



Vergütungsbericht 2020

Vergütungsbericht

	Einleitung – 2
3	Vergütungsbericht für den Vorstand
	Governance der Vorstandsvergütung – 3
	Vergütungsgrundsätze – 4
	Vergütungsstruktur – 6
	Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit – 15
	Verfallbedingungen / Rückforderungsmöglichkeit – 16
	Begrenzungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen – 16
	Regelungen zur Aktienhaltepflcht – 17
	Altersversorgungszusage – 17
	Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens – 17
	Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2020 – 18
	Aktienanwartschaften – 21
	Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands – 22
	Bezüge nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) – 24
	Bezüge nach Maßgabe der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 (DRS 17) – 29
	Ausblick: Weiterentwicklung des Vergütungssystems ab 2021 – 32
35	Vergütungsbericht für die Mitarbeiter
	Aufsichtsrechtliches Umfeld – 35
	Vergütungs-Governance – 36
	Vergütungsstrategie – 37
	Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung – 38
	Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung – 39
	Struktur der variablen Vergütung – 40
	Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung – 42
	Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen – 43
	Vergütungsentscheidungen für 2020 – 43
	Offenlegung der Vergütung von Material Risk Takers – 45
47	Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats
	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020 – 48

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2020 enthält detaillierte Informationen zur Vergütung im Deutsche Bank Konzern.

Der Vergütungsbericht umfasst insgesamt die folgenden drei Abschnitte:

Vergütungsbericht für den Vorstand

Der erste Abschnitt stellt den Vergütungsbericht für den Vorstand dar. Dieser besteht aus drei Teilen. 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. In dem dieses Jahr neu hinzugefügten dritten Teil informieren wir Sie über die wichtigsten Neuerungen des Vergütungssystems, die ab dem Geschäftsjahr 2021 gelten. In der Hauptversammlung 2021 wird das neue Vergütungssystem zur Abstimmung gestellt. Wir verweisen hier auch auf den Brief des Aufsichtsrats auf den Seiten ... bis ...

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 2020. 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 Gesamplenium 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 Vergütungsstrukturen 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.

Die Anzahl der Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses wurde mit Wirkung ab dem 1. Juli 2020 von vier auf sechs erhöht. 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. Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2020 die Vergütungsstrukturen unter den durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen überprüft. Er wird die Hauptversammlung 2021 über das weiterentwickelte Vergütungssystem, nunmehr nach § 120a Aktiengesetz, beschließen lassen. Eine Übersicht über die wichtigsten Änderungen findet sich bereits am Ende des Berichts über die Vergütung des Vorstands. In der Einladung zur Hauptversammlung wird dann das geänderte Vergütungssystem gesamthaft und transparent mit allen wesentlichen Details vorgestellt.

Vergütungssystem

Vergütungsgrundsätze

Das Vergütungssystem – und damit 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 des Vergütungssystems motiviert, die in den Strategien der Bank niedergelegten Ziele zu erreichen, dauerhaft eine positive Unternehmensentwicklung voranzutreiben und dabei 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 sind in einer ausgewogenen Balance finanzieller oder nicht-finanzieller Art.
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. Nach CRD4 können die EU-Mitgliedsländer die Rechtsgrundlage dafür schaffen, dass die Aktionäre insoweit eine Erleichterung beschließen können, indem das Verhältnis der festen zur variablen Vergütung auf 1:2 festgesetzt wird. Deutschland hat davon Gebrauch gemacht. 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 2020 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 Leistungs- und 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>
Übereinstimmung der Interessen der Vorstandsmitglieder und 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.

Auf Basis dieser Grundsätze entscheidet der Aufsichtsrat über die Struktur, die Höhe und die Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile. Um die Angemessenheit der Vergütung sicher zu stellen, berücksichtigt er die Vergütung sowohl im horizontalen Wettbewerbsvergleich als auch im vertikalen Vergleich mit der Belegschaft.

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

Vergütungsstruktur

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, etwaig gewährten Zulagen, den Beiträgen zur Altersversorgung sowie den „Sonstigen Leistungen“.

Die **Grundvergütung** beträgt für den Vorstandsvorsitzenden jährlich 3,4 Mio. €. Der stellvertretende Vorstandsvorsitzende erhält eine Grundvergütung von jährlich 3,0 Mio. €. Die Grundvergütung des Chief Financial Officer und des Chief Risk Officer hat der Aufsichtsrat mit Wirkung vom 1. August 2020 auf jährlich 2,6 Mio. € festgelegt. Die Grundvergütung der übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder beträgt jährlich 2,4 Mio. €. Da die Geschäftsbereiche Unternehmensbank und Investmentbank derzeit nicht eigenständig im Vorstand vertreten sind, wurde die Grundvergütung für ein Vorstandsmitglied mit alleiniger Zuständigkeit für die Unternehmensbank oder die Investmentbank nicht festgelegt.

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 für Führungskräfte in vergleichbaren Positionen 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** oder alternativ bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen sogenannte Pensionzulagen. Diese zählen regulatorisch als fixe Vergütung und sind damit in die Bemessungsgrundlage zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen einzubeziehen. Der jährliche Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung beziehungsweise die Pensionszulage betrug für alle Vorstandsmitglieder, einschließlich dem Vorstandsvorsitzenden, einheitlich 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. Das System erlaubt es, sowohl gemeinschaftliche Ziele als auch individuelle und divisionale Ziele zu vereinbaren und so 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 („Pay for Performance“). 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 zum Beispiel während dieses Zeitraums neu in die Bank eingetreten ist, wird der Erreichungsgrad der Ziele für die Zeit ermittelt, die ihm zugerechnet werden kann. Im Fall des Unterschreitens des dreijährigen Bemessungszeitraumes wird der Zurückbehaltungszeitraum für die zu gewährende variable Vergütung um die Anzahl der Jahre verlängert, die beim Bemessungszeitraum fehlen.

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 Entscheidungen auf ca. 3 bis 6 % begrenzt.

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

	Relevante Kennziffern	Relative Gewichtung
Short-Term Award (STA)	Gruppenkomponente ⁽¹⁾	
	Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote)	25 %
	Verschuldungsquote	25 %
	Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen	25 %
	Rendite nach Steuern auf das materielle Eigenkapital (RoTE)	25 %
	Individuelle Komponente ⁽²⁾	
	Individuelle Ziele	60 %
Balanced Scorecard	30 %	
Begrenztes Ermessen	10 %	
Long-Term Award (LTA) ⁽³⁾	Relative Aktienrendite	33,34 %
	Organisches Kapitalwachstum (netto)	33,33 %
	Culture & Client-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.

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

Vom Vorstand gemeinschaftlich zu erreichende 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.
Rendite nach Steuern auf das materielle 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 geschäftsreichsbezogenen 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. In einem ausgewogenen Verhältnis werden dabei finanzielle und nicht-finanzielle Erfolge berücksichtigt. 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 2018 erfolgt die Bemessung eines Anteils von 30% der individuellen Komponente auf Basis von **Balanced Scorecards**, in denen qualitative und quantitative Kennzahlen gebündelt sind. Die Balanced Scorecards ermöglichen es, strategische Ziele durch die Übersetzung in konkrete Maßnahmen zu operationalisieren. Damit hat die Bank ein geeignetes Instrument zur

Steuerung und Kontrolle von zentralen Leistungsindikatoren eingeführt, mit dem der Erreichungsgrad von Zielgrößen anhand definierter Messparameter überprüft und am Jahresende transparent gemessen wird.

Balanced Scorecard

KPI Kategorien	KPIs	Ziele	Gewichtung der einzelnen Kategorien	Leistungsbänder der KPI-Kategorien	Exempl. Leistung	Ergebnisband	Exempl. Bewertungsfaktor	Gewichtung x Faktor	Ergebnis Summe
Finanzielle Entwicklung, Kapital und Risiko	KPI 1	Ziel	30%	Grün 100-200%		Grün bis gelb	110%	33%	76%
	KPI 2	Ziel							
	KPI 3	Ziel							
	KPI 4	Ziel							
Kultur, Kontrolle & Verhalten & Franchise	KPI 1	Ziel	50%	Grün bis gelb 90-150%		Grün bis rot	70%	35%	
	KPI 2	Ziel							
	KPI 3	Ziel		Grün bis rot 60-120%					
	KPI 4	Ziel							
	KPI 5	Ziel							
Innovation & Digitalisierung	KPI 1	Ziel	20%	Gelb bis rot 30-90%		Gelb bis rot	40%	8%	
	KPI 2	Ziel							

Für die Balanced Scorecards werden Finanzkennziffern sowie nicht finanzielle Ziele aus den Bereichen Financial Performance, Capital & Risk, Culture, Control & Conduct sowie Franchise, Digitalisierung und Innovation herangezogen. Zu Beginn des Jahres werden sie mit einer Gewichtung versehen, Leistungskennziffern bzw. -parameter festgelegt und schließlich die Übersetzung des Erreichungsgrads in die prozentuale Zielerreichung transparent gemacht. Gleichzeitig schaffen sie einen Überblick über die Prioritäten der einzelnen Geschäftsbereiche über den gesamten Konzern hinweg. Am Ende der Leistungsperiode wird die Erreichung jedes KPI auf der Grundlage vordefinierter Ziele gemessen. Die Zielerreichung wird durch die Farben Grün, Gelb und Rot in den Balanced Scorecards dargestellt, was in der Gesamtschau zu einem Leistungsband führt. Der Leistungsbereich ist durch vordefinierte Unter- und Obergrenzen begrenzt. Die Gewichtung der einzelnen KPI Kategorien zueinander sowie die relevanten KPIs werden für jedes Vorstandsmitglied individuell durch den Aufsichtsrat zu Jahresbeginn festgelegt. Maximal können 200 % des Zielwerts erreicht werden.

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 €	2020		
	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 1.100.000	bis 2.200.000
STA gesamt (von - bis)	0	1.300.000	2.600.000
	0	bis 1.600.000	bis 3.200.000

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.

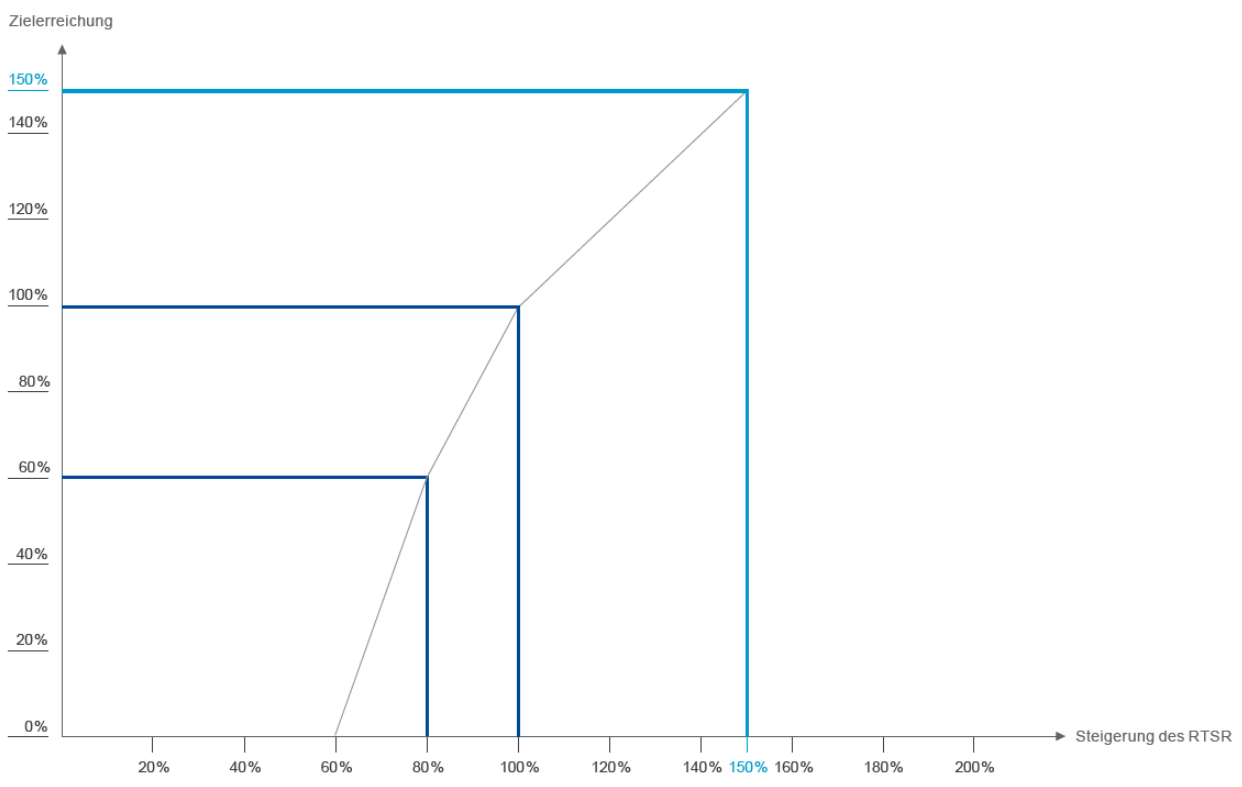
60 % der variablen Vergütung entfallen mindestens auf die Langfrist-Komponente

Der Aufsichtsrat hat für die Vorstandsmitglieder insgesamt drei Ziele festgelegt. Jedes wird über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen und fließt mit einer Gewichtung von 60 % für das abgeschlossene Geschäftsjahr, mit 30 % für das Vorjahr und 10 % für das vorvergangene Jahr in die Bewertung des LTA ein. Bei in den vergangenen drei Jahren erstmalig bestellten Vorstandsmitgliedern, die neu in die Bank eingetreten sind oder noch auf keinen entsprechend langen Zeitraum zurückblicken, in denen sie mit Aufgaben und Risiken vergleichbar mit denen eines Geschäftsleiters betraut waren, wird gemäß regulatorischer Vorgaben als Ausgleich für den verkürzten Bemessungszeitraum die Zurückbehaltungsfrist des LTA um den Kürzungszeitraum verlängert.

Für 2020 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 eine nachhaltige Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gefördert werden. Die Langfristigkeit dieses Zieles wird durch die fortgeführte Berücksichtigung der relativen Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie (Relative Total Shareholder Return, RTSR) über einen Zeitraum von drei Jahren 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). Ist der gewichtete Durchschnitt der relativen Rendite der Deutsche Bank-Aktie über den Zeitraum von drei Jahren 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.

Entwicklung des RTSR und Zielerreichung



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 2020 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	

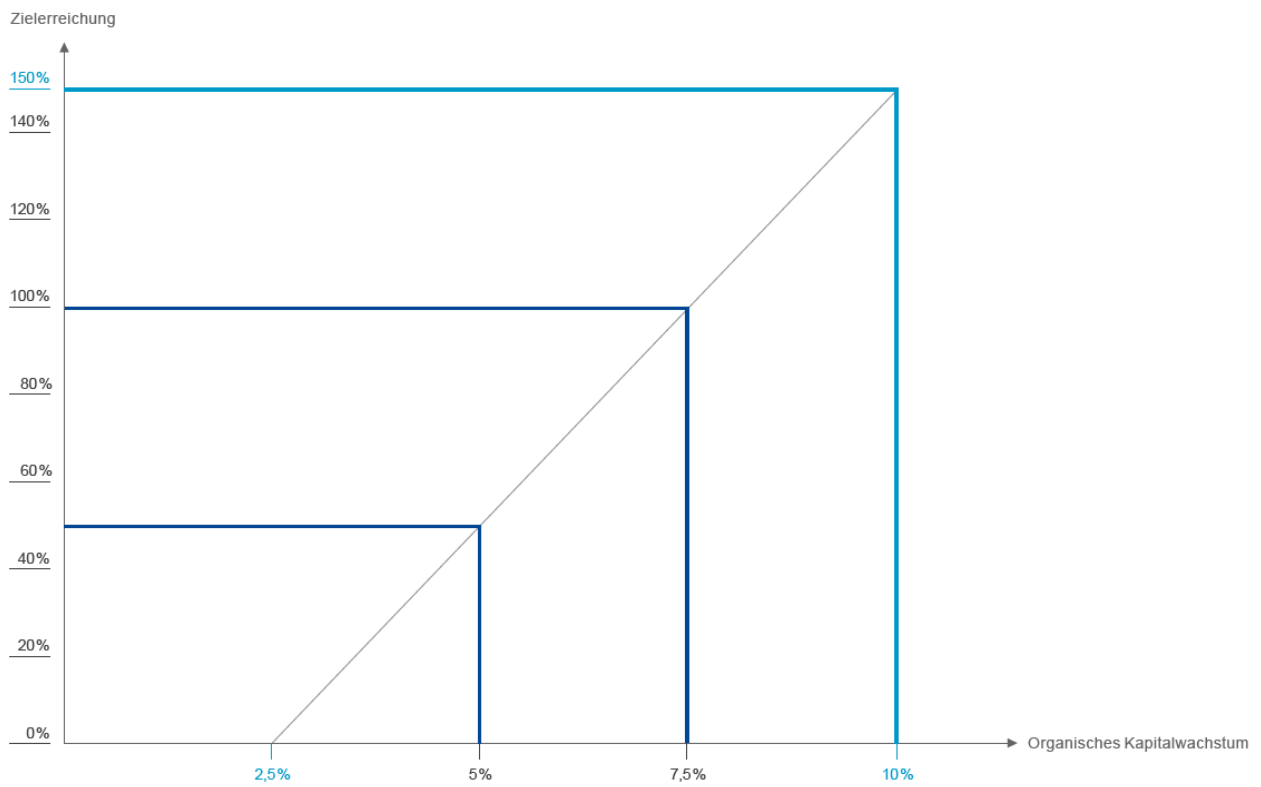
Das zweite Ziel steht im Zusammenhang mit dem Wachstum und der Stärkung der Bank. Unter dem Begriff des **organischen Kapitalwachstums** auf Netto-Basis legt der Aufsichtsrat ein Ziel fest, das der Förderung dieses Wachstums dient. Für die Feststellung des Kapitalwachstum-Werts wird der Faktor „Organisches 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.

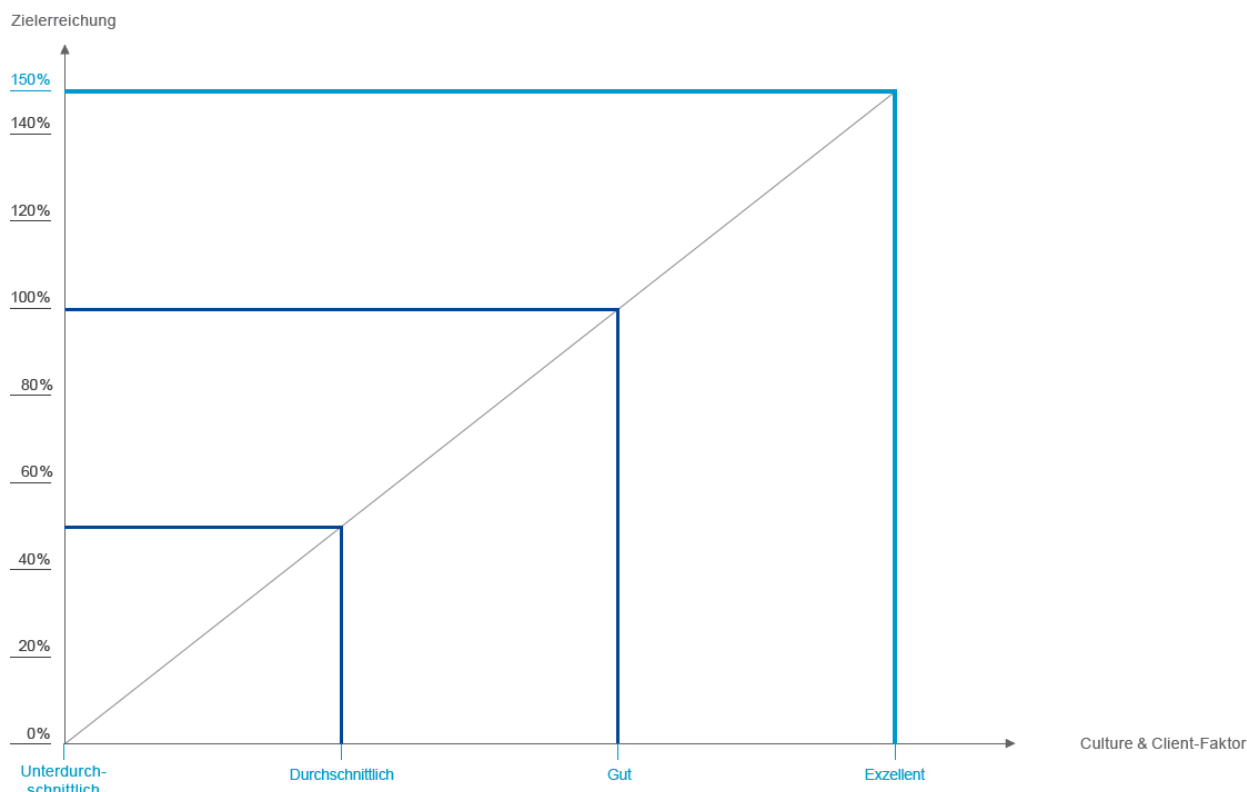
Ab einem durchschnittlichen organischen Kapitalwachstum von 2,5 % erhöht sich der Wert des Award-Anteils linear um 1% für jedes 0,05% Wachstum bis die Obergrenze von 150 % erreicht ist, was bei einem organischen Kapitalwachstum von 10 % oder mehr der Fall ist. Bleibt der Dreijahresdurchschnitt unter 2,5 %, ist der Wert des Award-Anteils null.

Entwicklung des organischen Kapitalwachstums und Zielerreichung



Das dritte Ziel stellt der „**Culture & Client**“-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 2020 hat der Aufsichtsrat erneut die Bewertung des Kontrollumfelds im Deutsche Bank Konzern als Ziel für die Vorstände festgelegt und dies in vier gleichgewichtete Teilziele unterteilt. Am Ende des Geschäftsjahrs wird die Erreichung der Teilziele mit Unterdurchschnittlich, Durchschnittlich, Gut oder Exzellente bewertet und die Bewertung in eine Zielerreichung von 0 bis 150 % übersetzt.

„Culture & Client“-Faktor und Zielerreichung



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

Maximale Gesamtvergütung

Gesamtvergütung / Ziel- und Maximalwerte

					2020	2019
	Grundgehalt	Gruppenkomponente	STA ¹ Individuelle Komponente	LTA ²	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
in €						
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	0	0	0	0	0	7.700.000
Maximum	0	0	0	0	0	11.000.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (PB)⁴						
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 (CFO & CRO)⁵						
Zielwert	2.600.000	500.000	800.000	2.800.000	6.700.000	6.500.000
Maximum	2.600.000	1.000.000	1.600.000	4.200.000	9.400.000	9.200.000
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 Ab August 2019 wurde das Ressort PB durch den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden wahrgenommen. Dessen Grundgehalt belief sich auf 3.000.000 €.

⁵ Jahresbeträge ab 1. August 2020. Für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Juli 2020 entsprach die Vergütung derjenigen für ordentliche Vorstandsmitglieder (Infrastruktur/Region).

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 2020 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. Diese Obergrenze versteht sich ohne etwaige sonstige Leistungen und den Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung.

Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit

Gemäß InstVV müssen mindestens 60 % der gesamten variablen Vergütung aufgeschoben gewährt 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

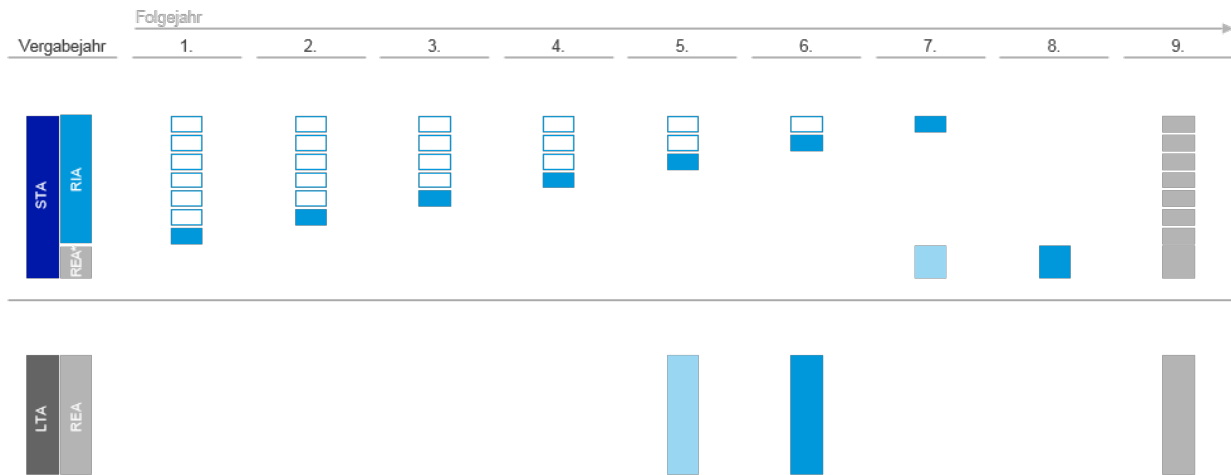
Um eine noch stärkere Bindung der Vorstände an den Unternehmenserfolg und an die Entwicklung der Deutsche Bank-Aktie zu erreichen, hatte der Aufsichtsrat beschlossen, dass ab dem Geschäftsjahr 2019 die Langfristkomponente (LTA) ausschließlich in Form von Restricted Equity Awards, also aktienbasierten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

Anstatt der zuvor beschriebenen Restricted Equity Awards und Restricted Incentive Awards erhalten Funktionsinhaber bestimmter US-amerikanischer Gesellschaften der Deutschen Bank gemäß den geltenden regulatorischen Vorgaben ihre Vergütung auf Basis abweichender Pläne. Der aktienbasierte Teil der Vergütung für diese Mitarbeitergruppe wird in Form von Restricted Share Awards und die aufgeschobene Barvergütung in Form von Restricted Cash Awards gewährt. Der Mitarbeiter ist ab dem Gewährungszeitpunkt der wirtschaftliche Eigentümer der Awards, und die Awards werden im Namen des Mitarbeiters zurückbehalten. Diese Awards werden für einen bestimmten Zeitraum gesperrt (entsprechend der geltenden Planregelungen und Award Statements, einschließlich der Leistungsbedingungen und Verfallsbestimmungen). Die Sperrfrist richtet sich nach den Zurückbehaltungsfristen der ansonsten üblichen aufgeschoben gewährten Awards der Bank. In Bezug auf den Vorstand der Deutsche Bank AG gelten diese Regelungen für Christiana Riley als Funktionsinhaberin.

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.

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

Auch bei einem negativen Ergebnis des Konzerns können die Anwartschaften ganz oder teilweise verfallen. Darüber hinaus können die Awards ganz oder teilweise entfallen, wenn bestimmte Solvenz- oder Liquiditätsbedingungen nicht erreicht wurden.

Anwartschaften können außerdem ganz oder teilweise bei individuellem Fehlverhalten (unter anderem bei Verstoß gegen Regularien), bei einer außerordentlichen Kündigung oder individuellen negativen Erfolgsbeiträgen verfallen (**Malusregelung**).

Die Verträge der Vorstandsmitglieder enthalten „**Clawback-Regelungen**“ und genügen damit den Anforderungen der InstVV. Über die Verfallbedingungen hinausgehend, 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 Aktienhaltepflicht

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. 2.600.000 €.

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 1/3-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.

Auch bei ausgeschiedenem Vorstandsmitgliedern ist über die aufgeschoben gewährten beziehungsweise über mehrere Jahre gestreckten Vergütungskomponenten sicher gestellt, dass diese über einen langen Zeitraum mit der Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie verbunden sind.

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.

Unterliegt ein Vorstandsmitglied den einkommensteuerlichen Regelungen verschiedener Länder, wodurch der gewährte Versorgungsbaustein bereits im Zeitpunkt der Gewährung der teilweisen oder vollen Versteuerung unterliegt, kann es die Gewährung einer jährlichen Pensionszulage anstatt der Altersversorgungszusage wählen. Diese Option kann einmalig ausgeübt werden und gilt grundsätzlich für die gesamte Vorstandszeit. Die Höhe der Pensionszulage entspricht der Höhe der üblicherweise für das Vorstandsmitglied vorgesehenen jährlichen Altersversorgungsbeiträge, also derzeit 650.000 €.

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 2020

Fixe Vergütung

Im Geschäftsjahr 2020 beliefen sich die jährlichen Grundgehälter des Vorstandsvorsitzenden auf 3.400.000 € und des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden auf 3.000.000 €. Die jährlichen Grundgehälter der ordentlichen Mitglieder des Vorstands betragen jeweils 2.400.000 €, wobei die Grundvergütung des Chief Financial Officer und des Chief Risk Officer mit Wirkung vom 1. August 2020 auf jährlich 2.600.000 € angehoben wurde.

Im Rahmen der Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise ergriffen wurden, haben sich die Mitglieder des Vorstands bereit erklärt, auf ein Monatsgrundgehalt zu verzichten. Eine Übersicht über die COVID-19-bezogenen Maßnahmen in Bezug auf die Vorstandsvergütung findet sich im Abschnitt "COVID-19-Maßnahmen/ Reduzierung der Vergütung ("Moderation").

Variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 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. Der individuelle Erfolgsbeitrag wurde anhand der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele und unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus der Balanced Scorecard bestimmt.

Zielerreichungsgrad

Im Geschäftsjahr 2020 entwickelten sich die vier Erfolgskennzahlen für die Gruppenkomponente des STA wie folgt: Die für 2020 angestrebten Ziel KPIs für die Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote), die Verschuldungsquote (weitere Angaben finden Sie im Kapitel "Verschuldungsquote" im Risikobericht) und die bereinigten zinsunabhängigen Aufwendungen wurden erreicht oder übertroffen, so dass der Erreichungsgrad aller drei Erfolgskennzahlen bei 100 % lag. Das Eigenkapitalrendite-Ziel der Gruppe war in 2020 positiv, über den Planerwartungen; da die Zielerreichung jedoch nur leicht über 0% lag, wurde der Erreichungsgrad für diese Leistungsmatrix auf 0 % gesetzt.

Rechnerisch ergab sich damit für 2020 ein Gesamt-Erreichungsgrad der Gruppenkomponente von 75 %. Da der Vorstand entschieden hat, bei der Festlegung der Gruppenkomponente als Teil der Mitarbeitervergütung den Erreichungsgrad von 75 % auf 72,5 % zu kürzen, um im Hinblick auf die durch COVID-19 ausgelöste Krisensituation einen Beitrag zur Zurückhaltung bei der Festsetzung variabler Vergütung zu leisten, hat der Aufsichtsrat dieselbe Kürzung für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands beschlossen. Der Aufsichtsrat beschloss daher, 72,5 % als Auszahlungsrate für die Gruppenkomponente festzulegen (siehe auch Absatz „COVID-19-Maßnahmen / Kürzung der Vergütung („moderation“)).

72,5 % 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 2020 gesetzt wurden. Die am 31.12.2020 aktiven Vorstandsmitglieder hatten folgende Ziele

Christian Sewing

Das wichtigste Ziel von Herrn Sewing war 2020 die Umsetzung der DB-Konzernstrategie unter Einhaltung des Zeitplans („Meilensteine“). Die Weiterentwicklung der Kultur und des Leitbilds 2025 für die Deutsche Bank, war ein weiteres Ziel. Darüber hinaus war die weitere Stärkung des Teamgeists und die Motivierung des Führungsteams als weiteres Ziel gesetzt. Schließlich oblag ihm die Entwicklung einer bankweiten ESG- und Sustainable Banking-Strategie. In seiner Verantwortlichkeit für die Bereiche Corporate Bank und Investment Bank hatte er die Umsetzung der Strategie für diese Bereiche und die Erzielung nachhaltiger Rentabilität zum Ziel.

Karl von Rohr

Herrn von Rohrs Ziele für 2020 umfassten: Die Umsetzung der Strategie für die Privatkundenbank, einschließlich Effizienz- und Wachstumsmaßnahmen sowie die Erzielung nachhaltiger Rentabilität. In seiner Rolle als Aufsichtsratsvorsitzender der

DWS KGaA war einer seiner Aufgaben, die Umsetzung der DWS-Strategie zu unterstützen. Als stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Deutsche Bank AG und CEO Deutschland war es seine Piorität, den CEO, insbesondere in Deutschland, zu unterstützen, primär in politischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten sowie mit Kernkunden auf Konzernebene. Des Weiteren hatte er bis Ende Juli die Verantwortung für die Rechtsabteilung. Schließlich sollte er den CEO bei der Förderung einer Kultur des Teamgeists, der Eigenverantwortung und der Integrität unterstützen.

Fabrizio Campelli

Zu Herrn Campellis Zielen gehörte die Entwicklung und Umsetzung einer bankweiten Transformations-Roadmap, einschließlich der Einrichtung eines Transformation Office, welches die effektive Umsetzung der Strategie der Bank unterstützen sollte. Ein weiteres Ziel war die Förderung einer besseren Kundenorientierung in der gesamten Bank sowie die Reduzierung von Kosten und Komplexität, unter anderem durch das Cost Catalyst Programm. Als verantwortliches Vorstandsmitglied für den Personalbereich hatte er die Aufgabe, die HR-Transformation zu begleiten und den neuen globalen Personalleiter bei seinem Eintritt in die Deutschen Bank zu unterstützen. Darüber hinaus hatte er die Aufgabe, den CEO bei der Förderung einer Kultur der Eigenverantwortung, Integrität und des Teamgeistes zu unterstützen.

Frank Kuhnke

Im Rahmen seiner Zuständigkeit für die Capital Release Unit (CRU) gehörte es zu Herrn Kuhnkes Zielen, die Kapitalnutzung (RWA) und die Verschuldung, die Kosten und die Veräußerungsverluste innerhalb vereinbarter Zeitfenster und Verlustziele zu optimieren. Des Weiteren stand die Umsetzung der Know-Your-Client-regulatorischen Aufarbeitung für die Unternehmensbank und die Investmentbank sowie für die CRU auf der Agenda für 2020. Zur Sicherstellung der Stabilität und Steigerung der Effizienz war die Implementierung spezifischer Maßnahmen vereinbart. In der Region EMEA gehörte es bis Mitte des Jahres 2020 zu seinen Zielen, die Aufsicht über diese Region z.B. hinsichtlich wesentlicher Kontrollthemen und Kundenengagement sicherzustellen. Darüber hinaus hatte er die Aufgabe, den CEO bei der Förderung einer Kultur des Teamgeists, der Eigenverantwortung und der Integrität zu unterstützen.

Bernd Leukert

Wesentliches Ziel für Herrn Leukert war die Umsetzung der IT-Strategie. Daneben sollte er 2020 den IT- und den Datenbestand der Bank weiter verbessern. Produkt- und Serviceinnovationen bankweit zu fördern war ein weiteres Ziel. Den CEO sollte er bei der Förderung einer Kultur des Teamgeists, der Eigenverantwortung und der Integrität unterstützen.

Stuart Lewis

Als Risikovorstand (Chief Risk Officer) hatte Herr Lewis die Aufgabe, die operative Widerstandsfähigkeit und das proaktive Risikomanagement während des vorherrschenden Betriebs- und Marktumfelds im Jahr 2020 sicherzustellen. Außerdem hatte er zur Aufgabe, weitere Änderungen am Risiko- und Compliance-Betriebsmodell durchzuführen, um die geplante Effizienz zu erreichen. Herr Lewis war auch für ein Portfolio von Kerntransformationsinitiativen zuständig, um die Wirksamkeit und Effizienz der Kontrollen zu verbessern. Als für das Vereinigte Königreich zuständiges Vorstandsmitglied hatte er die Aktivitäten und die Beziehungen der Interessenträger in der Region zu überwachen, einschließlich der Umsetzung des Brexit-Programms. Darüber hinaus unterstützte er den CEO bei der Förderung des Teamgeistes und der Umsetzung kultureller Initiativen in Bezug auf Eigenverantwortung und Integrität.

James von Moltke

Ein Kernziel für Herrn von Moltke in 2020 war es, sicher zu stellen, dass der Finanzplan des Konzerns durch entsprechende Steuerung der Konzern-Performance umgesetzt wird. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem Engagement mit und der Einbeziehung von Investoren und Rating-Agenturen. Herr von Moltke sollte die laufende Optimierung der DB-Konzernbilanz sowohl in Bezug auf die Aktiva und Passiva als auch das Eigenkapital fortführen. Die Umsetzung der Group Finance Strategie, einschließlich der Verbesserungen im Finanz- und Analysebereich, war ein weiteres Ziel. Den CEO sollte er bei der Förderung einer Kultur des Teamgeists, der Eigenverantwortung und der Integrität unterstützen.

Alexander von zur Mühlen

Mit Eintritt in den Vorstand zum 1. August 2020 wurde die Stärkung des APAC-Geschäfts und Kunden-Fokus als Ziel für Herrn von zur Mühlen festgelegt. Die Umsetzung der APAC-Strategie war ein weiteres Ziel. Schließlich sollte er den CEO bei der Förderung einer Kultur des Teamgeists, der Eigenverantwortung und der Integrität unterstützen.

Christiana Riley

Zu Frau Rileys Zielen gehörte die Umsetzung der Americas-Strategie. Ein weiterer Fokus lag für sie auf den von den US-Regulierungsbehörden gesetzten Anforderungen und der vertrauensvollen Interaktion mit diesen. Auch zu ihren Zielen gehörte es, den CEO bei der Förderung einer Kultur des Teamgeists, der Eigenverantwortung und der Integrität zu unterstützen.

Prov. Dr. Stefan Simon

Für den Zeitraum ab Eintritt in den Vorstand zum 1. August 2020 wurde die weitere Verringerung der Rechtsstreitigkeiten der Bank Herrn Simon als Ziel gesetzt. Die Verbesserung der strategischen Positionierung gegenüber Aufsichts- und Regierungsbehörden war ein Ziel, das Herr Simon für den in seine Zuständigkeit fallenden Bereich Government & Regulatory Affairs (GRAD) hatte. Zudem oblag ihm, Prozesse zur Festlegung und Implementierung von Richtlinien gezielt zu reorganisieren. Ebenfalls zu seinen Zielen gehörte es, den CEO bei der Förderung einer Kultur des Teamgeists, der Eigenverantwortung und der Integrität zu unterstützen.

Der individuelle Zielerreichungsgrad der 2020 tätigen Vorstandsmitglieder liegt zwischen 104 % und 175 %.

104 % -175 % betrug der Zielerreichungsgrad der individuellen Komponente des STA

Die drei Erfolgskennzahlen als Bezugsgröße des **LTA** haben sich im Geschäftsjahr 2020 wie folgt entwickelt: Der RTSR konnte sich 2020 gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessern. Die Deutsche Bank Aktie entwickelte sich 2020 mit einem Kursplus von über 29 % besser als die Aktie jeder anderen Bank der Vergleichsgruppe. Für den maßgeblichen Dreijahreszeitraum (2018 bis 2020) ergibt sich damit eine Zielerreichung von 114 % nach 54 % im Vorjahr. Das organische Kapitalwachstum gemäß Definition hat sich von 2018 bis 2020 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 37,5 %. Herr Leukert und Herr Dr. Simon wurden 2020 zu Vorstandsmitgliedern bestellt sind aber bereits 2019 in die Bank eingetreten, so dass zwei Jahre als Bemessungszeitraum zur Verfügung standen. Die daraus abgeleitete Gesamtzielerreichung beim LTA beträgt gleichfalls 54 %.

54 % betrug der Zielerreichungsgrad des LTA

COVID-19-Maßnahmen / Kürzung der Vergütung („moderation“)

Die vom Aufsichtsrat festgelegten und oben dargestellten Zielerreichungsgrade für den STA sowie den LTA führen insgesamt zu einer variablen Vergütung von **30.168.330 €** für den gesamten Vorstand für das Geschäftsjahr 2020.

Im Hinblick auf die durch COVID-19 ausgelöste Krisensituation wurde seitens des europäischen Aufsichtsbehörde EZB die Erwartung formuliert, dass Kreditinstitute Zurückhaltung im Hinblick auf die Zahlung von variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 anwenden.

Vor diesem Hintergrund wurde die Gesamtvergütung für den gesamten Vorstand für das Geschäftsjahr 2020 um insgesamt **4.624.140 €** reduziert.

Dies wurde durch die Herabsetzung der Auszahlungsquote der Gruppenkomponente des STA von 75 % auf 72,5 % umgesetzt. Zusätzlich wurde die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2020 um ein Zwölftel reduziert (dies entspricht der Gesamtvergütung inklusive des Grundgehalts für einen Monat). Der Vorsitzende des Aufsichtsrates hat sich durch Kürzung seiner Bezüge um ebenfalls ein Zwölftel angeschlossen (*siehe auch „Bericht und Offenlegung über die Aufsichtsratsvergütung“*).

Gesamtvergütung

Die im bzw. für das Geschäftsjahr 2020 gewährte Vergütung (ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand) für die Mitglieder des Vorstands für ihre Vorstandstätigkeit betrug insgesamt 50.020.069 € (2019: 35.994.279 €). Auf die fixe Vergütung entfielen davon 22.473.664 € (2019: 22.700.000 €). Auf erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung entfielen 27.546.405 € (2019: 13.294.279 €).

Der Aufsichtsrat hat die Bezüge für 2020 und 2019 auf individueller Basis wie folgt festgelegt:

in €					2020	2019
	Grundgehalt	Gruppenkomponente	Individuelle Komponente	LTA ²	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Christian Sewing	3.116.667	332.292	2.246.475	1.672.611	7.368.045	5.031.717
Karl von Rohr	2.750.000	332.292	1.422.758	1.377.445	5.882.495	4.396.708
Fabrizio Campelli ³	2.200.000	332.292	1.269.400	1.377.445	5.179.137	632.785
Frank Kuhnke	2.200.000	332.292	850.667	1.377.445	4.760.403	3.796.708
Bernd Leukert ⁴	2.200.000	332.292	986.700	1.390.278	4.909.270	–
Stuart Lewis	2.283.333	332.292	986.333	1.377.445	4.979.403	3.796.708
James von Moltke	2.283.333	332.292	1.269.400	1.377.445	5.262.470	3.796.708
Alexander von zur Mühlen ⁵	963.189	138.454	381.944	573.935	2.057.522	–
Christiana Riley ⁴	2.193.809	332.292	869.367	1.377.445	4.772.912	–
Prof. Dr. Stefan Simon ⁵	1.000.000	138.454	406.389	579.283	2.124.126	–
Werner Steinmüller ⁷	1.283.333	193.836	443.606	803.509	2.724.286	3.796.708
Sylvie Matherat ⁷	–	–	–	–	–	2.588.079
Garth Ritchie ⁷	–	–	–	–	–	4.968.079
Frank Strauß ⁷	–	–	–	–	–	3.190.079
Summe	22.473.664	3.129.080	11.133.039	13.284.286	50.020.069	35.994.279

¹ STA = Short-Term Award.

² LTA = Long-Term Award.

³ Mitglied seit dem 1. November 2019.

⁴ Mitglied seit dem 1. Januar 2020.

⁵ Mitglied seit dem 1. August 2020.

⁶ Mitglied bis zum 31. Juli 2020.

⁷ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

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 2021 für das Geschäftsjahr 2020 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 2021 oder den Xetra-Schlusskurs am 26. Februar 2021 (10,2140 €) ermittelt.

Mitglieder des Vorstands

Anzahl	Jahr	Restricted Equity Award(s) (aufgeschoben mit zusätzlicher Haltefrist)
Christian Sewing	2020	208.115 ¹
	2019	144.392
Karl von Rohr	2020	153.343 ²
	2019	118.911
Fabrizio Campelli ³	2020	145.836 ⁴
	2019	19.819
Frank Kuhnke	2020	134.859
	2019	118.911
Bernd Leukert ⁵	2020	136.115 ⁶
	2019	–
Stuart Lewis	2020	134.859
	2019	118.911
James von Moltke	2020	145.836 ⁷
	2019	118.911
Alexander von zur Mühlen ⁷	2020	56.191
Christiana Riley ⁵	2020	134.859
Prof. Dr. Stefan Simon ⁷	2020	56.715 ¹⁰
Werner Steinmüller ⁸	2020	78.667
	2019	118.911
Sylvie Matherat	2019	69.365
Garth Ritchie	2019	79.589 ¹³
Frank Strauß	2019	97.045 ¹⁴

¹ Davon entfallen 44.359 Aktien auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

² Davon entfallen 18.485 Aktien auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

³ Mitglied seit dem 1. November 2019.

⁴ Davon entfallen 10.977 Aktien auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

⁵ Mitglied seit dem 1. Januar 2020.

⁶ Davon werden 38.890 Aktien nach 7 Jahren unverfallbar.

⁷ Davon entfallen 10.977 Aktien auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

⁸ Mitglied seit dem 1. August 2020.

⁹ Mitglied seit dem 1. Januar 2020. Als Funktionsinhaberin bestimmter US Gesellschaften gelten für Frau Riley besondere Planregelungen; siehe dazu die entsprechenden Angaben im Abschnitt „Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit“.

¹⁰ Davon werden 16.204 Aktien nach 7 Jahren unverfallbar.

¹¹ Mitglied bis zum 31. Juli 2020.

¹² Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

¹³ Davon entfallen 10.224 Aktien auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

¹⁴ Davon entfallen 27.680 Aktien auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands, Aktienhalteverpflichtung

Am 19. Februar 2021 beziehungsweise 31. Januar 2020 hielten die derzeitigen Vorstandsmitglieder Deutsche Bank-Aktien wie nachfolgend beschrieben:

Mitglieder des Vorstands	Anzahl Aktien	
Christian Sewing	2021	163.665
	2020	114.892
Karl von Rohr	2021	17.283
	2020	9.803
Fabrizio Campelli ¹	2021	86.303
	2020	50.417
Frank Kuhnke	2021	37.922
	2020	15.407
Bernd Leukert ²	2021	1.500
	2020	1.500
Stuart Lewis	2021	174.434
	2020	145.743
James von Moltke	2021	68.486
	2020	55.959
Alexander von zur Mühlen ³	2021	270.333
Christiana Riley ²	2021	55.082
	2020	43.907
Prof. Dr. Stefan Simon ³	2021	0
Summe	2021	875.008
	2020	437.628

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

² Mitglied seit dem 1. Januar 2020.

³ Mitglied seit dem 1. August 2020.

Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands hielten am 19. Februar 2021 insgesamt 875.008 Deutsche Bank-Aktien, was rund 0,04 % der an diesem Stichtag ausstehenden Aktien entsprach.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 31. Januar 2020 und 19. Februar 2021 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

Mitglieder des Vorstands	Bestand zum 31.1.2020	Gewährt	Ausgeliefert	Verfallen	Bestand zum 19.2.2021
Christian Sewing	365.416	144.392	24.693	–	485.115
Karl von Rohr	289.373	118.911	15.433	–	392.851
Fabrizio Campelli ¹	296.795	127.751	67.636	78.306 ⁴	278.603
Frank Kuhnke	196.399	118.911	42.866	33.181 ⁴	239.263
Bernd Leukert ²	–	25.309	–	–	25.309
Stuart Lewis	283.470	118.911	54.239	–	348.142
James von Moltke	335.369	118.911	23.767	–	430.513
Alexander von zur Mühlen ³	–	–	–	–	251.256
Christiana Riley ²	255.057	64.802 ⁵	51.483 ⁶	52.536 ⁴	215.841 ⁷
Prof. Dr. Stefan Simon ³	–	–	–	–	31.740

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

² Mitglied seit dem 1. Januar 2020.

³ Mitglied seit dem 1. August 2020.

⁴ Bei den in der obigen Tabelle als "Verfallen" aufgeführten Anwartschaften handelt es sich um aktienbasierte Anwartschaften, die im Jahr 2017 auf Basis des Key Retention Plan gewährt wurden. Diese Anwartschaften unterlagen einer zusätzlichen Aktienkursbedingung und sind verfallen, da diese Aktienkursbedingungen erfüllt war. Siehe dazu auch den Abschnitt "Aktienbasierte Vergütungspläne".

⁵ Im Rahmen des zugrundeliegenden Plans wurden die ursprünglich gewährten 64.802 gesperrten Aktien zum Zeitpunkt der Gewährung versteuert, wobei 34.590 Aktien auf Nachsteuerbasis verbleiben. Wir verweisen auf die entsprechende Darstellung im Abschnitt "Long-term Incentive and Sustainability".

⁶ Darin enthalten sind 30.212 Aktienanwartschaften, die zur Deckung des fälligen Steuerbetrags gemäß des zugrundeliegenden Plans geliefert wurden (siehe Fußnote 5).

⁷ Darin enthalten ist eine netto Anzahl von 34.590 Aktienanwartschaften gemäß des zugrundeliegenden Plans (siehe Fußnote 5).

Alle Vorstandsmitglieder haben im Jahr 2020 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 19. Februar 2021 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 2020 und 2019 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2020 und 31. Dezember 2019 für die im Jahr 2020 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	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Christian Sewing	936.000	975.000	0	0	5.742.500	4.806.500	936.063	939.695	5.816.960	4.701.381
Karl von Rohr	786.500	812.500	0	0	3.967.001	3.180.501	831.427	819.511	4.205.087	3.261.910
Fabrizio Campelli ¹	1.046.500	180.918	0	0	1.227.418	180.918	1.008.742	174.626	1.224.209	178.170
Frank Kuhnke	845.000	871.000	0	0	1.716.000	871.000	867.588	849.657	1.759.798	868.111
Bernd Leukert ²	1.135.334 ⁵	0	0	0	1.135.334	0	851.694	0	1.181.299	0
Stuart Lewis	786.500	812.500	0	0	5.657.938	4.871.438	818.838	819.511	6.358.878	5.536.127
James von Moltke	903.500	936.000	0	0	3.318.250	2.414.750	895.972	907.600	3.385.498	2.382.139
Alexander von zur Mühlen ³	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Christina Riley ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prof. Dr. Stefan Simon ³	1.293.501 ⁵	0	0	0	1.293.501	0	903.039	0	1.335.674	0
Werner Steinmüller ⁴	379.167	650.000	51.719	60.251	2.647.405	2.216.519	380.305	667.193	2.660.574	2.259.433

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

² Mitglied seit dem 1. Januar 2020.

³ Mitglied seit dem 1. August 2020.

⁴ Mitglied bis zum 31. Juli 2020.

⁵ Darin sind auch Beträge enthalten, welche für die Zeit vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied gewährt wurden.

Aufwand für Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung

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

Mitglieder des Vorstands in €	Aufgewandter Betrag für			
	Aktienbasierte Vergütungskomponenten		Vergütungskomponente in bar	
	2020	2019	2020	2019
Christian Sewing	887.894	226.040	372.347	380.022
Karl von Rohr	661.926	163.938	293.690	275.911
Fabrizio Campelli ¹	23.935	0	14.024	0
Frank Kuhnke	143.607	0	84.140	0
Bernd Leukert ²	0	0	0	0
Stuart Lewis	351.726	472.969	278.156	255.458
James von Moltke	644.657	156.957	293.690	275.911
Alexander von zur Mühlen ³	0	0	0	0
Christina Riley ²	0	0	0	0
Prof. Dr. Stefan Simon ³	0	0	0	0
Werner Steinmüller ⁴	2.936.877	144.494	655.935	243.186

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

² Mitglied seit dem 1. Januar 2020.

³ Mitglied seit dem 1. August 2020.

⁴ Mitglied bis zum 31. Juli 2020.

Bezüge nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Im Folgenden werden die Bezüge der Mitglieder des Vorstands weiterhin nach Maßgabe der Anforderungen der Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des DCGK 2017 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 2020 und 2019 gemäß DCGK 2017:

in €	Christian Sewing					
	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	3.116.667	3.400.000	3.400.000	3.400.000	3.400.000	3.400.000
Zulage (fixe Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	3.756	3.756	3.756	3.756	69.338	69.338
Summe	3.120.423	3.403.756	3.403.756	3.403.756	3.469.338	3.469.338
Variable Vergütung	4.251.378	5.300.000	0	8.900.000	1.631.717	5.300.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	2.125.689	1.900.000	0	3.800.000	300.000	1.900.000
Restricted Equity Awards	2.125.689 ¹	3.400.000	0	5.100.000	1.331.717	3.400.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	4.251.378	5.300.000	0	8.900.000	1.631.717	5.300.000
Versorgungsaufwand	936.063	936.063	936.063	936.063	939.695	939.695
Gesamtvergütung (DCGK)	8.307.864	9.639.819	4.339.819	13.239.819	6.040.750	9.709.033
Gesamtvergütung²	7.368.045	8.700.000	3.400.000	12.300.000	5.031.717	8.700.000

¹ Davon entfallen Restricted Equity Awards in Höhe von € 453.078 auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Karl von Rohr					
	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.750.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Zulage (fixe Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	11.208	11.208	11.208	11.208	43.642	43.642
Summe	2.761.208	3.011.208	3.011.208	3.011.208	3.043.642	3.043.642
Variable Vergütung	3.132.495	4.400.000	0	7.400.000	1.396.708	4.225.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	1.566.247	1.600.000	0	3.200.000	300.000	1.425.000
Restricted Equity Awards	1.566.248 ¹	2.800.000	0	4.200.000	1.096.708	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	3.132.495	4.400.000	0	7.400.000	1.396.708	4.225.000
Versorgungsaufwand	831.427	831.427	831.427	831.427	819.511	819.511
Gesamtvergütung (DCGK)	6.725.130	8.242.635	3.842.635	11.242.635	5.259.861	8.088.153
Gesamtvergütung²	5.882.495	7.400.000	3.000.000	10.400.000	4.396.708	7.225.000

¹ Davon entfallen Restricted Equity Awards in Höhe von € 188.803 auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Fabrizio Campelli ¹					
	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.200.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	400.000	400.000
Zulage (fixe Vergütung)	0	0	0	0	–	–
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	21.984	21.984	21.984	21.984	8.182	8.182
Summe	2.221.984	2.421.984	2.421.984	2.421.984	408.182	408.182
Variable Vergütung	2.979.137	4.100.000	0	6.800.000	232.785	683.333
davon:						
Restricted Incentive Awards	1.489.568	1.300.000	0	2.600.000	50.000	216.667
Restricted Equity Awards	1.489.569 ²	2.800.000	0	4.200.000	182.785	466.667
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	–	–
Summe	2.979.137	4.100.000	0	6.800.000	232.785	683.333
Versorgungsaufwand	1.008.742	1.008.742	1.008.742	1.008.742	174.626	174.626
Gesamtvergütung (DCGK)	6.209.863	7.530.726	3.430.726	10.230.726	815.593	1.266.141
Gesamtvergütung³	5.179.137	6.500.000	2.400.000	9.200.000	632.785	1.083.333

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

² Davon entfallen Restricted Equity Awards in Höhe von € 112.124 auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

³ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Frank Kuhnke

in €	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.200.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Zulage (fixe Vergütung)	0	0	0	0	–	–
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	6.692	6.692	6.692	6.692	29.580	29.580
Summe	2.206.692	2.406.692	2.406.692	2.406.692	2.429.580	2.429.580
Variable Vergütung	2.560.403	4.100.000	0	6.800.000	1.396.708	4.100.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	1.182.958	1.300.000	0	2.600.000	300.000	1.300.000
Restricted Equity Awards	1.377.445	2.800.000	0	4.200.000	1.096.708	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	–	–
Summe	2.560.403	4.100.000	0	6.800.000	1.396.708	4.100.000
Versorgungsaufwand	867.588	867.588	867.588	867.588	849.657	849.657
Gesamtvergütung (DCGK)	5.634.683	7.374.280	3.274.280	10.074.280	4.675.945	7.379.237
Gesamtvergütung¹	4.760.403	6.500.000	2.400.000	9.200.000	3.796.708	6.500.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Bernd Leukert¹

in €	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.200.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	–	–
Zulage (fixe Vergütung)	0	0	0	0	–	–
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	21.926	21.926	21.926	21.926	–	–
Summe	2.221.926	2.421.926	2.421.926	2.421.926	–	–
Variable Vergütung	2.709.270	4.100.000	0	6.800.000	–	–
davon:						
Restricted Incentive Awards	1.318.992	1.300.000	0	2.600.000	–	–
Restricted Equity Awards	1.390.278	2.800.000	0	4.200.000	–	–
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	–	–
Summe	2.709.270	4.100.000	0	6.800.000	–	–
Versorgungsaufwand	851.694	851.694	851.694	851.694	–	–
Gesamtvergütung (DCGK)	5.782.890	7.373.620	3.273.620	10.073.620	–	–
Gesamtvergütung²	4.909.270	6.500.000	2.400.000	9.200.000	–	–

¹ Mitglied seit dem 1. Januar 2020.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Stuart Lewis

in €	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.283.333	2.483.333	2.483.333	2.483.333	2.400.000	2.400.000
Zulage (fixe Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	29.166	29.166	29.166	29.166	312.607	312.607
Summe	2.312.499	2.512.499	2.512.499	2.512.499	2.712.607	2.712.607
Variable Vergütung	2.696.070	4.100.000	0	6.800.000	1.396.708	4.100.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	1.318.625	1.300.000	0	2.600.000	300.000	1.300.000
Restricted Equity Awards	1.377.445	2.800.000	0	4.200.000	1.096.708	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	2.696.070	4.100.000	0	6.800.000	1.396.708	4.100.000
Versorgungsaufwand	818.838	818.838	818.838	818.838	819.511	819.511
Gesamtvergütung (DCGK)	5.827.407	7.431.337	3.331.337	10.131.337	4.928.826	7.632.118
Gesamtvergütung¹	4.979.403	6.583.333	2.483.333	9.283.333	3.796.708	6.500.000

¹ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

James von Moltke

in €	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.283.333	2.483.333	2.483.333	2.483.333	2.400.000	2.400.000
Zulage (fixe Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	42.980	42.980	42.980	42.980	310.510	310.510
Summe	2.326.313	2.526.313	2.526.313	2.526.313	2.710.510	2.710.510
Variable Vergütung	2.979.137	4.100.000	0	6.800.000	1.396.708	4.100.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	1.489.568	1.300.000	0	2.600.000	300.000	1.300.000
Restricted Equity Awards	1.489.569 ¹	2.800.000	0	4.200.000	1.096.708	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	615.516	615.516	615.516	615.516	615.516	615.516
Summe	3.594.653	4.715.516	615.516	7.415.516	2.012.224	4.715.516
Versorgungsaufwand	895.972	895.972	895.972	895.972	907.600	907.600
Gesamtvergütung (DCGK)	6.816.938	8.137.801	4.037.801	10.837.801	5.630.334	8.333.626
Gesamtvergütung²	5.262.470	6.583.333	2.483.333	9.283.333	3.796.708	6.500.000

¹ Davon entfallen Restricted Equity Awards in Höhe von € 112.124 auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Alexander von zur Mühlen¹

in €	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	963.189 ²	1.000.000	1.000.000	1.000.000	–	–
Zulage (fixe Vergütung)	270.833	270.833	270.833	270.833	–	–
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	14.851	14.851	14.851	14.851	–	–
Summe	1.248.873	1.285.684	1.285.684	1.285.684	–	–
Variable Vergütung	1.094.333	1.708.333	0	2.833.333	–	–
davon:						
Restricted Incentive Awards	520.398	541.666	0	1.083.332	–	–
Restricted Equity Awards	573.935	1.166.667	0	1.750.001	–	–
Nebenleistungen (variable Vergütung)	33.304	33.304	33.304	33.304	–	–
Summe	1.127.637	1.741.637	33.304	2.866.637	–	–
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	–	–
Gesamtvergütung (DCGK)	2.376.510	3.027.321	1.318.988	4.152.321	–	–
Gesamtvergütung³	2.057.522	2.708.333	1.000.000	3.833.333	–	–

¹ Mitglied seit dem 1. August 2020.

² Auf Grund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen. Der Verzicht auf 1/12 des Grundgehalts erfolgte in der Zeit vor der Vorstandsbestellung.

³ Ohne Zulage und Nebenleistungen.

Christiana Riley¹

in €	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.193.809 ²	2.400.000	2.400.000	2.400.000	–	–
Zulage (fixe Vergütung)	650.000	650.000	650.000	650.000	–	–
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	94.530	94.530	94.530	94.530	–	–
Summe	2.938.339	3.144.530	3.144.530	3.144.530	–	–
Variable Vergütung	2.579.103	4.100.000	0	6.800.000	–	–
davon:						
Restricted Incentive Awards	1.201.658	1.300.000	0	2.600.000	–	–
Restricted Equity Awards	1.377.445	2.800.000	0	4.200.000	–	–
Nebenleistungen (variable Vergütung)	95.643	95.643	95.643	95.643	–	–
Summe	2.674.746	4.195.643	95.643	6.895.643	–	–
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	–	–
Gesamtvergütung (DCGK)	5.613.085	7.340.173	3.240.173	10.040.173	–	–
Gesamtvergütung³	4.772.912	6.500.000	2.400.000	9.200.000	–	–

¹ Mitglied seit dem 1. Januar 2020. Als Funktionsinhaberin bestimmter US Gesellschaften gelten für Frau Riley besondere Planregelungen; siehe dazu die entsprechenden Angaben im Abschnitt „Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit“.

² Auf Grund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen.

³ Ohne Zulage und Nebenleistungen.

Prof. Dr. Stefan Simon¹

in €	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.000.000 ²	1.000.000	1.000.000	1.000.000	–	–
Zulage (fixe Vergütung)	0	0	0	0	–	–
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	7.354	7.354	7.354	7.354	–	–
Summe	1.007.354	1.007.354	1.007.354	1.007.354	–	–
Variable Vergütung	1.124.126	1.708.333	0	2.833.333	–	–
davon:						
Restricted Incentive Awards	544.843	541.666	0	1.083.332	–	0
Restricted Equity Awards	579.283	1.166.667	0	1.750.001	–	–
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	–	–
Summe	1.124.126	1.708.333	0	2.833.333	–	–
Versorgungsaufwand	903.039	903.039	903.039	903.039	–	–
Gesamtvergütung (DCGK)	3.034.519	3.618.726	1.910.393	4.743.726	–	–
Gesamtvergütung³	2.124.126	2.708.333	1.000.000	3.833.333	–	–

¹ Mitglied seit dem 1. August 2020.

² Der Verzicht auf 1/12 des Grundgehalts erfolgte in der Zeit vor der Vorstandsbestellung.

³ Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Werner Steinmüller¹

in €	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.283.333	1.400.000	1.400.000	1.400.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	31.620	31.620	31.620	31.620	68.463	68.463
Summe	1.314.953	1.431.620	1.431.620	1.431.620	2.468.463	2.468.463
Variable Vergütung	1.440.953	2.391.667	0	3.966.668	1.396.708	4.100.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	637.444	758.334	0	1.516.668	300.000	1.300.000
Restricted Equity Awards	803.509	1.633.333	0	2.450.000	1.096.708	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	322.542	322.542	322.542	322.542	510.033	510.033
Summe	1.763.495	2.714.209	322.542	4.289.210	1.906.741	4.610.033
Versorgungsaufwand	380.305	380.305	380.305	380.305	667.193	667.193
Gesamtvergütung (DCGK)	3.458.753	4.494.514	1.986.180	6.069.515	5.042.397	7.745.689
Gesamtvergütung²	2.724.286	3.791.667	1.400.000	5.366.668	3.796.708	6.500.000

¹ Mitglied bis zum 31. Juli 2020.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Sylvie Matherat¹

in €	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	1.400.000	1.400.000
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	0	0	0	0	4.636	4.636
Summe	0	0	0	0	1.404.636	1.404.636
Variable Vergütung	0	0	0	0	1.188.079	2.391.667
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	548.333	758.333
Restricted Equity Awards	0	0	0	0	639.746	1.633.333
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0	1.188.079	2.391.667
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	2.592.715	3.796.303
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	2.588.079	3.791.667

¹ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Garth Ritchie¹

in €	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	1.750.000	1.750.000
Funktionszulage	0	0	0	0	1.750.000	1.750.000
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	0	0	0	0	267.834	267.834
Summe	0	0	0	0	3.767.834	3.767.834
Variable Vergütung	0	0	0	0	1.468.079	2.741.667
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	734.039	1.108.333
Restricted Equity Awards ²	0	0	0	0	734.040	1.633.333
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0	1.468.079	2.741.667
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	5.235.913	6.509.501
Gesamtvergütung³	0	0	0	0	3.218.079	4.491.667

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 €	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	1.400.000	1.400.000
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	0	0	0	0	35.253	35.253
Summe	0	0	0	0	1.435.253	1.435.253
Variable Vergütung	0	0	0	0	1.790.079	2.566.667
davon:						
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	895.039	933.333
Restricted Equity Awards ²	0	0	0	0	895.040	1.633.333
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0	1.790.079	2.566.667
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	545.325	545.325
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	3.770.657	4.547.245
Gesamtvergütung³	0	0	0	0	3.190.079	3.966.667

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.

Die nachstehende Tabelle zeigt den Zufluss im bzw. für das Geschäftsjahr 2020 und 2019 gemäß DCGK 2017:

in €	Christian Sewing		Karl von Rohr		Fabrizio Campelli ¹		Frank Kuhnke	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung (Grundgehalt)	3.116.667	3.400.000	2.750.000	3.000.000	2.200.000	400.000	2.200.000	2.400.000
Funktionszulage	0	0	0	0	0	–	0	–
Zulage (fixe Vergütung)	0	0	0	0	0	–	0	–
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	3.756	69.338	11.208	43.642	21.984	8.182	6.692	29.580
Summe	3.120.423	3.469.338	2.761.208	3.043.642	2.221.984	408.182	2.206.692	2.429.580
Variable Vergütung	232.061	0	168.625	0	0	–	0	–
davon Bar:	0	0	0	0	0	–	0	–
davon Restricted Incentive Awards:								
2015 Restricted Incentive Award for 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	–
2019 Restricted Incentive Award for 2018	232.061	–	168.625	0	0	0	0	–
davon Equity Awards:								
2017 Equity Upfront Award: Sign On	0	0	0	0	0	–	0	–
2014 Restricted Equity Award for 2013	0	0	0	0	0	–	0	–
2015 DB Equity Plan for 2014	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	232.061	0	168.625	0	0	–	0	–
Versorgungsaufwand	936.063	939.695	831.427	819.511	1.008.742	174.626	867.588	849.657
Gesamtvergütung (DCGK)	4.288.547	4.409.033	3.761.260	3.863.153	3.230.726	582.808	3.074.280	3.279.237

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

in €	Bernd Leukert ¹		Stuart Lewis		James von Molte		Alexander von zur Mühlen ²	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung (Grundgehalt)	2.200.000	–	2.283.333	2.400.000	2.283.333	2.400.000	963.189 ³	–
Funktionszulage	0	–	0	0	0	0	0	–
Zulage (fixe Vergütung)	0	–	0	0	0	0	270.833	–
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	21.926	–	29.166	312.607	42.980	310.510	14.851	–
Summe	2.221.926	–	2.312.499	2.712.607	2.326.313	2.710.510	1.248.873	–
Variable Vergütung	0	–	599.399	704.736	693.011	951.953	0	–
davon Bar:	0	–	0	0	0	0	0	–
davon Restricted Incentive Awards:								
2015 Restricted Incentive Award for 2014	0	–	0	105.340	0	0	0	–
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	–	0	0	66.638	66.638	0	–
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	–	0	0	280.379	420.568	0	–
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	–	156.125	0	168.625	0	0	–
davon Equity Awards:								
2017 Equity Upfront Award: Sign On	0	–	0	0	0	183.170	0	–
2014 Restricted Equity Award for 2013	0	–	0	599.396	0	0	0	–
2015 DB Equity Plan for 2014	0	–	443.274	0	0	281.577	0	–
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	–	0	0	177.369	281.577	0	–
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	–	0	0	615.516	615.516	33.304	–
Summe	0	–	599.399	704.736	1.308.527	1.567.469	33.304	–
Versorgungsaufwand	851.694	–	818.838	819.511	895.972	907.600	0	–
Gesamtvergütung (DCGK)	3.073.620	–	3.730.736	4.236.854	4.530.812	5.185.579	1.282.177	–

¹ Mitglied seit dem 1. Januar 2020.

² Mitglied seit dem 1. August 2020.

³ Auf Grund der Zahlung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen. Der Verzicht auf 1/12 des Grundgehalts erfolgte in der Zeit vor der Vorstandsbestellung.

in €	Christiana Riley ¹		Prof. Dr. Stefan Simon ²		Werner Steinmüller ³		Sylvie Matherat ⁴	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung (Grundgehalt)	2.193.809 ⁵	–	1.000.000 ⁶	–	1.283.333	2.400.000	0	1.400.000
Funktionszulage	0	–	0	–	0	0	0	0
Zulage (fixe Vergütung)	650.000	–	0	–	0	0	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	94.530	–	7.354	–	31.620	68.463	0	4.636
Summe	2.938.339	–	1.007.354	–	1.314.953	2.468.463	0	1.404.636
Variable Vergütung	0	–	0	–	148.625	0	0	0
davon Bar:	0	–	0	–	0	0	0	0
davon Restricted Incentive Awards:								
2015 Restricted Incentive Award for 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
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	–	0	–	148.625	0	0	0
davon Equity Awards:								
2017 Equity Upfront Award: Sign On	0	–	0	–	0	0	0	0
2014 Restricted Equity Award for 2013	0	–	0	–	0	0	0	0
2015 DB Equity Plan for 2014	0	–	0	0	0	281.577	0	–
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	–	0	–	0	0	0	0
Nebenleistungen (variable Vergütung)	95.643	–	0	–	322.542	510.033	0	0
Summe	95.643	–	0	–	471.167	510.033	0	0
Versorgungsaufwand	0	–	903.039	–	380.305	667.193	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	3.033.982	–	1.910.393	–	2.166.425	3.645.689	0	1.404.636

¹ Mitglied seit dem 1. Januar 2020.

² Mitglied seit dem 1. August 2020.

³ Mitglied bis zum 31. Juli 2020.

⁴ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

⁵ Auf Grund der Zahlung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen.

⁶ Der Verzicht auf 1/12 des Grundgehalts erfolgte in der Zeit vor der Vorstandsbestellung.

in €	Garth Ritchie ¹		Frank Strauß ¹	
	2020	2019	2020	2019
Festvergütung (Grundgehalt)	0	1.750.000	0	1.400.000
Funktionszulage	0	1.750.000	0	0
Zulage (fixe Vergütung)	0	0	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	0	267.834	0	35.253
Summe	0	3.767.834	0	1.435.253
Variable Vergütung	0	0	0	0
davon Bar:	0	0	0	0
davon Restricted Incentive Awards:				
2015 Restricted Incentive Award for 2014	0	0	0	0
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0	0	0
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0	0	0
davon Equity Awards:				
2017 Equity Upfront Award: Sign On	0	0	0	0
2014 Restricted Equity Award for 2013	0	0	0	0
2015 DB Equity Plan for 2014	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	0	0	545.325
Gesamtvergütung (DCGK)	0	3.767.834	0	1.980.578

¹ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

In Bezug auf die aufgeschobenen, im ersten Quartal 2021 zur Lieferung anstehenden Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass die Leistungsbedingungen für das Finanzjahr 2020 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 2020 für ihre Vorstandstätigkeit insgesamt 40.119.062 € (2019: 34.835.009 €). Hier-von entfielen 22.473.664 € (2019: 20.950.000 €) auf Grundgehälter, 0 € (2019: 1.750.000 €) auf Funktionszulagen, 920.833 € (2019: 0 €) auf Zulagen (fixe Vergütung), 1.353.072 € (2019: 2.275.594 €) auf sonstige Leistungen und 15.371.493 € (2019: 9.859.415 €) auf erfolgsabhängige Komponenten.

Die Restricted Incentive Awards sind als eine hinausgeschobene, nicht aktienbasierte Vergütung, die aber bestimmten (Verfall-)Bedingungen unterliegt, nach dem Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 17 erst im Geschäftsjahr der Gewährung (also in dem Geschäftsjahr, in dem die bedingungsfreie Auszahlung erfolgt) in die Gesamtbezüge einzubeziehen und nicht bereits in dem Geschäftsjahr, in dem die Zusage ursprünglich erteilt wurde. Dementsprechend erhielten die einzelnen Vorstandsmitglieder für die Jahre beziehungsweise in den Jahren 2020 und 2019 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	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Ohne langfristige Anreizwirkung								
Unmittelbar ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Mit kurzfristiger Anreizwirkung								
Bar	0	0	0	0	0	0	0	0
Mit langfristiger Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	232.061	0	168.625	0	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Restricted Equity Award(s)	2.125.689 ²	1.331.717	1.566.248 ³	1.096.708	1.489.569 ⁴	182.785	1.377.445	1.096.708
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	3.116.667	3.400.000	2.750.000	3.000.000	2.200.000	400.000	2.200.000	2.400.000
Funktionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0
Zulage (fixe Vergütung)	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Leistungen (fixe und variable Vergütung)	3.756	69.338	11.208	43.642	21.984	8.182	6.692	29.580
Summe	5.478.173	4.801.055	4.496.081	4.140.350	3.711.553	590.967	3.584.137	3.526.288

¹ Mitglied seit dem 1. November 2019.

² Davon entfallen Restricted Equity Awards in Höhe von € 453.078 auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

³ Davon entfallen Restricted Equity Awards in Höhe von € 188.803 auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

⁴ Davon entfallen Restricted Equity Awards in Höhe von € 112.124 auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

in €	Bernd Leukert ¹		Stuart Lewis		James von Moltke		Alexander von zur Mühlen ²	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Ohne langfristige Anreizwirkung								
Unmittelbar ausgezahlt	0	-	0	0	0	0	0	-
Mit kurzfristiger Anreizwirkung								
Bar	0	-	0	0	0	0	0	-
Mit langfristiger Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	-	156.125	105.340	515.642	487.207	0	-
Aktienbasiert								
Restricted Equity Award(s)	1.390.278	-	1.377.445	1.096.708	1.489.569 ³	1.096.708	573.935	-
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	2.200.000	-	2.283.333	2.400.000	2.283.333	2.400.000	963.189 ⁴	-
Funktionszulage	0	-	0	0	0	0	0	-
Zulage (fixe Vergütung)	0	-	0	0	0	0	270.833	-
Sonstige Leistungen (fixe und variable Vergütung)	21.926	-	29.166	312.607	658.496	926.026	48.155	-
Summe	3.612.204	-	3.846.069	3.914.655	4.947.040	4.909.941	1.856.112	-

¹ Mitglied seit dem 1. Januar 2020.

² Mitglied seit dem 1. August 2020.

³ Davon entfallen Restricted Equity Awards in Höhe von € 112.124 auf den STA, die nach 7 Jahren unverfallbar werden.

⁴ Auf Grund der Zahlung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen. Der Verzicht auf 1/12 des Grundgehalts erfolgte in der Zeit vor der Vorstandsbestellung.

in €	Christiana Riley ¹		Prof. Dr. Stefan Simon ²		Werner Steinmüller ³		Sylvie Matherat ⁴	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Vergütung								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Ohne langfristige Anreizwirkung								
Unmittelbar ausgezahlt	0	-	0	-	0	0	0	0
Mit kurzfristiger Anreizwirkung								
Bar	0	-	0	-	0	0	0	0
Mit langfristiger Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	-	0	-	148.625	0	0	0
Aktienbasiert								
Restricted Equity Award(s)	1.377.445	-	579.283	-	803.509	1.096.708	0	639.746
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	2.193.809 ⁵	-	1.000.000 ⁶	-	1.283.333	2.400.000	0	1.400.000
Funktionszulage	0	-	0	-	0	0	0	0
Zulage (fixe Vergütung)	650.000	-	0	-	0	0	0	0
Sonstige Leistungen (fixe und variable Vergütung)	190.173	-	7.354	-	354.162	578.496	0	4.636
Summe	4.411.427	-	1.586.637	-	2.589.629	4.075.204	0	2.044.382

¹ Mitglied seit dem 1. Januar 2020. Als Funktionsinhaberin bestimmter US Gesellschaften gelten für Frau Riley besondere Planregelungen; siehe dazu die entsprechenden Angaben im Abschnitt „Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit“.

² Mitglied seit dem 1. August 2020.

³ Mitglied bis zum 31. Juli 2020.

⁴ Mitglied bis zum 31. Juli 2019.

⁵ Auf Grund der Zahlung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkurschwankungen.

⁶ Der Verzicht auf 1/12 des Grundgehalts erfolgte in der Zeit vor der Vorstandsbestellung.

in €	Garth Ritchie ¹		Frank Strauß ¹		Summe	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Vergütung						
Erfolgsabhängige Komponenten						
Ohne langfristige Anreizwirkung						
Unmittelbar ausgezahlt	0	0	0	0	0	0
Mit kurzfristiger Anreizwirkung						
Bar	0	0	0	0	0	0
Mit langfristiger Anreizwirkung						
Bar						
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	1.221.078	592.547
Aktienbasiert						
Restricted Equity Award(s)	0	734.040 ²	0	895.040 ³	14.150.415	9.266.868
Erfolgsunabhängige Komponenten						
Grundgehalt	0	1.750.000	0	1.400.000	22.473.664	20.950.000
Funktionszulage	0	1.750.000	0	0	0	1.750.000
Zulage (fixe Vergütung)	0	0	0	0	920.833	0
Sonstige Leistungen (fixe und variable Vergütung)	0	267.834	0	35.253	1.353.072	2.275.594
Summe	0	4.501.874	0	2.330.293	40.119.062	34.835.009

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

In Bezug auf die aufgeschobenen, im ersten Quartal 2021 zur Lieferung anstehenden Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass die Leistungsbedingungen für das Finanzjahr 2020 erfüllt wurden.

Ausblick: Weiterentwicklung des Vergütungssystems ab 2021

Das geltende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde von der Hauptversammlung 2017 mit einer großen Mehrheit von rund 97 % gebilligt. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems hat sich seitdem bewährt und in der Anwendung zeigt sich, dass die darin verankerten Ziele die richtigen Anreize setzen und zu angemessenen Resultaten führen („Pay for Performance“).

Das Vergütungssystem wird der Hauptversammlung 2021 gemäß § 120a Absatz 1 AktG erneut zur Billigung vorgelegt werden, um den veränderten regulatorischen Anforderungen durch das Inkrafttreten des ARUG II (Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie) Rechnung zu tragen.

Ziel der Anpassungen

Die anstehende Abstimmung über das Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat zum Anlass genommen, die derzeitige Ausgestaltung umfassend zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Im Ergebnis wurden Anpassungen vorgenommen, die die Vergütungskomponenten so strukturieren, dass sie im Hinblick auf die Vergütungsstrukturen und Gewichtung der Komponenten zu einer noch höheren Einheitlichkeit und Transparenz führen. Im Rahmen der Förderung einer guten Unternehmensführung und nachhaltigen Unternehmensentwicklung werden zudem zukünftig insbesondere ESG-Ziele in den Leistungskriterien noch stärker berücksichtigt. Zur engen Verknüpfung der Vergütung an die langfristige Unternehmensentwicklung wird die Höhe des Aktienbesitzes entsprechend der ambitionierten Deutsche Bank Shareholding Guidelines zusätzlich gefördert. Die Ausrichtung der Interessen des Vorstands an denen der Aktionäre wird dadurch deutlich gestärkt.

Da sich die bisherige Ausgestaltung und Anwendung des Systems bewährt hat und bereits stets im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen stand, bleibt die Grundstruktur der Vorstandsvergütung jenseits der genannten Anpassungen im Wesentlichen unverändert. Soweit erforderlich, wurden weitere Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems an die geänderten regulatorischen Rahmenbedingungen angeglichen, insbesondere werden die Vorgaben des § 87a AktG, der Institutsvergütungsverordnung sowie die Empfehlungen des neugefassten Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2020) berücksichtigt.

Im Rahmen des Konsequenzen-Managements wird auch weiterhin an einem regelmäßigen Backtesting festgehalten und mit Verfall-, Malus- und Clawback-Regelungen werden die erforderlichen Instrumente fortgeführt, um dies durchzusetzen. Der Fortbestand der Zurückbehaltungsperioden und Haltefristen garantiert eine Honorierung ausschließlich nachhaltiger Erfolge und sichert zusammen mit den Shareholding Guidelines auch nach dem Ausscheiden eines Vorstandsmitgliedes über weitere Jahre eine enge Verknüpfung der gewährten Vergütung mit dem Unternehmenserfolg. Im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) besteht zukünftig weiterhin lediglich ein Sonderkündigungsrecht für die Vorstandsmitglieder. Der Anspruch auf eine Abfindung entfällt jedoch.

Zielestruktur ab Januar 2021



¹ Der Aufsichtsrat kann den STA zur schnelleren Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung im Einzelfall aktienbasiert gewähren.

Insbesondere drei Handlungsfelder wurden identifiziert, die zu folgenden Anpassungen des Vergütungssystems führen:

1. Erhöhung des Anteils aktienbasierter variabler Vergütung bis zur 100 %-Erfüllung der Shareholding Guidelines

Der Anteil der aktienbasierten variablen Vergütung kann bis zur vollständigen Erfüllung der DB-Shareholding Guidelines zu Lasten der Barvergütung für einzelne Vorstandsmitglieder erhöht werden, insbesondere für neue Vorstandsmitglieder, die noch keine oder kaum Aktien der Bank haben. Bis die Aktienhalterpflichtung laut Guidelines durch das einzelne Vorstandsmitglied erfüllt ist, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, temporär den Anteil aktienbasierter variabler Vergütung für einzelne Vorstandsmitglieder bis auf 100 % zu erhöhen. Dies ist ein geeigneter Weg, um den gewünschten Level der Aktienhalterpflichtung in den nächsten Jahren zu erreichen, ohne gleichzeitig die Komplexität des Vergütungssystems zu erhöhen.

2. Erhöhung der Transparenz und Konsistenz der variablen Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung wird durch die einheitliche Gewichtung der Vergütungskomponenten zueinander sowie der Angleichung der maximalen Zielerreichung beider variablen Vergütungskomponenten klarer und transparenter gestaltet. So werden die Zielbeträge des Short Term Award und des Long Term Award zukünftig für jedes Vorstandsmitglied einheitlich 40% beziehungsweise 60 % der gesamten variablen Vergütung ausmachen. Die maximale Zielerreichung für den Short Term Award und den Long Term Award soll angeglichen und mit 150% für beide Komponenten (anstatt bislang 200% im Short Term Award) festgelegt werden. Darüber hinaus führt die Zuordnung aller individuellen Ziele zum Short Term Award und aller Gruppenziele zum Long Term Award zu einer weiteren Erhöhung der Transparenz und Reduzierung von Komplexität der Zielstruktur. Insgesamt werden die Anpassungen des Vergütungssystems zu einer Reduzierung des Gesamtbetrages erzielbarer variabler Vergütung führen

3. Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der variablen Vergütung durch Implementierung von ESG-Zielen

Die Deutsche Bank hat sich seit dem Jahr 2000 zahlreichen Nachhaltigkeitsprogrammen angeschlossen und namhafte freiwillige Selbstverpflichtungen unterzeichnet. So bekennt sich die Deutsche Bank seit Jahren zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact, den Zielen des Pariser Klimaabkommens, der Klima-Selbstverpflichtung der deutschen Kreditwirtschaft, den UN-Grundsätzen für verantwortungsvolles Bankgeschäft sowie zu den Äquator-Prinzipien. Nachhaltigkeitsthemen werden mit den Mitgliedschaften in der Banking Environment Initiative (BEI), im Sustainability-Finance Beirat der Bundesregierung, der Finanzinitiative des Umweltprogramms der UN (UNEP FI) sowie der Teilnahme am Pilotprojekt der EZB zur Klimaintensivität aktiv vorangetrieben und unterstützt. Mit dem 2018 gegründeten konzernweiten Nachhaltigkeitsrat hat die Deutsche Bank die Steuerung und Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten bereits gebündelt und dies mit dem im letzten Jahr gegründeten Sustainability Committee ausgebaut.

Das verantwortliche Handeln der Bank für den Schutz des Klimas und der Biodiversität, ressourcenschonendes Wirtschaften als auch die Übernahme von Verantwortung gegenüber der Gesellschaft werden als wichtiger Beitrag für den Unternehmenserfolg betrachtet. Aspekte der Mitarbeitervielfalt und -zufriedenheit sowie guter Unternehmensführung sind bereits seit längerem Bestandteil der Vorstandsvergütung.

Wichtiges Ziel der Weiterentwicklung des Vergütungssystems ist daher die explizite Verknüpfung der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie der Deutsche Bank mit den Vorstandszielen und somit der Vorstandsvergütung. Im vergangenen Jahr haben Aufsichtsrat und Vorstand den Nachhaltigkeitsanspruch der Bank weiter gestärkt, indem sie die Vergütung des Vorstands und weiterer Top-Führungskräfte ab 2021 an zusätzliche nichtfinanzielle Nachhaltigkeitskriterien und Ziele geknüpft haben. Die variablen Vergütungskomponenten wurden um mehrere ESG-Ziele erweitert, wie z. B. ein Zielvolumen für nachhaltige Finanzierungen/ESG-Investitionen und eine Reduzierung des Eigenstromverbrauchs in den Gebäuden der Bank. Der bisherige Culture & Client Faktor mit seinen Governance Zielsetzungen wurde um die Aspekte Umwelt und Soziales erweitert und geht zukünftig in einem sogenannten ESG-Faktor auf. Der Grad der Zielerreichung des ESG-Faktors wird dabei im Rahmen einer Deutsche-Bank-spezifischen Matrix auf Basis verschiedener ausgewählter Ziele aus den Bereichen Environment, Social und Governance bemessen. Diese Ziele können von der Bank ehrgeizig gesetzt und gesteuert werden. Der ESG-Faktor wird mit einem Anteil von 20% der gesamten variablen Vergütung in den Long Term Award einfließen.

Das nachfolgende Schaubild gibt einen Überblick über die Veränderungen der ab 2021 gültigen Vergütungsstrukturen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem.

Veränderungen des Vergütungssystems im Überblick

Vorstandsvergütung bis Geschäftsjahr 2020	Komponente	Vorstandsvergütung ab Geschäftsjahr 2021
<ul style="list-style-type: none"> — Inkonsistentes Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung — Uneinheitliches Verhältnis von LTA zu STA 	Vergütungsstruktur	<ul style="list-style-type: none"> — Konsistentes Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung — Einheitliches Verhältnis von LTA (60%) zu STA (40%)
<ul style="list-style-type: none"> — Gruppenziele und individuelle Ziele (Gewichtung in % der variablen Vergütung) <ul style="list-style-type: none"> — 9 - 12% Gruppenkomponente — 2 - 18% Individuelle Ziele — 6 - 9% Individuelle Balanced Scorecards (bestehend aus Finanzkennziffern und nicht-finanziellen Erfolgskennziffern) — 2 - 3% Ermessensentscheidung — Maximale Zielerreichung: 200% 	Short Term Award (STA)	<ul style="list-style-type: none"> — Individuelle Ziele (Gewichtung in % der variablen Vergütung) <ul style="list-style-type: none"> — 20% Individuelle Ziele — 10% Individuelle Balanced Scorecards (bestehend aus Finanzkennziffern und nicht-finanziellen Erfolgskennziffern ergänzt um ESG-Ziele) — 10% Jahresbezogene Prioritäten — Maximale Zielerreichung: 150%
<ul style="list-style-type: none"> — Drei Gruppenziele (Gewichtung in % der variablen Vergütung) <ul style="list-style-type: none"> — 20 - 23% Client & Culture Faktor — 20 - 23% Relative Aktienrendite — 20 - 23% Organisches Kapitalwachstum — Unverfallbarkeit der Restricted Equity Awards nach fünf Jahren in einer Tranche („Cliff Vesting“) 	Long Term Award (LTA)	<ul style="list-style-type: none"> — Vier Gruppenziele (Gewichtung in % der variablen Vergütung) <ul style="list-style-type: none"> — 20% ESG-Faktor — 15% Relative Aktienrendite — 15% Organisches Kapitalwachstum — 10% Gruppenkomponente (CET1-Ratio / Leverage Ratio / Adjusted Costs / RoTE) — Unverfallbarkeit der Restricted Equity Awards nach fünf Jahren in fünf gleichen Tranchen („Tranche Vesting“)
<ul style="list-style-type: none"> — STA wird grundsätzlich in Form einer Barvergütung gewährt 	Shareholding Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> — STA wird weiterhin in Form einer Barvergütung gewährt — Zusätzliche Möglichkeit für den Aufsichtsrat, auch den STA und somit die komplette variable Vergütung aktienbasiert zu gewähren
<ul style="list-style-type: none"> — Sonderkündigungsrecht für den Vorstand — Anspruch auf eine Abfindung 	Change of Control	<ul style="list-style-type: none"> — Sonderkündigungsrecht für den Vorstand — Kein Anspruch auf eine Abfindung

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeiter für das Jahr 2020 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 den regulatorischen Anforderungen werden entsprechende Vergütungsberichte für 2020 auch für die folgenden bedeutenden Institute des Deutsche-Bank-Konzerns erstellt: BHW Bausparkasse AG, Deutschland; Deutsche Bank Luxembourg S.A., Luxemburg; Deutsche Bank S.p.A., Italien; Deutsche Bank Mutui S.p.A., Italien; Deutsche Bank S.A.E., Spanien.

Aufsichtsrechtliches Umfeld

Ein wesentlicher Bestandteil unserer konzernweiten Vergütungsstrategie ist es, die Einhaltung der regulatorischen Vorschriften sicherzustellen. Wir wollen bei der Umsetzung aufsichtsrechtlicher Anforderungen zur Vergütung eine Vorreiterrolle einnehmen. Hierzu arbeiten wir eng mit unserer Aufsichtsbehörde, der Europäischen Zentralbank (EZB), zusammen, 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 Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank haben (Material Risk Takers oder MRTs), anhand der Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014. MRTs 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 MRTs. Diese identifizierten Mitarbeiter unterliegen den Anforderungen der Leitlinien für solide Vergütungspolitiken gemäß AIFMD/OGAW der European Securities and Markets Authority (ESMA).

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

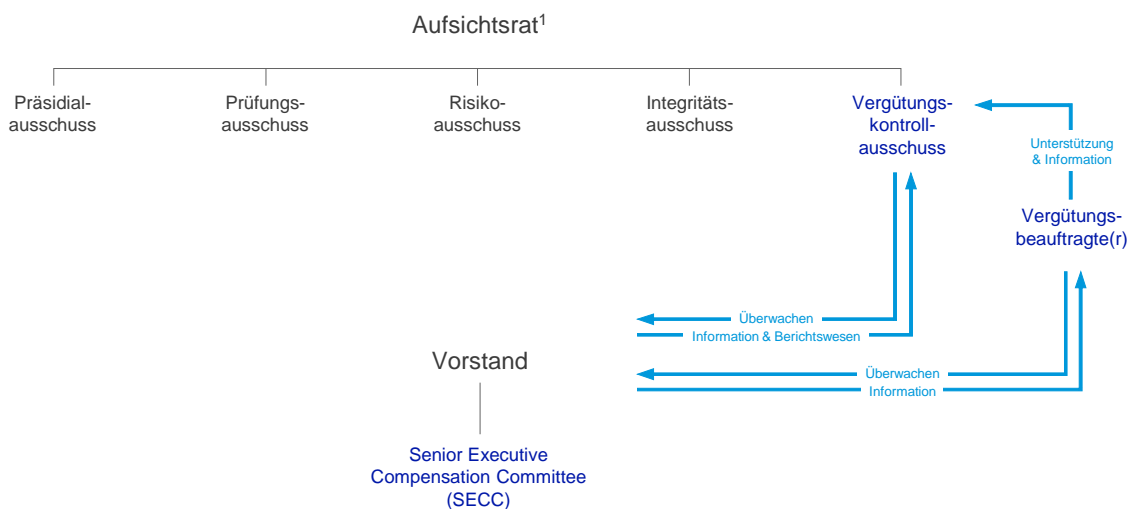
Die Deutsche Bank unterliegt auch spezifischen Richtlinien und Vorschriften lokaler Regulierungsbehörden. Viele dieser Anforderungen befinden sich mit der InstVV im Einklang. Bei Abweichungen ermöglicht unsere aktive und offene Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden, den jeweiligen lokalen Anforderungen 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 weltweit als Mindeststandards eingehalten.

Vergütungs-Governance

Eine stabile Governance-Struktur ermöglicht es der Deutschen Bank, im Rahmen der 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 vom Vergütungskontrollausschuss (VKA), dem Vergütungsbeauftragten und dem Senior Executive Compensation Committee (SECC).

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

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 fünf weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen drei Arbeitnehmervertreter sind. Er tagte im Jahr 2020 siebenmal. Der Risikoausschuss nahm an zwei Sitzungen als Gast teil. Weitere Details können dem Bericht des Aufsichtsrats innerhalb des Geschäftsberichts entnommen werden.

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem VKA einen Vergütungsbeauftragten für den Konzern ernannt, um die Aufsichtsratsgremien der Deutsche Bank AG und der bedeutenden Institute des Konzerns in Deutschland bei der Erfüllung ihrer vergütungsbezogenen Pflichten zu unterstützen. Der Vergütungsbeauftragte ist fortlaufend in die konzeptionelle Ausgestaltung, Weiterentwicklung, Überwachung und Anwendung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter 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 Vergütungs- und Benefitsrichtlinie des Konzerns fest. Ferner bewertet das SECC anhand quantitativer und qualitativer Faktoren die Ergebnisse des Konzerns und der Geschäftsbereiche als Basis für Vergütungsentscheidungen und unterbreitet dem Vorstand Empfehlungen für den jährlichen Gesamtbetrag der variablen Vergütung und dessen Verteilung auf Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen.

Um die Unabhängigkeit des SECC zu gewährleisten, gehören dem Gremium nur Repräsentanten aus Infrastruktur- und Kontrollfunktionen an, die keinem der Geschäftsbereiche zugeordnet sind. Im Jahr 2020 bestand das SECC aus dem Chief Transformation Officer (in seiner Verantwortung für den Personalbereich) 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, der Global Head of HR Performance & Reward und ein Vertreter des Finanzbereiches nahmen als Mitglieder ohne Stimmrecht teil. In der Regel tagt das SECC einmal monatlich (häufiger während des Vergütungsprozesses). Im Rahmen des Vergütungsprozesses für das Geschäftsjahr 2020 hielt es 25 Sitzungen ab.

Vergütungsstrategie

Das Vergütungsrahmenwerk spielt eine entscheidende Rolle für die Umsetzung der strategischen Ziele der Deutschen Bank. Es ermöglicht uns, diejenigen Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, die essentiell sind, um die Ziele unserer Bank zu erreichen. Die Vergütungsstrategie ist, wie unten dargestellt, an der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie an den Werten und Überzeugungen der Deutschen Bank ausgerichtet.

Fünf wesentliche Ziele unserer Vergütungspraktiken

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

Zentrale Vergütungsgrundsätze

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

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 sorgt außerdem für Transparenz bezüglich Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkung auf Aktionäre und Mitarbeiter. Die unserem Vergütungsrahmenwerk zugrundeliegenden Prinzipien werden unabhängig von Hierarchieebene, Dauer der 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.

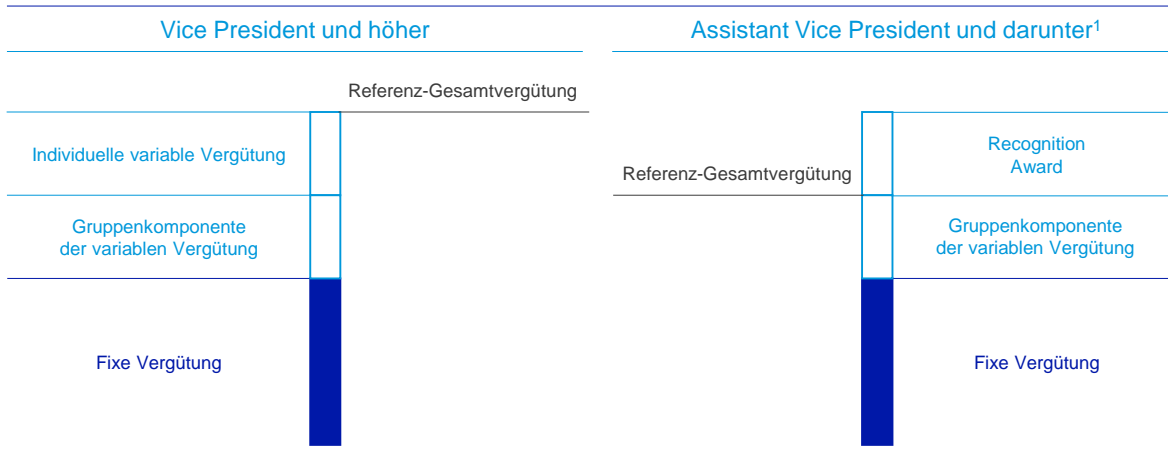
Die fixe Vergütung entlohnt die Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation, Erfahrung und Kompetenzen sowie der Anforderungen, der Bedeutung und des Umfangs ihrer Funktion. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird unter Berücksichtigung des marktüblichen Vergütungsniveaus für jede Rolle sowie 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. Die fixe Vergütung stellt 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, durch angemessene monetäre Anreize zu fördern. 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 Gruppenkomponente der variablen Vergütung basiert auf einem der übergreifenden Ziele des Vergütungsrahmenwerks – die Sicherstellung der Verknüpfung zwischen variabler Vergütung und den Konzernergebnissen. Für die Bewertung unserer jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele werden vier Erfolgskennzahlen (Key Performance Indicators – KPIs) zur Ermittlung der Gruppenkomponente für 2020 genutzt: Harte Kernkapitalquote (Vollumsetzung), Verschuldungsquote, bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen sowie Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital. Diese vier KPIs bilden die Kapital-, Verschuldungs-, Ertrags- und Kostenziele unserer Bank ab.

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



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 **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.

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

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

Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung

In 2020 haben wir einen besonderen Schwerpunkt darauf gelegt, unsere Governance zu vergütungsbezogenen Entscheidungsprozessen weiter zu verbessern. Dies beinhaltete die Entwicklung von anspruchsvolleren Analyseinstrumenten und Szenarien zur Überprüfung der Tragfähigkeit und weiterer Voraussetzungen für die Gewährung variabler Vergütung. Darüber hinaus haben wir unsere Vergütungsrichtlinien und –prozesse vereinfacht und transparenter gestaltet. Dies hat unsere regelbasierten Prinzipien für Vergütungsentscheidungen weiter gestärkt, die nun noch enger mit der geschäftlichen und individuellen Leistung verknüpft sind.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr wird unter Berücksichtigung der Tragfähigkeit zunächst auf Gruppenebene ermittelt, und wird dann auf die Divisionen und Infrastruktureinheiten allokiert, basierend auf dem jeweiligen Beitrag zur Erreichung der Ziele der Bank.

In einem ersten Schritt bewertet die Bank die Ertrags-, Kapital und Liquiditätsausstattung in Einklang mit ihrem Risikoappetit, inklusive einer gesamtheitlichen Betrachtung des Fortschrittes gegenüber dem langfristigen strategischen Plan der Bank, um festzulegen, welchen Betrag die Bank im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen vergüten „kann“ (Konzern-Tragfähigkeit). Im nächsten Schritt bewertet die Bank die risikoadjustierte Performance des Konzerns und der Divisionen, d.h., was die Bank vergüten „sollte“, um die Erfolgsbeiträge angemessen zu berücksichtigen.

Bei der Bewertung der Leistung der Geschäftsbereiche berücksichtigt die Bank eine Reihe von Aspekten. Die Leistung wird auf Grundlage der finanziellen und – basierend auf Balanced Scorecards – nichtfinanziellen Ziele bewertet. Für die finanziellen Ziele der Geschäftsbereiche wird eine angemessene Risikoadjustierung vorgenommen, insbesondere indem zukünftige Risiken und das Eigenkapital, das für das Absorbieren schwerwiegender unerwarteter Verluste aufgrund dieser Risiken benötigt

wird, einbezogen werden. Für die Infrastrukturfunktionen wird die finanzielle Leistung insbesondere anhand der Erreichung von Kostenzielen ermittelt. Die Zuteilung von variabler Vergütung zu den Infrastrukturbereichen und insbesondere zu den Kontrollfunktionen hängt zwar von dem Gesamtergebnis der Deutschen Bank ab, nicht aber von den Ergebnissen der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche.

Auf Ebene der individuellen Mitarbeiter haben wir ebenfalls Grundsätze für die Festlegung der variablen Vergütung eingeführt. Diese enthalten Informationen über die Faktoren und Messgrößen, die bei Entscheidungen zur individuellen variablen Vergütung berücksichtigt werden müssen. 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 MRTs müssen außerdem detailliert die Faktoren und Risikoparameter dokumentieren, die sie bei der Entscheidung über die individuelle variable Vergütung herangezogen haben. Grundsätzlich wird die Leistung auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraumes bewertet. Für Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten wird ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde gelegt.

Struktur der variablen Vergütung

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 ein angemessener Teil aufgeschoben gewährt, um eine Kopplung an die Wertentwicklung des Konzerns sicherzustellen. Für beide Arten variabler Vergütung wird durch die Verwendung von Deutsche-Bank-Aktien als Instrument die Vergütung nachhaltig mit den Ergebnissen der Bank und den Interessen der Aktionäre verknüpft.

Bezüglich des Anteils der aufgeschobenen Vergütung als auch bezüglich der Mindestdauer des Zurückbehaltungszeitraums gehen wir weiterhin über die regulatorischen Vorgaben hinaus. Der Anteil und der Zurückbehaltungszeitraum der aufgeschobenen variablen Vergütung werden auf Basis der Risikoeinstufung des Mitarbeiters, der Division und der Geschäftseinheit festgelegt. Mit der Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung beginnen wir für MRTs ab einem Schwellenwert von 50.000 €. Für alle anderen Mitarbeiter beginnt die Zurückbehaltung ab höheren Schwellenwerten. Der durchschnittliche Anteil der Zurückbehaltung für MRTs übersteigt die von der InstVV geforderten 40 % (60 % für das Senior Management). Für MRTs in wesentlichen Geschäftseinheiten (Material Business Units, MBU) werden mindestens 50 % zurückbehalten. Der Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung von MRTs, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60 % betragen muss, wurde auf 500.000 € festgelegt.

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) die variable Vergütung zu 100 % aufgeschoben gewährt für den Teil, der 500.000 € übersteigt. Wenn die fixe Vergütung für diese Mitarbeiter mehr als 500.000 € beträgt, wird die gesamte variable Vergütung aufgeschoben gewährt.

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

Überblick über Vergütungsinstrumente 2020 (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: CB/IB/CRU: 4 Jahre MRTs in MBU: 4 Jahre Sen. Mgmt. ¹ : 5 Jahre Sonstige: 3 Jahre	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: CB/IB/CRU: 4 Jahre MRTs in MBU: 4 Jahre Sen. Mgmt. ¹ : 5 Jahre Sonstige: 3 Jahre	Zwölf Monate für InstVV MRTs	50 % der aufgeschobenen variablen Vergütung

N/A – Nicht anwendbar

¹ Für den Zweck der für das Performance-Jahr 2020 gewährten Vergütung setzt sich Senior Management wie folgt zusammen: DB AG MB-1 Positionen; stimmberechtigte Mitglieder der Top-Executive Committees des Geschäftsbereichs; MB-Mitglieder von Signifikanten Instituten; entsprechende MB-1 Positionen mit Führungsverantwortung. Für die spezifischen Zurückbehaltungsregelungen für den Vorstand der DB AG wird auf den Vergütungsbericht für den Vorstand verwiesen.

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. Die Bereiche Personal und Compliance, 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

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen bezüglich ex-post-Risikoadjustierungen der variablen Vergütung, sind wir der Überzeugung, dass eine Langzeitbetrachtung des Verhaltens und der Leistung unserer Mitarbeiter ein zentraler Aspekt der aufgeschobenen variablen Vergütung darstellt. 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 für das Geschäftsjahr 2020

Bedingung	Beschreibung	Verfall
Kapital und Liquidität	Sofern am Quartalsende vor Unverfallbarkeit oder der Freigabe einer der folgenden definierten Risikoappetit-Schwellenwerte unterschritten wird: Harte-Kernkapitalquote; Verschuldungsquote; Ökonomische Kapitaladäquanzquote; Mindestliquiditätsquote; Liquiditätsreserven	Zwischen 10 % and 100 % der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung / des Equity Upfront Awards, abhängig vom Schwellenwert und dem Ausmaß, in dem die Konzern-/ divisionale PBT-Bedingung(en) erfüllt ist/ sind
Konzern-PBT	Wenn das bereinigte Konzernergebnis vor Steuern (PBT) zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ ¹ ist	Zwischen 10 % and 100 % der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital- und Liquiditäts-Bedingung und der divisionalen PBT-Bedingung (falls sie Anwendung findet)
Divisionales PBT	Wenn das bereinigte divisionale Ergebnis vor Steuern zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ ¹ ist	Zwischen 10 % and 100 % der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital und Liquiditäts-Bedingung und der Konzern-PBT Bedingung
Verfallsbedingungen ²	<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 Unter Einbezug von klar definierten und geregelten Anpassungen für relevante Gewinn- und Verlustpositionen (z.B. für Restrukturierungen, Wertminderungen auf den Geschäfts- oder Firmenwert oder auf immaterielle Vermögenswerte).

² Weitere Verfallsbedingungen sind in den entsprechenden Planbedingungen beschrieben.

Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen

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

Betriebsbereich Postbank

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

DWS

Die überwiegende Mehrheit der DWS-Rechtseinheiten und Mitarbeiter fällt unter die Vorschriften der AIFMD oder OGAW, während eine begrenzte Zahl an Mitarbeitern 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. Gemäß den ESMA-Leitlinien ist die Vergütungsstrategie der DWS darauf ausgelegt, ein angemessenes Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung zu gewährleisten.

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

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.

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

Tarifmitarbeiter

Innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns gibt es in Deutschland mehr als 17.000 Tarifmitarbeiter (Vollzeitkräfte). Diese sind insbesondere bei der Deutsche Bank AG und ehemaligen Tochtergesellschaften der Postbank beschäftigt. Für Tarifmitarbeiter der Deutschen Bank AG gilt der zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geschlossene Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Für den Betriebsbereich Postbank gelten 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 2020

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2020

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 das Management gehalten sicherzustellen, dass Vergütungsentscheidungen nicht zu Lasten einer soliden Kapital- und Liquiditätsausstattung erfolgen.

In dieser Hinsicht war 2020 ein außergewöhnliches Jahr für die Finanzindustrie. Angesichts der COVID-19-Pandemie riefen die EZB und nationale Regulatoren alle Institute zu einem moderaten Ansatz bei der Gewährung variabler Vergütung auf, um eine langfristig starke Kapitalbasis zu sichern. Gleichzeitig war 2020 trotz der besonderen externen Umstände und der weiterhin laufenden internen Transformation ein erfolgreiches Jahr für die Deutsche Bank. Dank unserer neuen Strategie und des großen Engagements unserer Mitarbeiter für die Bank sind wir mit unserer Transformation schneller vorangekommen als geplant. Entsprechend haben wir im vergangenen Jahr alle unsere strategischen Ziele erreicht. Wir sind profitabel und konnten

einen Vorsteuergewinn von mehr als einer Milliarde Euro und einen Nettogewinn von mehr als 600 Millionen Euro ausweisen. Auch bei den Kosten haben wir über die gesamte Bank hinweg weitere Fortschritte gemacht und unser Ziel zur Senkung bereinigter Kosten erreicht. Die Bank hat ein solides Fundament für nachhaltige Profitabilität geschaffen, und wir sind zuversichtlich, dass sich dieser positive Trend trotz der herausfordernden Zeiten auch im Jahr 2021 fortsetzen wird.

Gleichzeitig hat die Deutsche Bank die aktuelle wirtschaftliche Situation und die Empfehlungen der EZB bei ihren Vergütungsentscheidungen berücksichtigt. Bei der Festlegung der variablen Vergütung und der Systematik zur aufgeschobenen Vergütung haben wir einen umsichtigen und vorausschauenden Ansatz verfolgt, ohne jedoch die Notwendigkeit aus den Augen zu verlieren, unsere Mitarbeiter leistungsgerecht und marktkonform zu entlohnen – und dies im Rahmen der Tragfähigkeit des Konzerns. Insbesondere haben wir die leistungsabhängige variable Vergütung moderater bemessen, als es allein auf Basis der Konzern- und divisionalen Ergebnisse erforderlich gewesen wäre. Außerdem gehen unsere Regeln zur aufgeschobenen variablen Vergütung über das regulatorische Minimum hinaus, was in diesem Jahr zu einem Anteil aufgeschobener Vergütung von 47 % führt.

Auf dieser Basis hat der Vorstand für das Geschäftsjahr 2020 entschieden, eine variable Vergütung zu gewähren und einen Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung in Höhe von 1,857 Mrd. € festgelegt. Die variable Vergütung für den Vorstand der Deutschen Bank AG wurde in einem separaten Prozess durch den Aufsichtsrat festgelegt. Sie ist dennoch in den nachfolgenden Tabellen und Schaubildern enthalten. Details können dem Vergütungsbericht für den Vorstand entnommen werden.

Als Teil der im März 2021 für das Geschäftsjahr 2020 gewährten variablen Vergütung wird die Gruppenkomponente der variablen Vergütung auf Basis der Bewertung der vier Leistungskennzahlen gewährt, die im Kapitel „Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung“ beschrieben werden. Der Vorstand hat für 2020 eine Auszahlungsquote der Gruppenkomponente von 72,5 % festgelegt (2019: 60 %).

Gesamtvergütung für 2020 – alle Mitarbeiter

	2020									2019	
in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	IB ³	CB ³	PB ³	AM ³	CRU ³	Kontrollfunktionen ³	Unternehmensfunktionen ³	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	20	10	4.258	7.368	29.945	3.926	482	6.423	32.247	84.659	87.597
Gesamtvergütung	6	62	2.048	1.032	2.570	690	161	757	2.798	10.119	10.093
Grundgehalt und Zulagen	6	26	946	695	1.975	415	88	606	2.190	6.940	7.350
Aufwendungen für Altersversorgung	0	7	60	67	138	37	7	56	182	554	581
Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV	6	32	1.006	762	2.113	451	95	663	2.371	7.494	7.931
Leistungsabhängige variable Vergütung ⁴	0	30	876	152	227	181	25	70	295	1.857	1.444
Andere variable Vergütung ⁴	0	0	138	14	54	36	15	4	25	286	314
Abfindungszahlungen ⁵	0	0	28	103	177	22	26	20	107	482	405
Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV	0	30	1.042	269	457	239	66	95	427	2.625	2.162

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Anzahl der Mitarbeiter zum 31. Dezember 2020. Aufwendungen für Altersversorgung für 2019 angepasst.

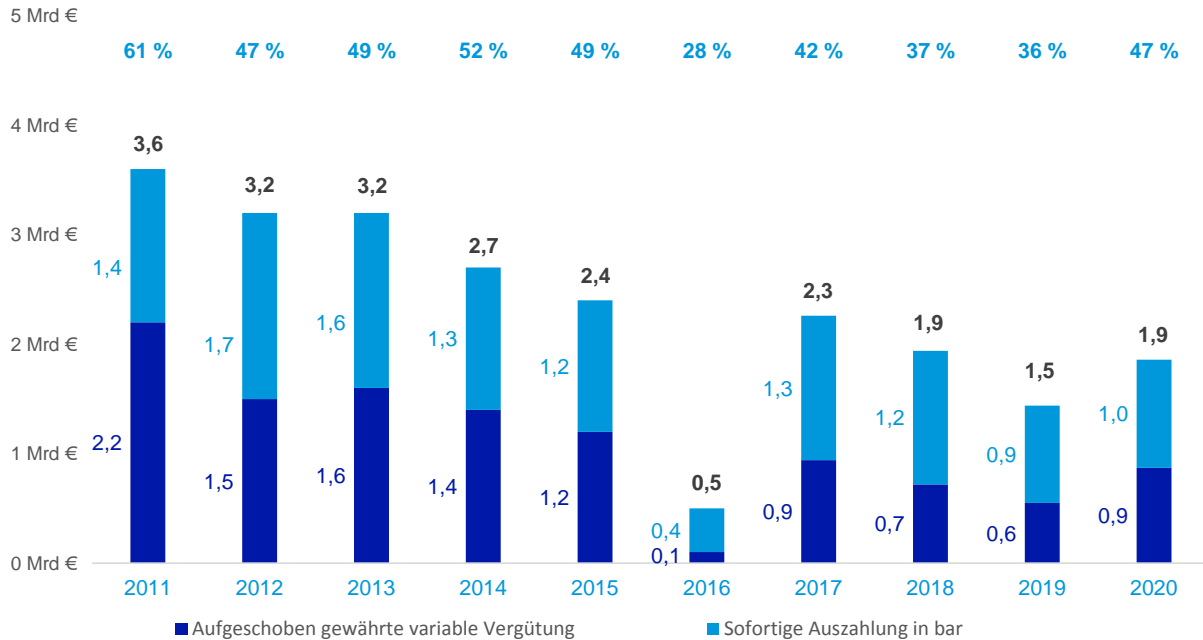
² Die Spalte Aufsichtsrat enthält die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Bank AG. Sie sind in der Gesamtmitarbeiterzahl nicht enthalten. Mitglieder der Arbeitnehmerseite sind mit ihrer jeweiligen Vergütung für ihr Aufsichtsratsmandat berücksichtigt (ihre Vergütung als Mitarbeiter ist in der jeweiligen 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); PB = Privatkunden; AM = Asset Management; 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. Die gesamte Vergütung eines Mitarbeiters wird auf Basis der Rolle zum Jahresende der jeweiligen Spalte zugewiesen.

⁴ Leistungsabhängige variable Vergütung umfasst die Individuelle variable Vergütung und die Gruppenkomponente der variablen Vergütung. Andere variable Vergütung beinhaltet andere vertragliche Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung, wie beispielsweise Neueinstellungsprämien und Halteprämien (inklusive 171 Mio. €, die zu Beginn des Jahres aufgrund eines erhöhten Abwanderungsrisikos gewährt wurden). Andere variable Vergütung in 2020 beinhaltet nun außerdem den Recognition Award (45 Mio. €) und spezifische Elemente variabler Vergütung für Tarifmitarbeiter und Beamte, die zuvor unter leistungsabhängige variable Vergütung ausgewiesen wurden. Die im Vergütungsbericht 2019 berichtete leistungsabhängige variable Vergütung für 2019 in Höhe von 1.516 Mio. € und Andere variable Vergütung in Höhe von 242 Mio. € wurden im Rahmen dieser Tabelle entsprechend angepasst. Erstattungsbeträge im Rahmen von Prime Finance sind nicht enthalten. Ausgleichszahlungen für neu eingestellte Mitarbeiter für entgangene Ansprüche gegenüber dem früheren Arbeitgeber (Buyouts) sind ebenfalls nicht enthalten.

⁵ Abfindungszahlungen beinhalten nun restrukturierungsbedingte Kosten für Abfindungen, die im vorherigen Jahr in Anhangsangabe 10 "Restrukturierung" ausgewiesen wurden. Der Wert für 2019 und die entsprechenden Gesamtwerte wurden im Rahmen dieser Tabelle angepasst.

Berichtete leistungsabhängige variable Vergütung und Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung im Jahresvergleich



Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben. Werte wie im Vergütungsbericht 2019 dargestellt; ohne die in obiger Tabelle erläuterten Anpassungen für 2019.

Offenlegung der Vergütung von Material Risk Takers

Für das Geschäftsjahr 2020 wurden weltweit 2.298 Mitarbeiter als MRTs gemäß InstVV identifiziert, im Vergleich zu 2.553 Mitarbeitern im Jahr 2019 (-10 %). Diese Reduktion ist in erster Linie das Ergebnis einer verringerten Anzahl von quantitativen MRTs (d.h. Identifizierung basierend auf der Vergütungshöhe) einhergehend mit einer geringeren Mitarbeiteranzahl und dem Ausstieg aus bestimmten Geschäftsfeldern. Im Einklang mit § 16 InstVV und Artikel 450 CRR sind Einzelheiten der Vergütungselemente der MRTs in der folgenden Tabelle zusammengestellt.

Aggregierte Vergütung für Material Risk Takers gemäß InstVV

	2020										2019
in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	IB ³	CB ³	PB ³	AM ³	CRU ³	Kontrollfunktionen ³	Unternehmensfunktionen ³	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Anzahl MRTs nach Köpfen	41	45	1.027	183	301	37	95	229	340	2.298	2.553
Anzahl MRTs nach FTE	31	36	925	165	256	26	53	216	292	1.999	2.101
Davon: Senior Management ⁴	0	36	18	29	51	4	4	39	51	232	253
Gesamtvergütung	7	94	1.239	128	192	46	73	103	247	2.130	2.070
Gesamte fixe Vergütung	7	52	522	63	108	20	34	80	135	1.022	1.297
Davon:											
Als Barvergütung (inkl. Aufwendungen für Altersversorgung)	6	52	522	63	108	20	34	80	135	1.020	1.295
In Aktien oder anderen Instrumenten	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr⁵	0	42	716	66	84	26	39	23	112	1.109	773
Davon:											
Als Barvergütung	0	22	364	37	48	17	23	14	66	590	411
In Aktien oder aktienbasierten Instrumenten	0	21	352	28	36	9	17	9	45	518	361
In anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung für das Berichtsjahr	0	36	593	41	45	10	28	8	51	813	526
Davon:											
Als Barvergütung	0	18	297	21	22	4	14	4	26	406	260
In Aktien oder aktienbasierten Instrumenten	0	18	296	21	22	5	14	4	26	406	265
In anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Gesamtbetrag der zu Beginn des Berichtsjahres noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0	64	1.050	69	93	43	65	29	122	1.536	1.971
Davon:											
Erdient	0	11	41	5	9	5	2	5	12	89	115
Erdient und ausgezahlt/zugeteilt	0	10	41	4	9	5	2	5	11	88	114
Noch nicht erdient	0	54	1.009	64	84	38	63	24	110	1.446	1.856
Aufgeschobene variable Vergütung, die während des Berichtsjahres gewährt, ausgezahlt oder reduziert wurde	0	31	393	29	42	21	22	9	46	592	831
Im Berichtsjahr gewährt	0	31	393	29	42	21	22	9	46	592	831
Im Berichtsjahr ausgezahlt	0	17	247	17	36	10	15	11	36	389	461
Reduziert durch explizite Risikoadjustierung ⁶	0	5	187	13	20	5	11	7	27	275	2
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (inkl. Neueinstellungsprämien)	0	0	1	1	0	0	0	0	1	3	9
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (inkl. Neueinstellungsprämien)	0	0	1	1	0	0	0	0	1	2	9
Gesamtbetrag der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen⁷	0	2	11	8	10	9	6	3	20	69	70
Anzahl der Begünstigten der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen	0	3	33	12	25	9	23	5	20	130	213
Höchste im Berichtsjahr an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0	1	3	1	3	2	1	2	5	5	11

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Mitarbeiter wurden den Spalten auf Basis ihrer primären Rolle zugewiesen. FTE zum 31. Dezember 2020.

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 (MB)/ der Geschäftsleitung aller bedeutenden Institute innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns. IB = Investment Bank; CB = Unternehmensbank (Corporate Bank); PB = Privatkunden; AM = Asset Management; 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 Für den Zweck dieser Offenlegung umfasst Senior Management: DB AG MB Mitglieder und MB-1 Positionen; stimmberechtigte Mitglieder der Top-Executive Committees des Geschäftsbereichs; MB Mitglieder signifikanter Institute und entsprechende MB-1 Positionen mit Führungsverantwortung.

⁵ Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Berichtsjahr beinhaltet die leistungsabhängige variable Vergütung, Andere variable Vergütung sowie Abfindungszahlungen. Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche von Neueinstellungen gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts) sind nicht enthalten.

⁶ Enthält den verfallenen aktienbasierten Teil des im Januar 2017 gewährten Retention Award Programms aufgrund der Nicht-Erreichung des Aktienkursziels in 2020.

⁷ Abfindungen werden in der Regel nicht aufgeschoben gewährt.

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter

in €	2020	2019
	Anzahl der Personen	Anzahl der Personen
Gesamtbezüge ¹		
1.000.000 bis 1.499.999	333	305
1.500.000 bis 1.999.999	150	122
2.000.000 bis 2.499.999	67	50
2.500.000 bis 2.999.999	38	37
3.000.000 bis 3.499.999	25	21
3.500.000 bis 3.999.999	15	20
4.000.000 bis 4.499.999	17	9
4.500.000 bis 4.999.999	9	8
5.000.000 bis 5.999.999	12	6
6.000.000 bis 6.999.999	10	4
7.000.000 bis 7.999.999	3	0
8.000.000 bis 8.999.999	3	0
9.000.000 bis 9.999.999	1	0
10.000.000 bis 10.999.999	1	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	0	1
Gesamt	684	583

¹ Berücksichtigt alle Komponenten fixer und variabler Vergütung (inklusive Abfindungen). Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche von Neueinstellungen gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts) sind nicht enthalten. Enthält Mitglieder des Vorstands der DB AG sowie Mitarbeiter, die 2020 ausgeschieden sind.

Für das Jahr 2020 haben insgesamt 684 Mitarbeiter eine Gesamtvergütung von 1 Mio. € oder mehr erhalten, im Vergleich zu 583 Mitarbeitern im Jahr 2019. Dieser Anstieg basiert auf einer insgesamt höheren leistungsabhängigen variablen Vergütung, die aus der oben beschriebenen deutlichen Verbesserung der Ergebnisse auf Konzern- und Geschäftsbereichsebene folgt.

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 €	31.12.2020	
	Vorsitz	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 2020

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020 setzt sich wie folgt zusammen (ohne gesetzliche Umsatzsteuer):

Mitglieder des Aufsichtsrats in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2020		Vergütung für das Geschäftsjahr 2019	
	Fest	Hiervon im 1. Quartal 2021 auszuzahlen	Fest	Hiervon im 1. Quartal 2020 ausgezahlt
Dr. Paul Achleitner ¹	802.083	601.563	900.000	675.000
Detlef Polaschek	450.000	337.500	450.000	337.500
Ludwig Blomeyer-Bartenstein	300.000	225.000	300.000	225.000
Frank Bsirske	300.000	225.000	300.000	225.000
Mayree Carroll Clark	425.000	318.750	370.833	278.125
Jan Duscheck	250.000	187.500	250.000	187.500
Dr. Gerhard Eschelbeck	150.000	112.500	150.000	112.500
Sigmar Gabriel ²	166.667	125.000	0	0
Katherine Garrett-Cox ³	100.000	100.000	300.000	225.000
Timo Heider	250.000	187.500	250.000	187.500
Martina Klee	150.000	112.500	150.000	112.500
Henriette Mark	250.000	187.500	250.000	187.500
Richard Meddings ⁴	0	0	87.500	87.500
Gabriele Platscher	300.000	225.000	300.000	225.000
Bernd Rose	275.000	206.250	250.000	187.500
Gerd Alexander Schütz	175.000	131.250	150.000	112.500
Prof. Dr. Stefan Simon ⁴	0	0	320.833	320.833
Stephan Szukalski ⁵	200.000	200.000	200.000	150.000
John Alexander Thain	200.000	150.000	200.000	150.000
Michele Trogni	350.000	262.500	320.833	240.625
Dr. Dagmar Valcárcel ⁶	425.000	318.750	166.667	125.000
Dr. Theodor Weimer ⁷	108.333	81.250	0	0
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	450.000	337.500	420.833	315.625
Jürg Zeltner ⁸	0	0	25.000	25.000
Insgesamt	6.077.083	4.632.813	6.112.499	4.692.708

¹ Herr Dr. Achleitner hatte im Zuge der Diskussion über einen freiwilligen Verzicht von Führungskräften der Bank auf Teile ihrer Vergütungsansprüche im Mai 2020 angeboten, auf einen zukünftigen Vergütungsanspruchsteil in Höhe von 1/12 (72.917 €) seiner satzungsgemäßen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 zu verzichten. Diesen Verzicht hat der Vorstand angenommen.

² Mitglied seit 11. März 2020.

³ Mitglied bis 20. Mai 2020.

⁴ Mitglied bis 31. Juli 2019.

⁵ Mitglied bis 31. Dezember 2020.

⁶ Mitglied seit 1. August 2019.

⁷ Mitglied seit 20. Mai 2020.

⁸ Mitglied vom 20. August bis 15. Dezember 2020.

Von der ermittelten Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wurden dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied 25 % nach Rechnungsvorlage auf der Basis eines Aktienkurses von 8,9201 € (Durchschnitt der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra) des Januars 2021) in virtuelle Aktienanteile der Gesellschaft umgerechnet. Für Mitglieder, die im Jahr 2020 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 2021 als Teil der Vergütung 2020 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 2021 für ausgeschiedene Mitglieder zur Auszahlung gekommenen Beträge.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Anzahl der virtuellen Aktienanteile			Im Februar 2021 auszuzahlen in €
	Im Februar 2021 als Teil der Vergütung 2020 umgerechnet	In der laufenden Bestellungsperiode aufgelaufene Gesamtbeträge	Gesamt (kumulativ)	
Dr. Paul Achleitner ²	22.479,662	63.229,466	85.709,128	0
Detlef Polaschek ³	12.611,966	22.616,259	35.228,225	0
Ludwig Blomeyer-Bartenstein ³	8.407,977	15.077,506	23.485,483	0
Frank Bsirske ⁴	8.407,977	15.077,506	23.485,483	0
Mayree Carroll Clark ³	11.911,301	18.256,494	30.167,795	0
Jan Duscheck ⁴	7.006,648	12.564,588	19.571,236	0
Dr. Gerhard Eschelbeck ⁵	4.203,989	9.788,371	13.992,360	0
Sigmar Gabriel ⁶	4.671,099	0	4.671,099	0
Katherine Garrett-Cox ⁷	0	21.530,850	21.530,850	192.057
Timo Heider ⁴	7.006,648	12.564,588	19.571,236	0
Martina Klee ⁴	4.203,989	7.538,753	11.742,742	0
Henriette Mark ⁴	7.006,648	12.564,588	19.571,236	0
Gabrielle Platscher ⁴	8.407,977	15.077,506	23.485,483	0
Bernd Rose ⁴	7.707,313	12.564,588	20.271,901	0
Gerd Alexander Schütz ⁸	4.904,654	7.538,753	12.443,407	0
Stephan Szukalski ⁹	0	10.051,671	10.051,671	89.662
John Alexander Thain ³	5.605,318	10.051,671	15.656,989	0
Michele Trogni ³	9.809,307	15.743,576	25.552,883	0
Dr. Dagmar Valcárcel ¹⁰	11.911,301	5.328,559	17.239,860	0
Dr. Theodor Weimer ¹¹	3.036,214	0	3.036,214	0
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann ¹²	12.611,966	15.283,311	27.895,277	0
Insgesamt	161.911,954	302.448,604	464.360,558	281.719

¹ Zum Kurswert von 8,9201 € auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) im Januar 2021.

² Mitglied wurde am 18. Mai 2017 wiedergewählt. Die Umrechnung erfolgte unter Berücksichtigung des Verzichts von Herrn Dr. Achleitner in Höhe von 1/12 (72.917 €) seiner satzungsgemäßen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020.

³ Mitglied seit 24. Mai 2018.

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

⁵ Mitglied seit 18. Mai 2017.

⁶ Mitglied seit 11. März 2020.

⁷ Mitglied bis 20. Mai 2020.

⁸ Mitglied wurde am 24. Mai 2018 wiedergewählt.

⁹ Mitglied bis 31. Dezember 2020.

¹⁰ Mitglied seit 1. August 2019.

¹¹ Mitglied seit 20. Mai 2020.

¹² Mitglied seit 1. August 2018.

Mit Ausnahme von Frank Bsirske, Jan Duscheck und Stephan Szukalski (Mitglied bis 31.12.2020) sind alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2020 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,1 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 2020 haben wir 0,11 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. Insoweit ist die Kostenübernahme durch die Bank in der Satzung geregelt. Aufgrund einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung stellt die Bank Herrn Dr. Paul Achleitner für derartige Tätigkeiten im Interesse der Bank unentgeltlich Infrastruktur- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung. So ist er berechtigt, interne Ressourcen zur Vorbereitung und Durchführung seiner Tätigkeiten zu nutzen. Beispielsweise stehen Herrn Dr. Paul Achleitner die Sicherheits- und Fahrdienste der Bank für diese Aufgaben unentgeltlich zur Verfügung. Außerdem erstattet die Bank seine Reisekosten und Teilnahmegebühren und entrichtet die Steuern auf etwaige geldwerte Vorteile. Der Präsidialausschuss hat dem Abschluss dieser Vereinbarung am 24. September 2012 zugestimmt. Die Regelungen der Vereinbarung gelten für die Dauer der Bestellung von Herrn Dr. Paul Achleitner zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats und werden jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft. Im Rahmen dieser Vereinbarung hat die Bank Herrn Dr. Achleitner im Geschäftsjahr 2020 Unterstützungsleistungen im Gegenwert von rund 135.000 € (2019: 208.000 €) und Aufwandserstattungen in Höhe von 150.290 € (2019: 277.010 €) gewährt.

