des Vorstands	Aktienbasierte Vergütungskomponenten		Aufgewandter Betrag für Vergütungskomponente in bar	
	2019	2018	2019	2018
in €				
Christian Sewing	226.040	0	380.022	0
Karl von Rohr	163.938	0	275.911	0
Stuart Lewis	472.969	-393.743 ³	255.458	57.414
James von Moltke	156.957	225.845	275.911	630.407
Werner Steinmüller	144.494	0	243.186	0
Sylvie Matherat ¹	975.892 ²	0	535.536 ²	0
Garth Ritchie ¹	1.188.000 ²	0	655.768 ²	0
Frank Strauß ¹	1.437.398 ²	0	793.435 ²	0

¹ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

² Einschließlich der beschleunigten Amortisation von noch nicht amortisierten aufgeschobenen Vergütungskomponenten aufgrund der Verkürzung der zukünftigen Restdienstzeiten.

³ Aktienbasierte Vergütung des Vorstands wird grundsätzlich mit dem zum jeweiligen Bilanzstichtag zu Grunde liegenden Aktienkurs bewertet und ergibt in diesem Fall einen negativen Betrag.

Bezüge nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

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

Die nachstehende Tabelle zeigt die gewährten Zuwendungen für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 gemäß DCGK:

in €	Christian Sewing					
	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	3.400.000	3.400.000	3.400.000	3.400.000	3.291.111	3.291.111
Nebenleistungen (feste Vergütung)	69.338	69.338	69.338	69.338	91.805	91.805
Summe	3.469.338	3.469.338	3.469.338	3.469.338	3.382.916	3.382.916
Variable Vergütung	1.631.717	5.300.000	0	8.900.000	3.712.968	5.055.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	300.000	1.900.000	0	3.800.000	928.242	1.818.333
Restricted Equity Awards	1.331.717	3.400.000	0	5.100.000	2.784.726	3.236.667
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	1.631.717	5.300.000	0	8.900.000	3.712.968	5.055.000
Versorgungsaufwand	939.695	939.695	939.695	939.695	879.750	879.750
Gesamtvergütung (DCGK)	6.040.750	9.709.033	4.409.033	13.309.033	7.975.634	9.317.666
Gesamtvergütung¹	5.031.717	8.700.000	3.400.000	12.300.000	7.004.079	8.346.111

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Karl von Rohr					
	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	2.836.667	2.836.667
Nebenleistungen (feste Vergütung)	43.642	43.642	43.642	43.642	49.853	49.853
Summe	3.043.642	3.043.642	3.043.642	3.043.642	2.886.520	2.886.520
Variable Vergütung	1.396.708	4.225.000	0	7.050.000	2.698.003	4.100.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	300.000	1.425.000	0	2.850.000	674.500	1.300.000
Restricted Equity Awards	1.096.708	2.800.000	0	4.200.000	2.023.503	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	1.396.708	4.225.000	0	7.050.000	2.698.003	4.100.000
Versorgungsaufwand	819.511	819.511	819.511	819.511	796.009	796.009
Gesamtvergütung (DCGK)	5.259.861	8.088.153	3.863.153	10.913.153	6.380.532	7.782.529
Gesamtvergütung¹	4.396.708	7.225.000	3.000.000	10.050.000	5.534.670	6.936.667

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Fabrizio Campelli ¹					
	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	400.000	400.000	400.000	400.000	–	–
Nebenleistungen (feste Vergütung)	8.182	8.182	8.182	8.182	–	–
Summe	408.182	408.182	408.182	408.182	–	–
Variable Vergütung	232.785	683.333	0	1.133.333	–	–
davon:						
Restricted Incentive Awards	50.000	216.667	0	433.333	–	–
Restricted Equity Awards	182.785	466.667	0	700.000	–	–
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	–	–
Summe	232.785	683.333	0	1.133.333	–	–
Versorgungsaufwand	174.626	174.626	174.626	174.626	–	–
Gesamtvergütung (DCGK)	815.593	1.266.141	582.808	1.716.141	–	–
Gesamtvergütung²	632.785	1.083.333	400.000	1.533.333	–	–

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Frank Kuhke¹

in €	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	–	–
Nebenleistungen (feste Vergütung)	29.580	29.580	29.580	29.580	–	–
Summe	2.429.580	2.429.580	2.429.580	2.429.580	–	–
Variable Vergütung	1.396.708	4.100.000	0	6.800.000	–	–
davon:						
Restricted Incentive Awards	300.000	1.300.000	0	2.600.000	–	–
Restricted Equity Awards	1.096.708	2.800.000	0	4.200.000	–	–
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	–	–
Summe	1.396.708	4.100.000	0	6.800.000	–	–
Versorgungsaufwand	849.657	849.657	849.657	849.657	–	–
Gesamtvergütung (DCGK)	4.675.945	7.379.237	3.279.237	10.079.237	–	–
Gesamtvergütung²	3.796.708	6.500.000	2.400.000	9.200.000	–	–

¹ Mitglied seit dem 1. Januar 2019.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Stuart Lewis

in €	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Funktionszulage	0	0	0	0	1.200.000	1.200.000
Nebenleistungen (feste Vergütung)	312.607	312.607	312.607	312.607	184.423	184.423
Summe	2.712.607	2.712.607	2.712.607	2.712.607	3.784.423	3.784.423
Variable Vergütung	1.396.708	4.100.000	0	6.800.000	2.498.003	4.100.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	300.000	1.300.000	0	2.600.000	624.500	1.300.000
Restricted Equity Awards	1.096.708	2.800.000	0	4.200.000	1.873.503	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	1.396.708	4.100.000	0	6.800.000	2.498.003	4.100.000
Versorgungsaufwand	819.511	819.511	819.511	819.511	796.009	796.009
Gesamtvergütung (DCGK)	4.928.826	7.632.118	3.532.118	10.332.118	7.078.435	8.680.432
Gesamtvergütung¹	3.796.708	6.500.000	2.400.000	9.200.000	6.098.003	7.700.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

James von Moltke

in €	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen (feste Vergütung)	310.510	310.510	310.510	310.510	86.975	86.975
Summe	2.710.510	2.710.510	2.710.510	2.710.510	2.486.975	2.486.975
Variable Vergütung	1.396.708	4.100.000	0	6.800.000	2.698.003	4.100.000
davon:						
Cash	0	0	0	0	0	0
Restricted Incentive Awards	300.000	1.300.000	0	2.600.000	674.500	1.300.000
Restricted Equity Awards	1.096.708	2.800.000	0	4.200.000	2.023.503	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	615.516	615.516	615.516	615.516	615.516	615.516
Summe	2.012.224	4.715.516	615.516	7.415.516	3.313.519	4.715.516
Versorgungsaufwand	907.600	907.600	907.600	907.600	864.990	864.990
Gesamtvergütung (DCGK)	5.630.334	8.333.626	4.233.626	11.033.626	6.665.484	8.067.481
Gesamtvergütung¹	3.796.708	6.500.000	2.400.000	9.200.000	5.098.003	6.500.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Werner Steinmüller

in €	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen (feste Vergütung)	68.463	68.463	68.463	68.463	76.993	76.993
Summe	2.468.463	2.468.463	2.468.463	2.468.463	2.476.993	2.476.993
Variable Vergütung	1.396.708	4.100.000	0	6.800.000	2.378.003	4.100.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	300.000	1.300.000	0	2.600.000	594.500	1.300.000
Restricted Equity Awards	1.096.708	2.800.000	0	4.200.000	1.783.503	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	510.033	510.033	510.033	510.033	387.196	387.196
Summe	1.906.741	4.610.033	510.033	7.310.033	2.765.199	4.487.196
Versorgungsaufwand	667.193	667.193	667.193	667.193	688.942	688.942
Gesamtvergütung (DCGK)	5.042.397	7.745.689	3.645.689	10.445.689	5.931.134	7.653.131
Gesamtvergütung¹	3.796.708	6.500.000	2.400.000	9.200.000	4.778.003	6.500.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Sylvie Matherat¹

in €	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.400.000	1.400.000	1.400.000	1.400.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen (feste Vergütung)	4.636	4.636	4.636	4.636	6.392	6.392
Summe	1.404.636	1.404.636	1.404.636	1.404.636	2.406.392	2.406.392
Variable Vergütung	1.188.079	2.391.667	0	3.966.667	2.138.003	4.100.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	548.333	758.333	0	1.516.667	534.500	1.300.000
Restricted Equity Awards	639.746	1.633.333	0	2.450.000	1.603.503	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	1.188.079	2.391.667	0	3.966.667	2.138.003	4.100.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	755.261	755.261
Gesamtvergütung (DCGK)	2.592.715	3.796.303	1.404.636	5.371.303	5.299.656	7.261.653
Gesamtvergütung²	2.588.079	3.791.667	1.400.000	5.366.667	4.538.003	6.500.000

¹ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Garth Ritchie¹

in €	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.750.000	1.750.000	1.750.000	1.750.000	3.000.000	3.000.000
Funktionszulage	1.750.000	1.750.000	1.750.000	1.750.000	3.000.000	3.000.000
Nebenleistungen (feste Vergütung)	267.834	267.834	267.834	267.834	189.609	189.609
Summe	3.767.834	3.767.834	3.767.834	3.767.834	6.189.609	6.189.609
Variable Vergütung	1.468.079	2.741.667	0	4.666.667	2.618.003	4.700.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	734.039	1.108.333	0	2.216.667	654.500	1.900.000
Restricted Equity Awards ²	734.040	1.633.333	0	2.450.000	1.963.503	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	1.468.079	2.741.667	0	4.666.667	2.618.003	4.700.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	1.274.429	1.274.429
Gesamtvergütung (DCGK)	5.235.913	6.509.501	3.767.834	8.434.501	10.082.041	12.164.038
Gesamtvergütung³	3.218.079	4.491.667	1.750.000	6.416.667	8.618.003	10.700.000

¹ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

² Davon entfallen Restricted Equity Awards in Höhe von €94.294 auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

³ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Frank Strauß¹

in €	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.400.000	1.400.000	1.400.000	1.400.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen (feste Vergütung)	35.253	35.253	35.253	35.253	71.892	71.892
Summe	1.435.253	1.435.253	1.435.253	1.435.253	2.471.892	2.471.892
Variable Vergütung	1.790.079	2.566.667	0	4.316.667	3.167.603	4.400.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	895.039	933.333	0	1.866.667	791.900	1.600.000
Restricted Equity Awards ²	895.040	1.633.333	0	2.450.000	2.375.703	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	1.790.079	2.566.667	0	4.316.667	3.167.603	4.400.000
Versorgungsaufwand	545.325	545.325	545.325	545.325	876.266	876.266
Gesamtvergütung (DCGK)	3.770.657	4.547.245	1.980.578	6.297.245	6.515.761	7.748.158
Gesamtvergütung³	3.190.079	3.966.667	1.400.000	5.716.667	5.567.603	6.800.000

¹ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

² Davon entfallen Restricted Equity Awards in Höhe von € 255.294 auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

³ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

John Cryan¹

in €	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	1.133.333	1.133.333
Nebenleistungen (feste Vergütung)	0	0	0	0	10.125	10.125
Summe	0	0	0	0	1.143.458	1.143.458
Variable Vergütung	0	0	0	0	756.335	1.766.666
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	189.083	633.333
Restricted Equity Awards	0	0	0	0	567.252	1.133.333
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0	756.335	1.766.666
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	733.807	733.807
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	2.633.600	3.643.931
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	1.889.668	2.899.999

¹ Mitglied bis zum 8. April 2018.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Kimberly Hammonds¹

in €	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	1.000.000	1.000.000
Nebenleistungen (feste Vergütung)	0	0	0	0	209.799	209.799
Summe	0	0	0	0	1.209.799	1.209.799
Variable Vergütung	0	0	0	0	824.168	1.708.334
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	206.042	541.667
Restricted Equity Awards	0	0	0	0	618.126	1.166.667
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0	824.168	1.708.334
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	825.100	825.100
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	2.859.067	3.743.233
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	1.824.168	2.708.334

¹ Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

						Nicolas Moreau ¹	
						2019	2018
in €	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel	
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	1.200.000	1.200.000	
Nebenleistungen (feste Vergütung)	0	0	0	0	129.407	129.407	
Summe	0	0	0	0	1.329.407	1.329.407	
Variable Vergütung	0	0	0	0	1.269.001	2.300.000	
davon:							
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	317.250	900.000	
Restricted Equity Awards	0	0	0	0	951.751	1.400.000	
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0	
Summe	0	0	0	0	1.269.001	2.300.000	
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	607.093	607.093	
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	3.205.501	4.236.500	
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	2.469.001	3.500.000	

¹ Mitglied bis zum 31. Dezember 2018. Für die Tätigkeit als Geschäftsführer der DWS Management GmbH wurde eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 3.523.792 € für das Jahr 2018 festgelegt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

						Dr. Marcus Schenck ¹	
						2019	2018
in €	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel	
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	1.250.000	1.250.000	
Nebenleistungen (feste Vergütung)	0	0	0	0	13.117	13.117	
Summe	0	0	0	0	1.263.117	1.263.117	
Variable Vergütung	0	0	0	0	1.047.085	1.958.334	
davon:							
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	261.771	791.667	
Restricted Equity Awards	0	0	0	0	785.314	1.166.667	
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0	
Summe	0	0	0	0	1.047.085	1.958.334	
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	504.568	504.568	
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	2.814.770	3.726.019	
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	2.297.085	3.208.334	

¹ Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Die nachstehende Tabelle zeigt den Zufluss im bzw. für das Geschäftsjahr 2019 und 2018 gemäß DCGK:

in €	Christian Sewing		Karl von Rohr		Fabrizio Campelli ¹		Frank Kuhne ²	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Festvergütung (Grundgehalt)	3.400.000	3.291.111	3.000.000	2.836.667	400.000	–	2.400.000	–
Funktionszulage	0	0	0	0	0	–	0	–
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	69.338	91.805	43.642	49.853	8.182	–	29.580	–
Summe	3.469.338	3.382.916	3.043.642	2.886.520	408.182	–	2.429.580	–
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	–	0	–
davon Restricted Incentive Awards:								
2014 Restricted Incentive Award für 2013	0	0	0	0	0	–	0	–
2015 Restricted Incentive Award für 2014	0	0	0	0	0	–	0	–
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0	0	0	0	–	0	–
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0	0	–	0	–
davon Equity Awards:								
2017 Equity Upfront Award: Sign On	0	0	0	0	0	–	0	–
2013 Restricted Equity Award for 2012	0	0	0	0	0	–	0	–
2014 Restricted Equity Award for 2013	0	0	0	0	0	–	0	–
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0	0	0	0	–	0	–
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	–	0	–
Summe	0	0	0	0	0	–	0	–
Versorgungsaufwand	939.695	879.750	819.511	796.009	174.626	–	849.657	–
Gesamtvergütung (DCGK)	4.409.033	4.262.666	3.863.153	3.682.529	582.808	–	3.279.237	–

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

² Mitglied seit dem 1. Januar 2019.

in €	Stuart Lewis		James von Moltke		Werner Steinmüller		Sylvie Matherat ¹	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.400.000	2.400.000
Funktionszulage	0	1.200.000	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	312.607	184.423	310.510	86.975	68.463	76.993	4.636	6.392
Summe	2.712.607	3.784.423	2.710.510	2.486.975	2.468.463	2.476.993	1.404.636	2.406.392
Variable Vergütung	704.736	431.973	951.953	1.166.703	0	0	0	0
davon Restricted Incentive Awards:								
2014 Restricted Incentive Award für 2013	0	126.935	0	0	0	0	0	0
2015 Restricted Incentive Award für 2014	105.340	105.340	0	0	0	0	0	0
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0	66.638	0	0	0	0	0
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	420.568	560.758	0	0	0	0
davon Equity Awards:								
2017 Equity Upfront Award: Sign On	0	0	183.170	0	0	0	0	0
2013 Restricted Equity Award for 2012	0	199.698	0	0	0	0	0	0
2014 Restricted Equity Award for 2013	599.396	0	0	0	0	0	0	0
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0	281.577	605.945	0	0	0	0
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	615.516	615.516	510.033	387.196	0	0
Summe	704.736	431.973	1.567.469	1.782.219	510.033	387.196	0	0
Versorgungsaufwand	819.511	796.009	907.600	864.990	667.193	688.942	0	755.261
Gesamtvergütung (DCGK)	4.236.854	5.012.405	5.185.579	5.134.184	3.645.689	3.553.131	1.404.636	3.161.653

¹ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

in €	Garth Ritchie ¹		Frank Strauß ¹		John Cryan ²		Kimberly Hammonds ³	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Festvergütung (Grundgehalt)	1.750.000	3.000.000	1.400.000	2.400.000	0	1.133.333	0	1.000.000
Funktionszulage	1.750.000	3.000.000	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	267.834	189.609	35.253	71.892	0	10.125	0	209.799
Summe	3.767.834	6.189.609	1.435.253	2.471.892	0	1.143.458	0	1.209.799
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Restricted Incentive Awards:								
2014 Restricted Incentive Award für 2013	0	0	0	0	0	0	0	0
2015 Restricted Incentive Award für 2014	0	0	0	0	0	0	0	0
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0	0	0	0	0	0	0
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Equity Awards:								
2017 Equity Upfront Award: Sign On	0	0	0	0	0	0	0	0
2013 Restricted Equity Award for 2012	0	0	0	0	0	0	0	0
2014 Restricted Equity Award for 2013	0	0	0	0	0	0	0	0
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0	0	0	0	0
Versorgungsaufwand	0	1.274.429	545.325	876.266	0	733.807	0	825.100
Gesamtvergütung (DCGK)	3.767.834	7.464.038	1.980.578	3.348.158	0	1.877.265	0	2.034.899

¹ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

² Mitglied bis zum 8. April 2018.

³ Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

in €	Nicolas Moreau ¹		Dr. Marcus Schenck ²	
	2019	2018	2019	2018
Festvergütung (Grundgehalt)	0	1.200.000	0	1.250.000
Funktionszulage	0	0	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	0	129.407	0	13.117
Summe	0	1.329.407	0	1.263.117
Variable Vergütung	0	0	0	0
davon Restricted Incentive Awards:				
2014 Restricted Incentive Award für 2013	0	0	0	0
2015 Restricted Incentive Award für 2014	0	0	0	0
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0	0	0
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0
davon Equity Awards:				
2017 Equity Upfront Award: Sign On	0	0	0	0
2013 Restricted Equity Award for 2012	0	0	0	0
2014 Restricted Equity Award for 2013	0	0	0	0
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0	0	0
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0
Versorgungsaufwand	0	607.093	0	504.568
Gesamtvergütung (DCGK)	0	1.936.500	0	1.767.685

¹ Mitglied bis zum 31. Dezember 2018. Für die Tätigkeit als Geschäftsführer der DWS Management GmbH ist Herrn Moreau im Jahr 2018 eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 2.323.792 € für das Jahr 2018 zugeflossen.

² Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

In Bezug auf die aufgeschobenen, im ersten Quartal 2020 zur Lieferung anstehenden Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass die gruppenweiten IBIT-Leistungsbedingungen für das Finanzjahr 2019 erfüllt wurden.

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

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 betragen die Bezüge der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2019 für ihre Vorstandstätigkeit insgesamt 34.835.009 € (2018: 52.181.136 €). Hier- von entfielen 20.950.000 € (2018: 25.711.111 €) auf Grundgehälter, 1.750.000 € (2018: 4.200.000 €) auf Funktionszulagen, 2.275.594 € (2018: 2.123.102 €) auf sonstige Leistungen und 9.859.415 € (2018: 20.146.923 €) auf erfolgsabhängige Kom- ponenten.

Die Restricted Incentive Awards sind als eine hinausgeschobene, nicht aktienbasierte Vergütung, die aber bestimmten (Ver- fall-)Bedingungen unterliegt, nach dem Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 17 erst im Geschäftsjahr der Gewährung (also in dem Geschäftsjahr, in dem die bedingungsfreie Auszahlung erfolgt) in die Gesamtbezüge einzubeziehen und nicht bereits in dem Geschäftsjahr, in dem die Zusage ursprünglich erteilt wurde. Dementsprechend erhielten die einzelnen Vor- standsmitglieder für die Jahre beziehungsweise in den Jahren 2019 und 2018 die nachstehenden Bezüge für ihre Tätigkeit im Vorstand inklusive der sonstigen Leistungen.

Bezüge gemäß DRS 17

in €	Christian Sewing		Karl von Rohr		Fabrizio Campelli ¹		Frank Kuhne ²	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit langfristiger Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive A- ward(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Restricted Equity Award(s)	1.331.717	2.784.726	1.096.708	2.023.503	182.785	0	1.096.708	0
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	3.400.000	3.291.111	3.000.000	2.836.667	400.000	0	2.400.000	0
Funktionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Leistungen (fixe und variable Vergütung)	69.338	91.805	43.642	49.853	8.182	0	29.580	0
Summe	4.801.055	6.167.642	4.140.350	4.910.023	590.967	0	3.526.288	0

in €	Stuart Lewis		James von Moltke		Werner Steinmüller		Sylvie Matherat ¹	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit langfristiger Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive A- ward(s) ausgezahlt	105.340	232.275	487.207	560.758	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Restricted Equity Award(s)	1.096.708	1.873.503	1.096.708	2.023.503	1.096.708	1.783.503	639.746	1.603.503
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.400.000	2.400.000
Funktionszulage	0	1.200.000	0	0	0	0	0	0
Sonstige Leistungen (fixe und variable Vergütung)	312.607	184.423	926.026	702.491	578.496	464.189	4.636	6.392
Summe	3.914.655	5.890.201	4.909.941	5.686.752	4.075.204	4.647.692	2.044.382	4.009.895

¹ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

in €	Garth Ritchie ¹		Frank Strauß ¹		John Cryan ²		Kimberly Hammonds ³	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit langfristiger Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Restricted Equity Award(s)	734.040 ⁴	1.963.503	895.040 ⁵	2.375.703	0	567.252	0	618.126
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	1.750.000	3.000.000	1.400.000	2.400.000	0	1.133.333	0	1.000.000
Funktionszulage	1.750.000	3.000.000	0	0	0	0	0	0
Sonstige Leistungen (fixe und variable Vergütung)	267.834	189.609	35.253	71.892	0	10.125	0	209.799
Summe	4.501.874	8.153.112	2.330.293	4.847.595	0	1.710.710	0	1.827.925

¹ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

² Mitglied bis zum 8. April 2018.

³ Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

⁴ Davon entfallen Restricted Equity Awards in Höhe von €94.294 auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

⁵ Davon entfallen Restricted Equity Awards in Höhe von €255.294 auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

in €	Nicolas Moreau ¹		Dr. Marcus Schenck ²		Summe	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Vergütung						
Erfolgsabhängige Komponenten						
Mit langfristiger Anreizwirkung						
Bar						
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	592.547	793.033
Aktienbasiert						
Restricted Equity Award(s)	0	951.751	0	785.314	9.266.868	19.353.890
Erfolgsunabhängige Komponenten						
Grundgehalt	0	1.200.000	0	1.250.000	20.950.000	25.711.111
Funktionszulage	0	0	0	0	1.750.000	4.200.000
Sonstige Leistungen (fixe und variable Vergütung)	0	129.407	0	13.117	2.275.594	2.123.102
Summe	0	2.281.158	0	2.048.431	34.835.009	52.181.136

¹ Mitglied bis zum 31. Dezember 2018. Für die Tätigkeit als Geschäftsführer der DWS Management GmbH erhielt Herr Moreau im Jahr 2018 Bezüge in Höhe von 2.466.699 €.

² Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

In Bezug auf die aufgeschobenen, im ersten Quartal 2020 zur Lieferung anstehenden Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass die gruppenweiten IBIT-Leistungsbedingungen für das Finanzjahr 2019 erfüllt wurden.

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeiter für das Jahr 2019 entsprechen den Anforderungen zur qualitativen und quantitativen Offenlegung der Vergütung gemäß Artikel 450 Nr. 1 (a) bis (i) der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation – CRR) in Verbindung mit § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstVV).

Der Vergütungsbericht wird auf gruppenweiter Basis erstellt und umfasst alle konsolidierten Einheiten des Deutsche-Bank-Konzerns. In Übereinstimmung mit regulatorischen Anforderungen werden entsprechende Vergütungsberichte für 2019 auch für die folgenden bedeutenden Institute des Deutsche-Bank-Konzerns erstellt: Deutsche Bank Privat- und Firmenkundenbank AG, Deutschland; BHW Bausparkasse AG, Deutschland; Deutsche Bank Luxembourg S.A., Luxemburg; Deutsche Bank S.p.A., Italien; und Deutsche Bank Mutui S.p.A., Italien.

Aufsichtsrechtliches Umfeld

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

Als ein in der EU ansässiges Institut unterliegt die Deutsche Bank weltweit den Vorschriften der Kapitaladäquanzverordnung/Eigenkapitalrichtlinie (CRR / CRD), die im Kreditwesengesetz und der InstVV in deutsches Recht umgesetzt wurden. Wir haben die Vorgaben in ihrer aktuellen Form für alle Tochtergesellschaften und Niederlassungen der Deutschen Bank weltweit übernommen, sofern dies nach Maßgabe von § 27 InstVV erforderlich ist. Als bedeutendes Institut im Sinne der InstVV identifiziert die Deutsche Bank alle Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat (Material Risk Takers oder MRTs), anhand der Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014. Material Risk Takers werden sowohl auf Ebene des Konzerns als auch auf Ebene der bedeutenden Institute identifiziert.

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 lokalen Umsetzungen der Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFM-Richtlinie bzw. AIFMD) oder der Richtlinie zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften bezüglich bestimmter Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW-Richtlinie bzw. UCITS). Wir identifizieren auch in diesen Tochtergesellschaften Material Risk Takers. Diese identifizierten Mitarbeiter unterliegen den Anforderungen der Leitlinien für solide Vergütungspolitiken gemäß AIFMD/OGAW der European Securities and Markets Authority (ESMA).

Des Weiteren berücksichtigt die Deutsche Bank spezielle Anforderungen für Mitarbeiter mit direktem oder indirektem Kundenkontakt, beispielsweise die lokalen Umsetzungen der Markets in Financial Instruments Directive II – MiFID II. Diese Vorschriften führten zur Einführung einer spezifischen Vergütungsrichtlinie, der Überprüfung von Vergütungsplänen sowie der Identifizierung bestimmter Mitarbeiter als Relevante Personen, um sicherzustellen, dass diese im besten Interesse des Kunden handeln.

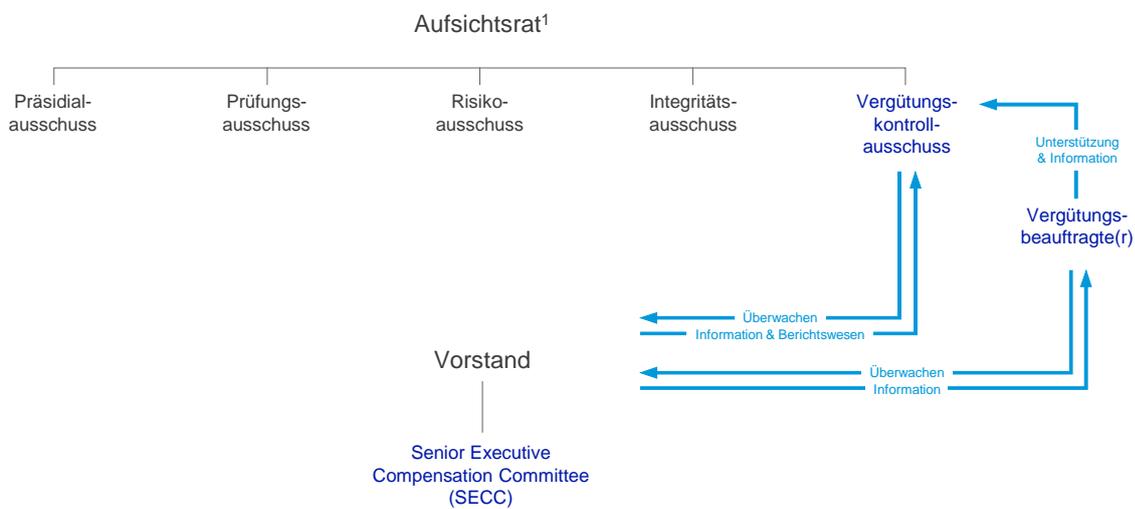
Die Deutsche Bank unterliegt auch spezifischen Richtlinien und Vorschriften lokaler Regulierungsbehörden. Viele dieser Anforderungen befinden sich mit der InstVV im Einklang. Bei Abweichungen ermöglichte die aktive und offene Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden, den jeweiligen lokalen Anforderungen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

Vergütungs-Governance

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

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.

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

Der Ausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie drei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen zwei Arbeitnehmervertreter sind. Er tagte im Jahr 2019 sechsmal. Im November nahm der Risikoausschuss als Gast an der Sitzung des VKA teil.

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem VKA einen Konzern-Vergütungsbeauftragten ernannt, um die Aufsichtsratsgremien der Deutsche Bank AG sowie 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 eingebunden. Der Vergütungsbeauftragte nimmt seine Überwachungspflichten unabhängig wahr und stellt seine Bewertung der Angemessenheit der Vergütungssysteme und -praktiken für die Mitarbeiter mindestens einmal jährlich vor. Er 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 und die Vergütungsrichtlinie des Konzerns fest. Ferner nutzt das SECC quantitative und qualitative Faktoren zur Bewertung der 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 2019 bestand das SECC aus dem Chief Administration Officer (seit November 2019 dem Chief Transformation Officer) und dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende sowie dem Chief Risk Officer (alle jeweils Vorstandsmitglieder), dem Global Head of Human Resources und jeweils einem weiteren Vertreter aus den Bereichen Finance und Risk als stimmberechtigte Mitglieder. Der Vergütungsbeauftragte, dessen Stellvertreter und einer der Global Co-Heads of HR Performance & Reward waren Mitglieder ohne Stimmrecht. In der Regel tagt das SECC einmal monatlich. Im Rahmen des Vergütungsprozesses für das Performance-Jahr 2019 hielt es 16 Sitzungen ab.

Vergütungsstrategie

Das Vergütungssystem spielt eine entscheidende Rolle für die Umsetzung der strategischen Ziele der Deutschen Bank. Es ermöglicht uns, diejenigen Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, die notwendig sind, um die Ziele unserer Bank zu erreichen. Die Vergütungsstrategie ist an der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie an den Werten und Überzeugungen der Deutschen Bank ausgerichtet. Anlässlich der Ankündigung der neuen Strategie der Bank im Juli 2019 haben wir die unten beschriebenen wesentlichen Ziele und zentralen Vergütungsgrundsätze bestätigt.

Fünf wesentliche Ziele unserer Vergütungspraktiken

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

Zentrale Vergütungsgrundsätze

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

Die Vergütungsrichtlinie des Konzerns informiert unsere Mitarbeiter über die Implementierung der Vergütungsstrategie, die Governance-Prozesse und die Vergütungsstrukturen und -praktiken unserer Bank. Alle relevanten Dokumente stehen unseren Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung.

Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung

Unser Vergütungsrahmenwerk betont eine angemessene Balance zwischen fixer und variabler Vergütung, welche zusammen die Gesamtvergütung bilden. Es strebt an, dass Anreize für nachhaltige Leistung auf allen Ebenen der Deutschen Bank einheitlich gesetzt werden. Es erhöht außerdem die Transparenz bezüglich Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkung auf Aktionäre und Mitarbeiter. Die unserem Vergütungsrahmenwerk zugrundeliegenden Prinzipien werden unabhängig von Unterschieden hinsichtlich Hierarchie, Betriebszugehörigkeit oder Geschlecht für alle Mitarbeiter gleichermaßen angewandt.

Entsprechend der CRD 4 und der anschließend in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegt die Deutsche Bank einem Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1. 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) auf 1:2 erhöht. Wir haben jedoch festgelegt, dass für Mitarbeiter in speziellen Infrastrukturfunktionen weiterhin ein Verhältnis von mindestens 1:1 angewendet wird, während für Kontrollfunktionen gemäß der InstVV-Definition ein Verhältnis von 2:1 gilt.

Die Bank weist berechtigten Mitarbeitern eine sogenannte Referenz-Gesamtvergütung 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 auf Basis der Tragfähigkeit des Konzerns und der Erfüllung der Leistungserwartungen auf Ebene des Konzerns, der Division und des einzelnen Mitarbeiters, getroffen werden.

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 wir die richtigen Mitarbeiter gewinnen und binden können, um unsere strategischen Ziele zu erreichen. Mit einem Anteil an der Gesamtvergütung von über 50 % stellt die fixe Vergütung für die Mehrzahl unserer Mitarbeiter den primären Vergütungsbestandteil dar.

Die variable Vergütung spiegelt die Tragfähigkeit und die Leistung auf Konzern-, Geschäftsbereichs- und individueller Ebene wider. Sie ermöglicht uns, zwischen individuellen Leistungsbeiträgen zu differenzieren und Verhaltensweisen, welche die Unternehmenskultur positiv beeinflussen können, durch angemessene monetäre Anreizsysteme zu unterstützen. Außerdem ermöglicht sie dem Konzern, Kosten flexibel zu steuern. Die variable Vergütung besteht grundsätzlich aus zwei Elementen – einer Gruppenkomponente der variablen Vergütung und einer individuellen Komponente der variablen Vergütung. Die individuelle Komponente der variablen Vergütung wird entweder als individuelle variable Vergütung, grundsätzlich ab der Stufe Vice President (VP) und höher, oder als Anerkennungsprämie (Recognition Award), grundsätzlich bis zur Stufe Assistant Vice President (AVP) und darunter, gewährt. Variable Vergütung kann im Falle von negativen Erfolgsbeiträgen oder Fehlverhalten entsprechend reduziert oder komplett gestrichen werden. Sie wird grundsätzlich nur bei gegebener Tragfähigkeit für den Konzern gewährt und ausgezahlt. Innerhalb unseres Vergütungsrahmenwerks gibt es im laufenden Beschäftigungsverhältnis keine Garantien für eine variable Vergütung. Solche Vereinbarungen werden nur bei Neueinstellungen in eng begrenztem Rahmen und limitiert auf das erste Anstellungsjahr getroffen und unterliegen dabei den von der Bank festgelegten Regelungen zur aufgeschobenen variablen Vergütung.

Überblick über die wichtigsten Elemente des Vergütungsrahmenwerkes

Vice President und höher		Assistant Vice President und darunter ¹	
Referenz-Gesamtvergütung			
Individuelle variable Vergütung		Referenz-Gesamtvergütung	Recognition Award
Gruppenkomponente der variablen Vergütung			Gruppenkomponente der variablen Vergütung
Fixe Vergütung			Fixe Vergütung

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

Die **Gruppenkomponente der variablen Vergütung** basiert auf einem der übergreifenden Ziele des Vergütungsrahmenwerks – die Verknüpfung zwischen variabler Vergütung und den Konzernergebnissen sicherzustellen. Für die Bewertung unserer jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele werden vier Erfolgskennzahlen (Key Performance Indicators – KPIs) zur Ermittlung der Gruppenkomponente für 2019 genutzt: Harte Kernkapitalquote (Vollumsetzung), Verschuldungsquote, bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen sowie Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital. Diese vier KPIs stellen wichtige Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil unserer Bank dar und bilden die nachhaltige Leistung der Deutschen Bank ab.

Die **individuelle variable Vergütung** berücksichtigt zahlreiche finanzielle und nichtfinanzielle Faktoren. Dazu gehören das jeweilige Ergebnis des Geschäftsbereichs, die Leistung und das Verhalten des Mitarbeiters (insbesondere bezüglich unserer Werte und Überzeugungen) sowie weitere Faktoren wie beispielsweise der Vergleich des Vergütungsniveaus mit dessen Referenzgruppe und Überlegungen zur Mitarbeiterbindung.

Die **Anerkennungsprämie (Recognition Award)** bietet die Möglichkeit, außergewöhnliche Beiträge von Mitarbeitern der unteren Hierarchieebenen zeitnah und transparent anzuerkennen und zu belohnen. Das Gesamtvolumen des Recognition-Award-Budgets ist unmittelbar an die fixe Vergütung für die berechnete Mitarbeiterpopulation geknüpft und wird momentan zweimal jährlich auf Basis eines von den Geschäfts- und Infrastrukturbereichen gesteuerten Nominierungsprozesses ausgezahlt.

Die Gesamtvergütung wird durch **Zusatzleistungen (Benefits)** ergänzt, die im regulatorischen Sinne als fixe Vergütung gelten, da sie nicht direkt an die Leistung gekoppelt sind oder nach Ermessen gewährt werden. 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.

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

Die Bank behält sich vor, unter besonderen Umständen **Halteprämien (Retention Awards)** zu gewähren, um ausgewählte Mitarbeiter, bei denen die Gefahr eines Unternehmenswechsels besteht und die besonders wichtig für den zukünftigen Erfolg der Bank sind, in der Bank zu halten. Die Gewährung von Halteprämien ist grundsätzlich an bestimmte kritische Ereignisse geknüpft, bei denen die Bank ein legitimes Interesse daran hat, Mitarbeiter für eine bestimmte Dauer zu halten, um operative, finanzielle oder Reputationsrisiken zu minimieren. Halteprämien gelten im regulatorischen Sinne als variable Vergütung und unterliegen damit den gleichen Anforderungen wie andere Komponenten der variablen Vergütung.

Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung

Die Deutsche Bank wendet eine Methode zur Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung an, welche die risikoadjustierte Leistung reflektiert. Die Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung orientiert sich primär an (i) der Tragfähigkeit für den Konzern (das heißt, was kann die Deutsche Bank an variabler Vergütung im Einklang mit regulatorischen Anforderungen gewähren) und (ii) der Leistung (das heißt, was sollten wir an variabler Vergütung gewähren, um für eine angemessene leistungsbezogene Vergütung zu sorgen und gleichzeitig den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern).

Über allem steht die Beurteilung der Tragfähigkeit für den Konzern als eine regulatorische Anforderung gemäß § 7 InstVV. Diese Analyse wird im Sinne der Nachhaltigkeit durchgeführt, um zu ermitteln, ob relevante Parameter den aktuellen sowie den zukünftigen regulatorischen und strategischen Zielen genügen. Die verwendeten Tragfähigkeitsparameter sind an unserem Rahmenwerk für Risikotoleranz ausgerichtet und stellen sicher, dass die Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung sowie -planung, die Risikotragfähigkeit, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen und die Ertragslage hinreichend berücksichtigt werden.

Bei der Bewertung der Leistung des Konzerns und der Geschäftsbereiche berücksichtigt die Bank eine Reihe von Aspekten. Die Leistung wird unter Berücksichtigung der bereichsbezogenen finanziellen und – auf Basis sogenannter Balanced Scorecards – nichtfinanziellen Ziele bewertet. Für die finanziellen Ziele wird eine angemessene Risikoadjustierung vorgenommen, insbesondere indem zukünftige Risiken, denen die Bank potentiell ausgesetzt sein könnte, und das Eigenkapital, das für das Absorbieren schwerwiegender unerwarteter Verluste aufgrund dieser Risiken benötigt wird, einbezogen werden. Für die Infrastrukturfunktionen wird die Leistung insbesondere anhand des Erreichungsgrades der Kostenziele und der Balanced Scorecards ermittelt. Die Zuteilung von variabler Vergütung zu den Infrastrukturbereichen und insbesondere zu den unabhängigen Kontrollfunktionen hängt zwar von dem Gesamtergebnis der Deutschen Bank ab, nicht aber von den Ergebnissen der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche.

Für die Festlegung der variablen Vergütung auf Ebene der individuellen Mitarbeiter haben wir die Grundsätze für die Festlegung der variablen Vergütung eingeführt. Diese enthalten Informationen über die Faktoren und Messgrößen, die bei Entscheidungen zur individuellen variablen Vergütung berücksichtigt werden müssen. Unsere 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 die auf quantitativen und qualitativen Aspekten beruhende individuelle Leistung, Erwägungen zur Unternehmenskultur und zum Verhalten sowie etwaige Disziplinarmaßnahmen. Führungskräfte von Material Risk Takers müssen außerdem explizit die Faktoren und Risikoparameter dokumentieren, die sie bei der Entscheidung über die individuelle variable Vergütung herangezogen haben und aufzeigen, wie diese Faktoren die Entscheidung beeinflusst haben. Grundsätzlich wird die Leistung auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraumes bewertet. Für Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten wird jedoch eine dreijährige Leistungsperiode zugrunde gelegt.

Struktur der variablen Vergütung

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

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

Wir gehen weiterhin über die regulatorischen Vorgaben hinaus, sowohl bezüglich des Anteils der aufgeschobenen Vergütung als auch bezüglich der Mindestdauer des Zurückbehaltungszeitraums. Wir gewährleisten, dass Mitarbeiter mit geringerer Vergütung keiner Zurückbehaltung unterliegen, während wir gleichzeitig sicherstellen, dass für einkommensstarke Mitarbeiter ein angemessener Anteil der variablen Vergütung aufgeschoben gewährt wird. Mit der Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung beginnen wir für Material Risk Takers ab einem Schwellenwert von 50.000 €. Für alle anderen Mitarbeiter beginnt die Zurückbehaltung von variabler Vergütung ab höheren Schwellenwerten. Der Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung von Material Risk Takers, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60 % betragen muss, ist auf 500.000 € festgelegt worden. Des Weiteren wird bei Directors und Managing Directors in der Unternehmensbank (Corporate Bank, CB), der Investmentbank (Investment Bank, IB) und der Abbaueinheit (Capital Release Unit, CRU) mit einer fixen Vergütung von mehr als 500.000 € die variable Vergütung zu 100 % aufgeschoben. Für Material Risk Takers wird im Durchschnitt ein höherer Anteil der variablen Vergütung aufgeschoben gewährt, als es die Mindestanforderungen der InstVV von 40 % (60 % für das Senior Management) erfordern.

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

Überblick über Vergütungsinstrumente 2019 (ohne DWS)

Art der Vergütung	Beschreibung	Begünstigte	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist	Anteil
Sofort fällig: Barvergütung	Sofort fällige Barkomponente	Alle berechtigten Mitarbeiter	N/A	N/A	InstVV MRTs: 50 % der sofort fälligen variablen Vergütung Alle anderen Mitarbeiter: 100 % der sofort fälligen variablen Vergütung
Sofort fällig: Equity Upfront Award (EUA)	Sofort fällige Aktienkomponente (hängt während der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	Alle InstVV MRTs mit variabler Vergütung >= 50.000 €	N/A	Zwölf Monate	50 % der sofort fälligen variablen Vergütung
Aufgeschoben: Restricted Incentive Award (RIA)	Aufgeschobene Barvergütung	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener variabler Vergütung	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen über CB/IB/CRU: vier Jahre Sen.Mgmt.: fünf Jahre Sonstige: drei Jahre ¹	N/A	50 % der aufgeschobenen variablen Vergütung
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 variabler Vergütung	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen über CB/IB/CRU: vier Jahre Sen.Mgmt.: fünf Jahre Sonstige: drei Jahre ¹	Zwölf Monate für InstVV MRTs	50 % der aufgeschobenen variablen Vergütung

N/A – Nicht anwendbar

¹ Senior Management setzt sich im Hinblick auf für das Performance-Jahr 2019 gewährte variable Vergütung aus folgenden Mitarbeitergruppen zusammen: Senior Leadership Cadre der Deutschen Bank sowie Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten und ihnen direkt unterstellte Mitarbeiter (ohne nichtstrategische Rollen bzw. Rollen ohne Führungsfunktion).

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

Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

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

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

Bedingung	Beschreibung	Verfall
Kernkapitalquote (CET 1) und Mindestliquiditätsquote des Deutsche-Bank-Konzerns	Sofern die Kernkapitalquote des Konzerns (Hartes Kernkapital – CET 1) oder die Mindestliquiditätsquote einen bestimmten Schwellenwert am Quartalsende vor Unverfallbarkeit oder der Freigabe unterschreitet	Die nächste Tranche der zu liefernden Tranchen aufgeschobener Vergütung (100 % der noch nicht gelieferten Equity Upfront Awards) ¹
Konzern-PBT	Soweit der Vorstand vor Unverfallbarkeit bestimmt, dass das Konzernergebnis vor Steuern (PBT) negativ ² ist	Die nächste Tranche der zur Unverfallbarkeit anstehenden Tranchen aufgeschobener Vergütung
Divisionales PBT	Soweit der Vorstand vor Unverfallbarkeit bestimmt, dass das divisionale Ergebnis vor Steuern negativ ist	Die nächste Tranche der zur Unverfallbarkeit anstehenden Tranchen aufgeschobener Vergütung (gilt nur für MRTs in Geschäftsbereichen, ohne Capital Release Unit)
Verfallsbedingungen³	<ul style="list-style-type: none"> – Im Falle eines Verstoßes gegen einschlägige interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen geltendes Recht oder bei Kontrollversagen – Wenn ein Award auf eine Leistungskennzahl oder eine Annahme gestützt war, die sich nachträglich als substantiell falsch herausgestellt hat – Im Falle eines "Bedeutenden Nachteiligen Ereignisses", wenn der Mitarbeiter als in ausreichendem Maße beteiligt eingestuft wird – Sofern ein Verfall aufgrund geltender regulatorischer Anforderungen erforderlich ist 	Bis zu 100 % der noch nicht gelieferten Awards
Rückforderung („Clawback“)	Im Falle, dass ein InstVV MRT an einem Verhalten, das zu erheblichen Verlusten oder einer regulatorischen Sanktion geführt hat, beteiligt war; oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf angemessene Verhaltensstandards verletzt hat	100 % des gelieferten Awards, vor dem zweiten Jahrestag des letzten Unverfallbarkeitsdatums für den Award

¹ Bei Vergütungskomponenten, die Cliff-Vesting unterliegen, verfällt der gesamte Award, wenn die Kernkapitalquote (Hartes Kernkapital – CET 1) oder die Mindestliquiditätsquote am Quartalsende vor Unverfallbarkeit oder Freigabe den Schwellenwert unterschreitet. Für Equity Upfront Awards wird die Kernkapitalquote oder die Mindestliquiditätsquote nur am Quartalsende vor der Freigabe geprüft.

² Unter Einbezug von klar definierten und geregelten Anpassungen für materielle Gewinn- und Verlustpositionen (z.B. für Restrukturierungen, Wertminderungen auf den Geschäfts- oder Firmenwert oder auf immaterielle Vermögenswerte).

³ Die Liste der hier genannten Verfallsbedingungen ist nicht vollständig. Weitere sind in den entsprechenden Planbedingungen beschrieben.

Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen

Für einige Bereiche der Bank gelten Vergütungsstrukturen, die in einigen Aspekten, aber innerhalb der regulatorisch vorgegebenen Leitlinien, vom Vergütungsrahmenwerk des Konzerns abweichen.

Betriebsbereich Postbank

Mit Wirkung ab dem 25. Mai 2018 fusionierte die Deutsche Postbank AG mit der Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG zur DB Privat- und Firmenkundenbank AG.

Entsprechend der Praxis im Deutsche-Bank-Konzern besteht im Betriebsbereich Postbank die variable Vergütung aus einer individuellen und einer Gruppenkomponente. Seit dem Geschäftsjahr 2019 basiert die Gruppenkomponente für alle Leitenden Angestellten ausschließlich auf den Ergebnissen der Deutsche Bank Gruppe, allerdings noch innerhalb der bisherigen Vergütungssystematik der ehemaligen Postbank.

Die Vergütung von nichtleitenden Mitarbeitern im Betriebsbereich Postbank ist in den jeweiligen mit den Gewerkschaften oder den entsprechenden Betriebsratsgremien vereinbarten Rahmenwerken geregelt. Wo keine kollektivrechtlichen Vereinbarungen bestehen, basiert die Vergütung auf individuellen Verträgen. Prinzipiell erhalten nichtleitende Mitarbeiter des Betriebsbereichs Postbank ebenfalls eine variable Vergütung, aber die Struktur und der Anteil der variablen Vergütung variiert zwischen den jeweiligen Rechtseinheiten.

DWS

Die überwiegende Mehrheit der DWS-Rechtseinheiten fällt unter die Vorschriften der AIFMD oder OGAW, während eine begrenzte Zahl an Rechtseinheiten weiterhin der InstVV und dem konzernweiten Vergütungsrahmenwerk unterliegt. Die DWS besitzt eine eigene Vergütungs-Governance, Vergütungsrichtlinie und Vergütungsstruktur wie auch einen Identifizierungsprozess von Risikoträgern gemäß AIFMD/OGAW. Diese Strukturen und Prozesse stehen, wo notwendig, im Einklang mit der InstVV, sind aber auf das Asset Management zugeschnitten.

Die DWS wendet dem Branchenstandard entsprechend ein freiwilliges maximales Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung von 1:2 für Mitarbeiter in AIFMD/OGAW-Kontrollfunktionen und von 1:5 für alle übrigen Mitarbeiter an. 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.

Kontrollfunktionen

Die Bank hat gemäß der InstVV Kontrollfunktionen definiert, die speziellen Vergütungsanforderungen unterliegen. Diese Funktionen umfassen die Bereiche Risk, Compliance, Anti-Financial Crime, Group Audit, Teile von Human Resources, und den Vergütungsbeauftragten inklusive dessen Stellvertreter. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, entsprechen die Parameter zur Bemessung der individuellen Komponente der variablen Vergütung für Kontrollfunktionen nicht denen der Geschäftsbereiche, die sie beaufsichtigen. Gemäß ihres Risikoprofils unterliegen die genannten Funktionen einem maximalen Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung von 2:1.

Darüber hinaus hat die Bank für einige weitere Unternehmensfunktionen mit Kontrollaufgaben (darunter Recht, Group Finance, Group Tax, Regulation und weitere Teile von Human Resources) auf freiwilliger Basis ein maximales Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung von 1:1 festgelegt.

Tarifmitarbeiter

Innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns gibt es in Deutschland mehr als 19.500 Tarifmitarbeiter (Vollzeitkräfte). Diese sind insbesondere bei der Deutsche Bank AG, der DB Privat- und Firmenkundenbank AG und weiteren Rechtseinheiten im Betriebsbereich Postbank beschäftigt. Es gelten der zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geschlossene Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken sowie für den Betriebsbereich Postbank separate Lohn- und Tarifvereinbarungen, die direkt mit den entsprechenden Gewerkschaften verhandelt wurden (Haustarifverträge). Die Vergütung von Tarifmitarbeitern ist in den quantitativen Offenlegungen dieses Berichts enthalten.

Vergütungsentscheidungen für 2019

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2019

Jegliche Vergütungsentscheidung muss im Einklang mit den regulatorischen Bestimmungen getroffen werden. Diese Anforderungen bilden den übergeordneten und gleichzeitig begrenzenden Rahmen für die Festlegung der Vergütung in der Deutschen Bank. Insbesondere ist die Bank gehalten sicherzustellen, dass Vergütungsentscheidungen nicht zu Lasten einer soliden Kapital- und Liquiditätsausstattung erfolgen.

Innerhalb dieser regulatorischen Leitlinien hat der Vorstand bei der Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für 2019 die Tragfähigkeit und Ergebnisse auf Konzern- und Geschäftsbereichsebene berücksichtigt. Diese Faktoren wurden durch weitere bedeutende Aspekte ergänzt, darunter die Erreichung der Transformationsziele und der Kostenziele der Bank, eine wettbewerbsfähige Positionierung, um Mitarbeiter zu halten und zu motivieren sowie eine nachhaltige Balance zwischen den Interessen der Aktionäre und der Mitarbeiter.

Das SECC überwachte die Tragfähigkeit für den Konzern im Verlauf des Jahres 2019 und stellte fest, dass die Kapital- und Liquiditätsausstattung der Deutschen Bank im Jahresverlauf klar über den regulatorisch vorgeschriebenen Mindestanforderungen lag. Der Vorstand hat daher entschieden, dass die Bank in der Lage ist, den Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung für das Performance-Jahr 2019 zu gewähren, ohne die nachhaltige Tragfähigkeit hinsichtlich der oben genannten Faktoren zu gefährden.

Auf dieser Basis hat der Vorstand für das Geschäftsjahr 2019 einen Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung in Höhe von 1,5 Mrd. € festgelegt. Die Festlegung der variablen Vergütung für den Vorstand der Deutschen Bank AG war nicht Teil dieser Entscheidung, sondern erfolgte separat durch den Aufsichtsrat (siehe Vergütungsbericht für den Vorstand). Die variable Vergütung des Vorstands ist allerdings als Teil der leistungsabhängigen variablen Vergütung 2019 in den nachfolgenden Tabellen und Schaubildern enthalten.

Als Teil der im März 2020 für das Geschäftsjahr 2019 gewährten variablen Vergütung wird die Gruppenkomponente der variablen Vergütung auf Basis der Bewertung der im Kapitel „Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung“ beschriebenen vier Leistungskennzahlen gewährt. Der Vorstand hat für 2019 eine Auszahlungsquote von 60 % festgelegt.

Offenlegung der Gesamtvergütung für 2019

Die fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV für 2019 ist gegenüber 2018 um etwa 4 % von 8,4 Mrd. € auf 8,0 Mrd. € gesunken, im Einklang mit der Reduzierung der Belegschaft. Wie in unserem Vergütungsrahmenwerk festgehalten, ist die fixe Vergütung weiterhin die primäre Vergütungskomponente für die Mehrheit unserer Mitarbeiter.

Die leistungsabhängige variable Vergütung in 2019 – also die variable Vergütung, die der Deutsche-Bank-Konzern den Mitarbeitern für ihre Leistung in 2019 gewährt hat – sank gegenüber dem Vorjahr um ungefähr 22 % von 1,9 Mrd. € auf 1,5 Mrd. €

Gesamtvergütung für 2019 – alle Mitarbeiter

in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	2019									2018	
	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	IB ³	CB ³	PB ³	DWS ³	CRU ³	Kontrollfunktionen ³	Unternehmensfunktionen ³	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	20	7	10.095	7.428	37.266	3.924	1.205	5.680	21.992	87.597	91.737
Gesamtvergütung	6	42	2.327	906	3.069	731	393	706	1.787	9.961	10.662
Grundgehalt und Zulagen	6	23	1.474	703	2.446	429	281	576	1.417	7.350	7.684
Aufwendungen für Altersversorgung ⁴	0	6	96	66	288	41	21	53	120	691	686
Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV ⁵	6	28	1.570	769	2.734	471	302	630	1.537	8.041	8.370
Leistungsabhängige variable Vergütung⁶	0	13	602	119	303	197	27	65	190	1.516	1.945
Andere variable Vergütung ⁷	0	0	117	9	5	51	53	1	6	242	143
Abfindungszahlungen ⁸	0	0	38	9	27	13	10	11	53	162	203
Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV ⁹	0	13	757	137	335	260	90	76	250	1.920	2.292

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Anzahl der Mitarbeiter zum 31. Dezember 2019.

² Die Spalte Aufsichtsrat enthält 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 enthält die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Bank AG. IB = Investment Bank; CB = Unternehmensbank (Corporate Bank; umfasst auch Mitarbeiter des Betriebsbereichs Postbank); PB = Privatkunden (enthält die gesamte variable Vergütung des Betriebsbereichs Postbank). DWS umfasst die DWS Gruppe; CRU = Abbaueinheit (Capital Release Unit). 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 Die Aufwendungen für Altersversorgung wurden angepasst, um zusätzliche rentenbezogene Komponenten im Hinblick auf die staatlich vorgeschriebenen Leistungen zu berücksichtigen. Dadurch ist die Übereinstimmung mit dem Abschnitt Leistungen an Arbeitnehmer gewährleistet. Auch die Aufwendungen des Vorjahres wurden entsprechend angepasst.

⁵ Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV beinhaltet das Grundgehalt, Zulagen und Aufwendungen für Altersversorgung.

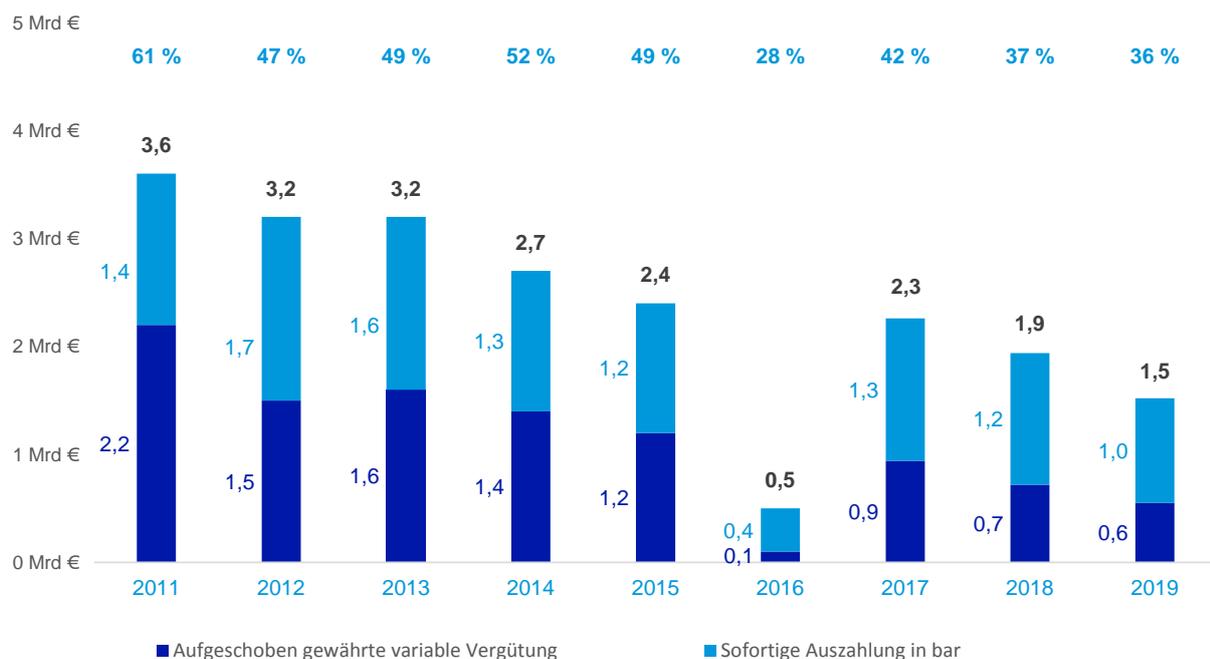
⁶ Leistungsabhängige variable Vergütung umfasst die Individuelle Komponente und Gruppenkomponente der variablen Vergütung, den Recognition Award und die variable Vergütung des Vorstands der Deutsche Bank AG.

⁷ Andere variable Vergütung beinhaltet andere vertragliche Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung im Berichtszeitraum, wie beispielsweise Neueinstellungsprämien und Halteprämien.

⁸ Einschließlich der Abfindungszahlungen sowie des Aufwands zur beschleunigten Amortisation von noch nicht amortisierten aufgeschobenen Vergütungskomponenten aufgrund der Verkürzung der zukünftigen Restdienstzeiten. Für Informationen zum Restrukturierungsaufwand siehe Anhangangabe 10 "Restrukturierung". Details zu entsprechenden Zahlungen für die Mitglieder des Konzernvorstands, welche die Deutsche Bank in 2019 verlassen haben, sind im Vergütungsbericht für den Vorstand offengelegt.

⁹ Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV umfasst die leistungsabhängige variable Vergütung der Deutschen Bank für 2019 und andere Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung im Berichtszeitraum sowie Abfindungszahlungen. Sogenannte Buyouts für neu eingestellte Mitarbeiter (Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche gegenüber dem früheren Arbeitgeber) in Höhe von 45 Mio. € sind nicht enthalten.

Leistungsabhängige variable Vergütung und Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung im Jahresvergleich



■ Aufgeschoben gewährte variable Vergütung ■ Sofortige Auszahlung in bar
Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben.

Offenlegung der Vergütung von Material Risk Takers

Für das Geschäftsjahr 2019 wurden weltweit 2.553 Mitarbeiter als Material Risk Takers gemäß InstVV identifiziert, im Vergleich zu 1.913 Mitarbeitern im Jahr 2018. Dieser Anstieg ist vor allem auf regulatorische Veränderungen bei der Berücksichtigung von Vergütungskomponenten für die Identifizierung von Material Risk Takers zurückzuführen. Im Einklang mit § 16 InstVV und Artikel 450 CRR sind Einzelheiten der Vergütungselemente der MRTs in den folgenden Tabellen zusammengestellt.

Aggregierte Vergütung für Material Risk Takers gemäß InstVV

	2019									2018	
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	IB ³	CB ³	PB ³	DWS ³	CRU ³	Kontrollfunktionen ³	Unternehmensfunktionen ³	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Anzahl MRTs nach Köpfen	42	39	1.163	195	399	46	225	174	270	2.553	1.913
Anzahl MRTs nach FTE	37	34	973	171	359	36	95	159	237	2.101	1.781
Davon: Senior Management ⁴	0	34	23	34	95	8	4	17	38	253	252
Gesamtvergütung	7	103	1.103	119	215	49	162	106	208	2.070	1.807
Gesamte fixe Vergütung	7	45	664	77	139	24	112	86	144	1.297	1.049
Davon:											
Als Barvergütung (inkl. Aufwendungen für Altersversorgung) ⁵	5	45	664	77	139	24	112	86	144	1.295	1.048
In Aktien oder anderen Instrumenten ⁶	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr ⁷	0	58	439	42	76	25	50	20	63	773	758
Davon:											
Als Barvergütung	0	30	226	22	44	13	30	12	34	411	398
In Aktien oder aktienbasierten Instrumenten	0	27	213	20	32	11	21	7	29	361	360
In anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung für das Berichtsjahr	0	36	343	28	34	13	35	7	31	526	569
Davon:											
Als Barvergütung	0	15	172	14	17	6	18	3	15	260	278
In Aktien oder aktienbasierten Instrumenten	0	20	171	14	17	7	17	3	15	265	291
In anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Gesamtbetrag der zu Beginn des Berichtsjahres noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0	54	1.300	100	133	53	145	45	142	1.971	1.678
Davon:											
Erdient	0	15	43	8	15	5	6	7	16	115	95
Erdient und ausgezahlt/zuguteilt	0	15	43	8	14	5	6	7	16	114	90
Noch nicht erdient	0	39	1.258	92	118	48	139	38	126	1.856	1.583

	2019									2018	
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	IB ³	CB ³	PB ³	DWS ³	CRU ³	Kontrollfunktionen ³	Unternehmensfunktionen ³	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Aufgeschobene variable Vergütung, die während des Berichtsjahres gewährt, ausgezahlt oder reduziert wurde											
Im Berichtsjahr gewährt	0	55	526	43	59	19	64	12	52	831	842
Im Berichtsjahr ausgezahlt	0	19	256	26	56	10	34	17	44	461	447
Reduziert durch explizite Risikoadjustierung ⁸	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	7
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (inkl. Neueinstellungsprämien)	0	0	4	0	1	0	0	1	3	9	4
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (inkl. Neueinstellungsprämien)	0	0	5	0	1	0	0	0	3	9	2
Gesamtbetrag der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen ⁹	0	33	10	2	9	2	8	4	2	70	58
Anzahl der Begünstigten der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen	0	4	86	10	14	8	79	2	10	213	108
Höchste im Berichtsjahr an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0	11	1	1	2	1	2	4	1	11	11

- ¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Mitarbeiter wurden den Spalten auf Basis ihrer primären Rolle zugewiesen. FTE zum 31. Dezember 2019.
- ² Aufsichtsrat enthält die Mitglieder der Aufsichtsräte aller bedeutenden Institute innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns. Mitglieder der Arbeitnehmerseite, die ausschließlich aufgrund ihrer Aufsichtsratsrolle identifiziert wurden, sind nur mit ihrer jeweiligen Vergütung für ihr Aufsichtsratsmandat berücksichtigt.
- ³ Vorstand enthält die Mitglieder des Vorstands/ der Geschäftsleitung aller bedeutenden Institute innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns. IB = Investment Bank; CB = Unternehmensbank (Corporate Bank; umfasst auch Mitarbeiter des Betriebsbereichs Postbank); PB = Privatkunden. Da die Festlegung der variablen Vergütung für Mitarbeiter im Betriebsbereich Postbank teils noch nach Veröffentlichung dieses Berichts erfolgt, wird für MRTs der Postbank die variable Vergütung auf Basis vorläufiger Daten berücksichtigt. Die finalen Werte können den Vergütungsberichten der DB Privat- und Firmenkundenbank AG sowie der BHW Bausparkasse AG entnommen werden. DWS umfasst nur Material Risk Takers gemäß InstVV innerhalb der DWS. CRU = Abbaueinheit (Capital Release Unit). 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 Senior Management wird definiert als Senior Leadership Cadre der Deutschen Bank sowie Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten und ihnen direkt unterstellte Mitarbeiter (ohne nichtstrategische Rollen bzw. Rollen ohne Führungsfunktion). Alle Mitarbeiter des Senior Management sind InstVV MRTs. Vorstandsmitglieder von bedeutenden Instituten werden in der Spalte Vorstand berücksichtigt.
- ⁵ Fixe Vergütung als Barvergütung beinhaltet das Grundgehalt, Zulagen und materielle Zusatzleistungen (Aufwendungen für Altersversorgung).
- ⁶ Fixe Vergütung in Aktien wird ausschließlich Mitgliedern des Aufsichtsrats der Deutsche Bank AG gewährt (siehe Kapitel Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats).
- ⁷ Gesamtbeitrag der variablen Vergütung für das Berichtsjahr beinhaltet die leistungsabhängige variable Vergütung der Deutschen Bank für 2019, andere Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung im relevanten Berichtszeitraum sowie Abfindungszahlungen. Sogenannte Buyouts (Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche von Neueinstellungen gegenüber früheren Arbeitgebern) sind nicht enthalten.
- ⁸ Beinhaltet Malus und Rückforderungen (Clawback).
- ⁹ Abfindungen werden in der Regel nicht aufgeschoben gewährt.

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter

in €	2019	2018
	Anzahl der Personen	Anzahl der Personen
Gesamtbezüge¹		
1.000.000 bis 1.499.999	305	356
1.500.000 bis 1.999.999	122	125
2.000.000 bis 2.499.999	50	61
2.500.000 bis 2.999.999	37	31
3.000.000 bis 3.499.999	21	15
3.500.000 bis 3.999.999	20	22
4.000.000 bis 4.499.999	9	5
4.500.000 bis 4.999.999	8	3
5.000.000 bis 5.999.999	6	14
6.000.000 bis 6.999.999	4	8
7.000.000 bis 7.999.999	0	1
8.000.000 bis 8.999.999	0	0
9.000.000 bis 9.999.999	0	2
10.000.000 bis 10.999.999	0	0
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	1	0
Gesamt	583	643

¹ Buyouts sind nicht berücksichtigt.

Für das Jahr 2019 haben insgesamt 583 Mitarbeiter eine Gesamtvergütung von 1 Mio. € oder mehr erhalten, im Vergleich zu 643 Mitarbeitern im Jahr 2018 (-9 %), und 705 Mitarbeitern im Jahr 2017 (-17 %).

In der vorgezeigten Tabelle sind die drei Mitglieder des Konzernvorstands nicht enthalten, die im Jahr 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden sind. Alle Angaben zu den relevanten Vergütungselementen sind im Vergütungsbericht für den Vorstand offengelegt.

Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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

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

Ausschuss in €	31.12.2019	
	Vorsitzender	Mitglied
Prüfungsausschuss	200.000	100.000
Risikoausschuss	200.000	100.000
Nominierungsausschuss	100.000	50.000
Vermittlungsausschuss	0	0
Integritätsausschuss	200.000	100.000
Präsidialausschuss	100.000	50.000
Vergütungskontrollausschuss	100.000	50.000
Strategieausschuss	100.000	50.000
Technologie-, Daten- und Innovationsausschuss	100.000	50.000

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

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

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

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

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019 setzt sich wie folgt zusammen (ohne gesetzliche Umsatzsteuer):

Mitglieder des Aufsichtsrats in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2019		Vergütung für das Geschäftsjahr 2018	
	Fest	Hiervon im 1. Quartal 2020 auszuzahlen	Fest	Hiervon im 1. Quartal 2019 ausgezahlt
Dr. Paul Achleitner	900.000	675.000	858.333	643.750
Detlef Polaschek ¹	450.000	337.500	262.500	196.875
Stefan Rudschäfski ²	0	0	125.000	125.000
Ludwig Blomeyer-Bartenstein ¹	300.000	225.000	175.000	131.250
Wolfgang Böhr ²	0	0	83.333	83.333
Frank Bsirske	300.000	225.000	279.167	235.417
Mayree Carroll Clark ¹	370.833	278.125	204.167	153.125
Dina Dublon ³	0	0	175.000	175.000
Jan Duscheck	250.000	187.500	187.500	151.042
Dr. Gerhard Eschelbeck	150.000	112.500	129.167	96.875
Katherine Garrett-Cox	300.000	225.000	241.667	181.250
Timo Heider	250.000	187.500	229.167	192.708
Sabine Irrgang ²	0	0	83.333	83.333
Prof. Dr. Henning Kagermann ²	0	0	104.167	104.167
Martina Klee	150.000	112.500	170.833	148.958
Henriette Mark	250.000	187.500	229.167	192.708
Richard Meddings ⁴	87.500	87.500	429.167	321.875
Louise Parent ²	0	0	125.000	125.000
Gabriele Platscher	300.000	225.000	258.333	214.583
Bernd Rose	250.000	187.500	229.167	192.708
Gerd Alexander Schütz	150.000	112.500	129.167	107.292
Prof. Dr. Stefan Simon ⁴	320.833	320.833	487.500	365.625
Stephan Szukalski ¹	200.000	150.000	116.667	87.500
Dr. Johannes Teyssen ²	0	0	104.167	104.167
John Alexander Thain ¹	200.000	150.000	116.667	87.500
Michele Trogni ¹	320.833	240.625	175.000	131.250
Dr. Dagmar Valcárcel ⁵	166.667	125.000	0	0
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann ⁶	420.833	315.625	58.333	43.750
Jürg Zeltner ⁷	25.000	25.000	0	0
Insgesamt	6.112.499	4.692.708	5.766.669	4.676.041

¹ Mitglied seit 24. Mai 2018.

² Mitglied bis 24. Mai 2018.

³ Mitglied bis 31. Juli 2018.

⁴ Mitglied bis 31. Juli 2019.

⁵ Mitglied seit 1. August 2019.

⁶ Mitglied seit 1. August 2018.

⁷ Mitglied vom 20. August bis 15. Dezember 2019.

Von der ermittelten Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 wurden dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied 25 % nach Rechnungsvorlage auf der Basis eines Aktienkurses von 7,8195 € (Durchschnitt der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra) des Januars 2020) in virtuelle Aktienanteile der Gesellschaft umgerechnet. Für Mitglieder, die im Jahr 2019 aus dem Aufsichtsrat ausschieden, wurde die gesamte Vergütung in Geld ausgezahlt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der virtuellen Aktienanteile der Mitglieder des Aufsichtsrats, auf drei Nachkommastellen, die in den ersten drei Monaten 2020 als Teil der Vergütung 2019 umgerechnet wurden, die aus den Vorjahren als Teil der Vergütung aufgelaufenen Gesamtbeträge, sowie die jeweils während der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat bzw. in der laufenden Bestellungsperiode kumulativ erworbene Gesamtanzahl der virtuellen Aktienanteile und die im Februar 2020 für ausgeschiedene Mitglieder zur Auszahlung gekommenen Beträge.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Anzahl der virtuellen Aktienanteile			Im Februar 2020 auszuzahlen in € ¹
	Im Februar 2020 als Teil der Vergütung 2019 umgerechnet	In der laufenden Bestellungsperiode aufgelaufene Gesamtbeträge	Gesamt (kumulativ)	
Dr. Paul Achleitner ²	28.774,218	34.455,248	63.229,466	0
Detlef Polaschek ³	14.387,109	8.229,150	22.616,259	0
Ludwig Blomeyer-Bartenstein ³	9.591,406	5.486,100	15.077,506	0
Frank Bsirske ⁴	9.591,406	5.486,100	15.077,506	0
Mayree Carroll Clark ³	11.856,044	6.400,450	18.256,494	0
Jan Duscheck ⁴	7.992,838	4.571,750	12.564,588	0
Dr. Gerhard Eschelbeck	4.795,703	4.992,668	9.788,371	0
Katherine Garrett-Cox	9.591,406	11.939,444	21.530,850	0
Timo Heider ⁴	7.992,838	4.571,750	12.564,588	0
Martina Klee ⁴	4.795,703	2.743,050	7.538,753	0
Henriette Mark ⁴	7.992,838	4.571,750	12.564,588	0
Richard Meddings ⁵	0	26.784,652	26.784,652	209.443
Gabriele Platscher ⁴	9.591,406	5.486,100	15.077,506	0
Bernd Rose ⁴	7.992,838	4.571,750	12.564,588	0
Gerd Alexander Schütz ⁶	4.795,703	2.743,050	7.538,753	0
Prof. Dr. Stefan Simon ⁵	0	19.238,329	19.238,329	150.434
Stephan Szukalski ³	6.394,271	3.657,400	10.051,671	0
John Alexander Thain ³	6.394,271	3.657,400	10.051,671	0
Michele Trogni ³	10.257,476	5.486,100	15.743,576	0
Dr. Dagmar Valcárcel ⁷	5.328,559	0	5.328,559	0
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann ⁸	13.454,611	1.828,700	15.283,311	0
Jürg Zeltner ⁹	0	0	0	0
Insgesamt	181.570,644	166.900,941	348.471,585	359.877

¹ Zum Kurswert von 7,8195 € auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) im Januar 2020.

² Mitglied wurde am 18. Mai 2017 wiedergewählt.

³ Mitglied seit 24. Mai 2018.

⁴ Als Arbeitnehmervertreter/-in am 26. April 2018 wiedergewählt.

⁵ Mitglied bis 31. Juli 2019.

⁶ Mitglied wurde am 24. Mai 2018 wiedergewählt.

⁷ Mitglied seit 1. August 2019.

⁸ Mitglied seit 1. August 2018.

⁹ Mitglied vom 20. August bis 15. Dezember 2019.

Mit Ausnahme von Frank Bsirske, Jan Duscheck und Stephan Szukalski sind alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2019 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,00 Mio. € (in Form von Vergütungen, Renten- und Pensionszahlungen).

Nach ihrem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat erhalten dessen Mitglieder keine weiteren Leistungen. Mitglieder, die bei uns angestellt sind oder waren, haben jedoch Anspruch auf Leistungen, die nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses anfallen. Im Jahresverlauf 2019 haben wir 0,13 Mio. € für Pensionsverpflichtungen, Rentenzahlungen oder vergleichbare Leistungen für diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats zurückgestellt, die bei uns angestellt sind oder waren.

Herr Dr. Paul Achleitner nimmt im Einverständnis mit dem Vorstand der Bank unentgeltlich bestimmte Repräsentationsaufgaben für die Bank wahr, aus denen sich Gelegenheiten für die Vermittlung von Geschäftskontakten ergeben. Diese Aufgaben sind eng mit seinen funktionalen Verantwortlichkeiten als Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG verknüpft. Insofern ist die Kostenübernahme durch die Bank in der Satzung geregelt. Aufgrund einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung stellt die Bank Herrn Dr. Paul Achleitner für derartige Tätigkeiten im Interesse der Bank unentgeltlich Infrastruktur- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung. So ist er berechtigt, interne Ressourcen zur Vorbereitung und Durchführung seiner Tätigkeiten zu nutzen. Beispielsweise stehen Herrn Dr. Paul Achleitner die Sicherheits- und Fahrdienste der Bank für diese Aufgaben unentgeltlich zur Verfügung. Außerdem erstattet die Bank seine Reisekosten und Teilnahmegebühren und entrichtet die Steuern auf etwaige geldwerte Vorteile. Der Präsidialausschuss hat dem Abschluss dieser Vereinbarung am 24. September 2012 zugestimmt. Die Regelungen der Vereinbarung gelten für die Dauer der Bestellung von Herrn Dr. Paul Achleitner zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats und werden jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft. Im Rahmen dieser Vereinbarung hat die Bank Herrn Dr. Achleitner im Geschäftsjahr 2019 Unterstützungsleistungen im Gegenwert von rund 208.000 € (2018: 225.000 €) und Aufwandsersatzungen in Höhe von 277.010 € (2018: 218.672 €) gewährt.

