



Vergütungsbericht 2021

Vergütungsbericht

Einleitung	2
Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat	2
Vergütungsbericht für die Mitarbeiter	2
Vergütung der Mitglieder des Vorstands	2
Grundlagen der Vorstandsvergütung	2
Zuständigkeit und Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung	2
Leitprinzip: Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie	3
Vergütungsgrundsätze	3
Vergütungsrelevante Ereignisse in 2021	4
Anpassung des Vergütungssystems ab 1. Januar 2021	4
Billigung des neuen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung 2021	5
Veränderungen im Vorstand in 2021	6
Geschäftliche Entwicklung und Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensstrategie in 2021	6
Grundsätze der Vergütungsfestsetzung	7
Struktur des Vorstandsvergütungssystems 2021	7
Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung	8
Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr	10
Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)	10
Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)	10
Angemessenheit der Vorstandsvergütung und Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung	21
Zurückbehaltungs- und Halteperioden	23
Backtesting, Malus und Clawback	24
Angaben zu Aktien und zur Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung (Shareholding guidelines)	24
Leistungen zum Mandatsende	26
Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden	26
Weitere anstellungsvertragliche Regelungen	27
Abweichungen vom Vergütungssystem	27
Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021	28
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	28
Frühere Mitglieder des Vorstands	31
Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022	33
Geplante Veränderungen im Vorstand	33
Ziel-Gesamtvergütungen und Maximalvergütung	33
Ziele für 2022	33
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	35
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 und 2020	36
Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	39
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	41
Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats	41
Verantwortung des Wirtschaftsprüfers	41
Prüfungsurteil	41
Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts	42
Haftungsbeschränkung	42
Vergütung der Mitarbeiter (nicht testiert)	43
Aufsichtsrechtliches Umfeld	43
Vergütungs-Governance	44
Vergütungsstrategie	45
Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung	46
Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen	48
Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung	48
Struktur der variablen Vergütung	49
Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung	51
Vergütungsentscheidungen für 2021	52
Offenlegung der Vergütung von Material Risk Takers	54

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2021 enthält detaillierte Informationen zur Vergütung im Deutsche Bank-Konzern.

Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat

Der Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Deutsche Bank Aktiengesellschaft (im Folgenden auch „Deutsche Bank AG“ oder „Bank“) gemäß § 162 Aktiengesetz erstellt. Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Bank und gibt Auskunft über die im Geschäftsjahr 2021 jedem gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Bank gewährte und geschuldete Vergütung.

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

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

In diesem Teil des Vergütungsberichtes werden Informationen über das Vergütungssystem und die Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter im Deutsche Bank-Konzern offengelegt (einschließlich DWS Gruppe). Der Bericht stellt das Vergütungsrahmenwerk des Konzerns dar und er erläutert die Entscheidungen über die variable Vergütung für das Jahr 2021. Darüber hinaus enthält der Bericht quantitative Vergütungsinformationen im Hinblick auf die Mitarbeiter, die als Risikoträger (sogenannte Material Risk Takers) gemäß der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) identifiziert wurden.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Grundlagen der Vorstandsvergütung

Zuständigkeit und Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung

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

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

Leitprinzip: Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie

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

Die Deutsche Bank hat sich für den Konzern ehrgeizige Ziele für den Zeitraum bis einschließlich 2022 gesetzt. Dazu zählen die weitere Stabilisierung der Bank, der erfolgreichen Abschluss der Transformation des Konzerns und die nachhaltige Profitabilität. Das Erreichen dieser Ziele lässt sich konkret an den folgenden Kennziffern messen, die der Vorstand kommuniziert hat: (1) ein geplanter Umsatz für den Konzern von rund € 24,4 Mrd., (2) eine kontinuierliche Reduktion der Kosten, (3) eine harte Kernkapitalquote (CET1 ratio) von über 12,5 % und (4) eine Eigenkapitalrendite (RoTE) von 8 %.

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

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

Vergütungsgrundsätze

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

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

Vergütungsrelevante Ereignisse in 2021

Anpassung des Vergütungssystems ab 1. Januar 2021

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde zuletzt mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 angepasst. Bei der Überprüfung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat insbesondere die folgenden Ziele verfolgt:

- Vereinfachung der Vergütungsstrukturen zur Verbesserung der Nachvollziehbarkeit und Transparenz,
- Berücksichtigung der aktuellen Marktpraxis vergleichbarer Finanzinstitute (Peers) und
- Umsetzung der jüngsten rechtlichen und regulatorischen Entwicklungen.

Als Ergebnis aus der Überprüfung hat der Aufsichtsrat drei Handlungsfelder identifiziert, zu denen er Anpassungen beschlossen hat:

Option zur Unterstützung einer schnelleren Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung

Der Aufsichtsrat kann beschließen, den Anteil der aktienbasierten variablen Vergütung bis zur Erfüllung der mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Aktienhalteverpflichtung auf bis zu 100 % zu erhöhen. Dies führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Vergütung insgesamt, sondern nur zur Erhöhung des prozentualen Anteils, der aktienbasiert gewährt wird.

Erhöhung der Konsistenz innerhalb des Vergütungssystems durch strukturelle Anpassungen

Die Vergütungskomponenten sind durch eine konsistente Gewichtung und klarere Strukturen transparenter ausgestaltet.

- Die Komponenten der variablen Vergütung sind für alle Mitglieder des Vorstand einheitlich (und nicht mehr unterschiedlich) gewichtet.
- Sämtliche individuellen und bereichsbezogenen Ziele sind in der Kurzfristkomponente gebündelt und die gemeinschaftlich zu erreichenden Ziele in der Langfristkomponente.
- Die maximale Zielerreichung für die Kurzfrist- und die Langfristkomponente beträgt einheitlich 150 % (anstatt bislang 200 % in der Kurzfristkomponente).

Enge Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bank

Die Vergütungsstrukturen sind stärker mit Nachhaltigkeitszielen, die aus der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bank abgeleitet werden, verknüpft.

- ESG-Ziele finden sich in den Balanced Scorecards als Teil der Kurzfristkomponente. ESG-Ziele können auch in den individuellen Zielen verankert werden
 - In der Langfristkomponente findet sich eine ESG-Matrix mit gemeinschaftlich zu erreichenden Zielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Diese resultieren in einem ESG-Faktor mit einem Anteil von 20 % an der gesamten variablen Vergütung.
-

Das folgende Bild zeigt die Änderungen des ab 2021 geltenden Vergütungssystems im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem im Überblick:

Veränderungen des Vergütungssystems im Überblick

Vorstandsvergütung bis Geschäftsjahr 2020	Komponente	Vorstandsvergütung ab Geschäftsjahr 2021
<ul style="list-style-type: none"> — Uneinheitliches Verhältnis von LTA zu STA 	Vergütungsstruktur	<ul style="list-style-type: none"> — Einheitliches Verhältnis von LTA (60%) zu STA (40%)
<ul style="list-style-type: none"> — Gruppenziele als auch individuelle und bereichsbezogene 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 als auch bereichsbezogene Ziele (Gewichtung in % der variablen Vergütung) Gruppenkomponente klassifiziert als LTA ab GJ 2021 <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 (beinhaltet ehemaliges Gruppenziel Client & Culture Faktor) — 15% Relative Aktienrendite — 15% Organisches Kapitalwachstum — 10% Gruppenkomponente (CET1-Ratio / Leverage Ratio / Adjusted Costs / RoTE) — Unverfallbarkeit der Restricted Equity Awards nach 2, 3, 4 bzw. 5 Jahren zzgl. einer jeweiligen Haltefrist von 1 Jahr
<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

Billigung des neuen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung 2021

Das mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 angepasste System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Mai 2021 gemäß § 120a Absatz 1 Aktiengesetz (AktG) zur Abstimmung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 97,76 % gebilligt.

Die Umsetzung des angepassten Vergütungssystems erfolgte im Rahmen der Vorstandsanstellungsverträge durch die freiwillige Zustimmung der Vorstandsmitglieder zu den erforderlichen Vertragsanpassungen und galt für alle im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder.

Veränderungen im Vorstand in 2021

Frank Kuhnke hat sein Amt als Mitglied des Vorstands und Chief Operating Officer mit Wirkung zum 30. April 2021 niedergelegt. Rebecca Short wurde mit Wirkung ab dem 1. Mai 2021 für die Dauer von drei Jahren zum Mitglied des Vorstands bestellt. Mit Wirkung ab dem 1. Mai 2021 hat der Aufsichtsrat zudem Veränderungen in den funktionalen Verantwortungsbereichen der einzelnen Mitgliedern des Vorstands beschlossen. Das Vorstandsgremium bestand in 2021 damit durchgehend aus 10 Mitgliedern. Der Anteil an Frauen im Vorstand beträgt seit dem 1. Mai 2021 20 %.

Geschäftliche Entwicklung und Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensstrategie in 2021

Die Vorstandsvergütung ist eng an die strategischen Ziele der Deutschen Bank geknüpft. Sämtliche mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten individuellen und gemeinschaftlichen Ziele sowie deren Bemessungsparameter für das Geschäftsjahr 2021 wurden zu Beginn des Jahres im Vergütungskontrollausschuss diskutiert und anschließend vom Aufsichtsrat beschlossen. Die Ziele dienen insgesamt der Förderung der strategischen Transformation des Konzerns und die für das Geschäftsjahr 2021 zu Beginn des Jahres 2022 in Bezug auf die Ziele festgestellten Erreichungsgrade geben Auskunft, in welchem Umfang die einzelnen Ziele erreicht wurden und damit den Erfolg der Bank unterstützt haben.

Trotz des anhaltend schwierigen wirtschaftlichen Umfeldes und im zweiten Jahr der Pandemie ist es der Deutschen Bank gelungen, ihre Transformation mit Erfolg weiter voran zu treiben und zugleich den höchsten Nettogewinn seit einem Jahrzehnt zu erwirtschaften. Die Deutsche Bank hat 2021 die Neuausrichtung des Geschäftsmodells fortgeführt, zugleich die Kosten erheblich gesenkt und eine nachhaltige Profitabilität wiedererlangt. 97 % der geplanten Umbaukosten konnten bis Ende 2021 bereits verbucht werden.

Mit einem Vorsteuergewinn von 3,4 Mrd. € und einem Nettogewinn von 2,5 Mrd. € konnte das Ergebnis im Vergleich zum in 2020 erreichten Ergebnis mehr als vervierfacht werden. 2021 konnten in jedem Segment Gewinne und Erträge insgesamt um 6 % auf 25,4 Mrd. € gesteigert werden. Dies ist zu einem bedeutenden Teil auf ein starkes Neugeschäft und Marktanteilsgewinne zurückzuführen: In der Unternehmensbank ist das Kreditbuch 2021 um acht Mrd. € gewachsen, in der Investmentbank konnten die Erträge im Vergleich zum sehr starken Vorjahr nochmals um vier Prozent gesteigert werden, in der Privatkundenbank konnten 23 Mrd. € an Nettozuflüssen in Anlageprodukte verbucht und Nettoneukredite in Höhe von 15 Mrd. € vergeben werden. Die Einlagen wuchsen um sieben Mrd. €. Die Vermögensverwaltung verwaltet nach Nettomittelzuflüssen von 48 Mrd. € und einer guten Wertentwicklung der Anlageprodukte nunmehr 928 Mrd. € – beides sind Rekordwerte.

In allen Geschäftsbereichen ist das Kundeninteresse an Produkten, die Aspekte von Umwelt, Sozialem und guter Unternehmensführung (ESG) berücksichtigen, rasant gewachsen ist und konnte entsprechend bedient werden. Bereits zum Ende 2021 konnten 157 Mrd. € an nachhaltigen Finanzierungen und Anlagen realisiert werden. Damit kann das zunächst für 2025 avisierte Ziel von 200 Milliarden voraussichtlich bereits 2022 erreicht werden. Nachhaltigkeit, als eine der wichtigsten Management Prioritäten seit 2019, tritt als Fokusthema immer stärker in den Vordergrund des Handelns der Deutschen Bank.

Die individuellen Ziele sind in der Kurzfristkomponente (STA) gebündelt und haben einen Anteil von 40 % an der gesamten variablen Vergütung. Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2021 für diese Komponenten Erreichungsgrade zwischen 130 % und 142 % festgestellt. Die Leistung des Vorstands als Gesamtgremium zeigt sich in der Langfristkomponente (LTA) mit einem Anteil von 60 % an der gesamten variablen Vergütung. Insgesamt lag der Erreichungsgrad der gemeinschaftlichen Ziele allein auf das Geschäftsjahr 2021 bezogen bei 71,21 %. Dieser Erreichungsgrad fließt zu 60 % in die für das Geschäftsjahr 2021 zu gewährende Langfristkomponente ein. 30 % werden für das Geschäftsjahr 2022 und 10 % für das Geschäftsjahr 2023 berücksichtigt. Da in die für das Geschäftsjahr 2021 gewährte Langfristkomponente die Erreichungsgrade der Vorjahre (30 % des Jahres 2020 und 10 % des Jahres 2019) eingeflossen sind, lag der Erreichungsgrad diese Komponente für das Geschäftsjahr 2021 auf Basis der gewichteten Erreichungsgrade der drei Geschäftsjahre bei insgesamt 66,27 %. Details zu den einzelnen Erreichungsgraden werden in diesem Bericht im Kapitel „Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr“ dargestellt.

Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Struktur des Vorstandsvergütungssystems 2021

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

Vorstandsvergütungssystem 2021

Komponente	Ziel	Umsetzung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundgehalt	Mit der Grundvergütung wird die Übernahme von Rolle und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds honoriert. Die fixe Vergütung soll ein marktgerechtes, angemessenes Einkommen sichern und gewährleisten, dass unangemessene Risiken vermieden werden. Zusätzlich werden den Vorstandsmitgliedern wiederkehrende, sonstige Leistungen sowie Beiträge für die Altersversorgung gewährt.	<ul style="list-style-type: none"> - Monatliche Auszahlung; Höhe der Grundvergütung auf Jahresbasis zwischen 2,4 Mio. € und 3,6 Mio. €
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> - Firmenwagen und Fahrgestellung, ggf. Aufwendungen für Umzugskosten, Mietkostenzuschüsse, Versicherungsprämien und geschäftsbezogene Repräsentationsaufwendungen
Altersversorgung		<ul style="list-style-type: none"> - Einheitlicher und vertraglich fest zugesagter jährlicher Beitrag bzw. Zulage in Höhe von 650.000 € für eine adäquate Versorgung im Alter
Erfolgsabhängige Vergütung		
Short Term Award (STA)	Der STA honoriert den individuellen Wertbeitrag eines jeden Vorstandsmitglieds zur Erreichung kurz- und mittelfristiger Unternehmensziele im Einklang mit der Unternehmensstrategie. Er besteht aus drei Elementen, die auf die Rolle und den Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds zugeschnitten und deren Zielerreichungsgrade vom jeweiligen Vorstandsmitglied individuell beeinflussbar sind.	<ul style="list-style-type: none"> - 40 % Anteil an der gesamten variablen Vergütung mit 3 auf die individuelle Leistung bezogenen Elementen <ol style="list-style-type: none"> (1) Individuelle Ziele (20 %); (2) Individuelle Balanced Scorecard (10 %); (3) Jahresbezogene Prioritäten (10 %) - Maximale Zielerreichung 150 % - Bemessungszeitraum 1 Jahr - Frühestmögliche Auszahlung in 4 Tranchen in bar (Restricted Incentive Awards) - nach 1, 3, 5 und 7 Jahren nach der Gewährung - Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung: Zwischen 1,640 Mio. € und 2,160 Mio. €
Long Term Award (LTA)	Bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf der Erreichung von langfristigen, an die Strategie gekoppelten Zielen. Um dies zu unterstreichen, hat der Aufsichtsrat mit einem Anteil des LTA von 60 % an der gesamten variablen Zielvergütung einen Schwerpunkt auf diese Komponente gesetzt. Für den LTA legt der Aufsichtsrat gemeinschaftliche Ziele für die Mitglieder des Vorstands fest. Wichtiger Bestandteil des LTA bildet seit 2021 der ESG-Faktor. Mit seiner Implementierung und Weiterentwicklung erfolgt die konsequente Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bank mit der Vorstandsvergütung.	<ul style="list-style-type: none"> - 60 % Anteil an der gesamten variablen Vergütung mit 4 Gruppenzielen <ol style="list-style-type: none"> (1) ESG-Faktor (20 %); (2) Relative Aktienrendite (15 %); (3) Organisches Kapitalwachstum (15 %); (4) Gruppenkomponente (10 %): Kernkapitalquote, Verschuldungsquote, Bereinigte Kosten, Eigenkapitalrendite - Maximale Zielerreichung 150 % - Bemessungszeitraum 3 Jahre mit einer Gewichtung von 60 % (GJ), 30 % (GJ+1), 10 % (GJ+2) - Auszahlung in 4 Tranchen ausschließlich in Aktien (Restricted Equity Awards) – frühestmögliche Auszahlung nach 2, 3, 4, 5 Jahren zzgl. einer jeweiligen Haltefrist von 1 Jahr nach der Gewährung - Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung: zwischen 2,460 Mio. € und 3,240 Mio. €

Vergütungskomponenten		Maximum	Zurückbehaltungsregeln	Weitere Themen	
Variabel	Short Term Award – Gewichtung 40% Individuelle Ziele (<i>Bemessungszeitraum = 1 Jahr</i>) <ul style="list-style-type: none"> • 20% Individuelle Ziele • 10% Individuelle Balanced Scorecards • 10% Jahresbezogene Prioritäten 	150%	Cash-basiert*	unterliegt: Verfallbedingungen Clawback Bedingungen	Aktienhalteverpflichtung Abfindungen CoC
	Long Term Award – Gewichtung 60% Gemeinschaftliche Ziele (<i>Bemessungszeitraum = 3 Jahre</i>) <ul style="list-style-type: none"> • 20% ESG-Faktor • 15% Relative Aktienrendite • 15% Organisches Kapitalwachstum • 10% Gruppenkomponente 		<ul style="list-style-type: none"> • Aktienbasiert • Ratierliche Gewährung • 1 Jahr Haltefrist 		
Fix	Grundgehalt Pensionsplan / Pensionszulage Nebenleistungen	100%			

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

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

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung

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

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

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

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

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

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

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

Ziel- und Maximalwerte von Grundgehalt und variabler Vergütung

in €	2021				2020
	Grundgehalt	Short-Term Award	Long-Term Award	Gesamtvergütung ²	Gesamtvergütung ²
Vorstandsvorsitzender					
Zielwert	3.600.000	2.160.000	3.240.000	9.000.000	8.700.000
Maximalwert	3.600.000	3.240.000	4.860.000	9.850.000	9.850.000
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender und ordentliches Vorstandsmitglied zuständig für PB/AM¹					
Zielwert	3.000.000	1.760.000	2.640.000	7.400.000	7.400.000
Maximalwert	3.000.000	2.640.000	3.960.000	9.600.000	9.850.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder zuständig für Finanzen (CFO) und Risikomanagement (CRO)					
Zielwert	2.800.000	1.680.000	2.520.000	7.000.000	6.700.000
Maximalwert	2.800.000	2.520.000	3.780.000	9.100.000	9.400.000
Alle übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder					
Zielwert	2.400.000	1.640.000	2.460.000	6.500.000	6.500.000
Maximalwert	2.400.000	2.460.000	3.690.000	8.550.000	9.200.000

¹ PB = Privatkundenbank / AM = Asset Management.t

² Begrenzung der maximalen Gesamtsumme aus Grundgehalt und variabler Vergütung die vom Aufsichtsrat festgesetzte Obergrenze.

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



Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr

Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

Die fixen Vergütungskomponenten in Form von Grundgehalt, Nebenleistungen und Beiträgen zur Altersversorgung bzw. Pensionszulagen wurden im Geschäftsjahr erfolgsunabhängig und entsprechend der einzelvertraglichen Zusagen gewährt.

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

Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt. Die variable Vergütung setzt sich aus zwei Komponenten zusammen, einer Kurzfristkomponente (Short Term Award = STA) mit einer Gewichtung von 40 % und einer Langfristkomponente (Long Term Award = LTA) mit einer Gewichtung von 60 % bezogen auf die variable Zielvergütung.

Sämtliche Ziele, Mess- und Bewertungskriterien, die im Geschäftsjahr 2021 für die Leistungsbemessung zugrunde gelegt wurden, sind aus der Strategie der Deutschen Bank abgeleitet und entsprechen dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem. Die Ziele wurden so ausgewählt, dass sie für die Mitglieder des Vorstands geeignete Anreize setzen, die Ertragsentwicklung der Deutschen Bank zu fördern und im Einklang mit den Interessen der Aktionäre sowie der gesellschaftlichen Verantwortung der Deutschen Bank durch Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten und Klimaschutz stehen. Die herausfordernden Ziele spiegeln die Ambitionen der Bank wider. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung Null betragen, im Falle einer Übererfüllung ist der maximale Erreichungsgrad auf 150 % des Zielwertes begrenzt.

Verhältnis von finanziellen und nicht-finanziellen Zielen

Bei der Festlegung der Ziele stehen finanzielle und nicht-finanzielle Ziele in einem ausgeglichenen Verhältnis zueinander. Bezogen auf die gesamte variable Vergütung überwogen die finanziellen Ziele im Geschäftsjahr 2021 mit einem Anteil von rund 54 %. Sowohl die finanziellen als auch die nicht finanziellen Ziele wurden so gewählt, dass sie mit Abschluss des Geschäftsjahres quantitativ bzw. qualitativ messbar sind. Etwa 73 % der Ziele sind quantitativ messbar und ein Anteil von etwa 27 % wird qualitativ gemessen

Short-Term Award (STA)

Die Höhe des **Short-Term Award** für das Geschäftsjahr 2021 wird aus dem Erreichungsgrad der kurz- und mittelfristigen individuellen und geschäftsbereichsbezogenen Ziele abgeleitet. Er setzt sich aus den drei folgenden Komponenten mit der dargestellten Gewichtung am STA zusammen:

- Individuelle Ziele (50 %)
- Individuelle Balanced Scorecards (25 %)
- Jährliche Prioritäten (25 %)

Zu Beginn des Folgejahres stellt der Aufsichtsrat für jede Komponente auf Basis der Leistung während des vorangegangenen Jahres die Zielerreichung fest. Aus den Zielerreichungen der drei Komponenten ergibt sich für jedes Mitglied des Vorstands ein Erreichungsgrad, der die Höhe der Kurzfristkomponente für das abgelaufene Geschäftsjahr bestimmt.

Ermittlung des Barwertes des Short-Term Awards

STA – Individuelle Komponente (40%)			
	Individuelle Ziele 50%	Balanced Scorecard 25%	Jahres-Prioritäten 25%
Zielwerte*	€ 820.000 - € 1.080.000	€ 410.000 - € 540.000	€ 410.000 - € 540.000
Zielerreichungsgrad	0% - 150%	0% - 150%	0% - 150%
Summe	€ 0 - € 1.620.000	€ 0 - € 810.000	€ 0 - € 810.000
€ 0 - € 3.240.000			

* Auf Basis 100 %. Pro Rata Temporis bei unterjährigem Ein- oder Austritt

Sämtliche Ziele des STA werden über einen Zeitraum von einem Jahr bemessen. Die Zielerreichung der Ziele des STA kann maximal 150 % betragen. Wird ein Ziel verfehlt, kann die Zielerreichung Null sein. Der für ein Geschäftsjahr ermittelte STA wird grundsätzlich in Form einer Barvergütung (Restricted Incentive Awards) gewährt. Die Auszahlung erfolgt in vier Tranchen zu je 25 % über einen Zeitraum von insgesamt sieben Jahren jeweils nach 1, 3, 5 und 7 Jahren nach Ablauf des Bemessungszeitraums. Sämtliche Tranchen unterliegen während der Zurückbehaltungszeiträume bestimmten Leistungs- und Verfallbedingungen. Der Aufsichtsrat kann beschließen, den STA anstatt in einer Barvergütung in Form von Aktienanwartschaften (Restricted Equity Awards) zu erfüllen, um dadurch insbesondere die schnellere Erfüllung der mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Aktienhalteverpflichtung zu fördern.

Individuelle Ziele

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

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

Für jedes Vorstandsmitglied wurden für das Geschäftsjahr 2021 zu Jahresbeginn zwischen 4 und 6 individuelle Ziele mit unterschiedlicher Gewichtung festgelegt. Anlässlich der Veränderungen im Vorstand zum 1. Mai 2021 kam es zu einer unterjährigen Anpassung der Geschäftsverteilung. Die Ziele wurden entsprechend geändert, um die neuen Zuständigkeiten zu reflektieren. Demzufolge hatten die Vorstandsmitglieder auf das gesamte Geschäftsjahr betrachtet bis zu acht Ziele, die teilweise nur für einen Teil des Jahres galten. Sämtliche, im Jahresverlauf gültigen Ziele wurden entsprechend ihrer Gewichtung und ihrer jeweiligen Geltungsdauer bei der Jahresendbewertung anteilig berücksichtigt. Die folgende Übersicht stellt die für die Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat beschlossenen Ziele anhand der jeweiligen Zielkategorie und deren anteilige Gewichtung bezogen auf das Gesamtjahr dar.

Vorstandsmitglied	Laufzeit	Gewichteter Anteil %	Individuelle Ziele
Christian Sewing	Jan - Dez	21,67 %	Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur und Vision
		20,00 %	Umsetzung der Strategie des Deutsche Bank-Konzerns und Erreichen der Konzernziele
		15,00 %	Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten
		10,00 %	Umsetzung der bankweiten Strategie zu ESG & nachhaltigem Bankgeschäft
		10,00 %	Stärkere Positionierung der Bank bei wichtigen politischen Interessenvertretern.
	Jan - Apr	6,67 %	Umsetzung der Strategie in den Geschäftsbereichen Unternehmensbank und Investmentbank mit dem Ziel einer nachhaltigen Rentabilität
		3,33 %	Sicherstellung der Umsetzung wesentlicher Kontrollverbesserungen im Bereich Finanzkriminalität
	Mai - Dez	13,33 %	Steuerung der Transformation in den Bereichen Human Resources und Real Estate
Karl von Rohr	Jan - Dez	40,00 %	Umsetzung der Strategie im Geschäftsbereich Privatkundenbank
		20,00 %	Steuerung der Regionen Deutschland & EMEA
		15,00 %	Unterstützung der Umsetzung der DWS-Strategie als Vorsitzender des DWS Aufsichtsrats
		10,00 %	Sicherstellung der Umsetzung wesentlicher Kontrollverbesserungen im Bereich Finanzkriminalität
		10,00 %	Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten
		5,00 %	Erreichung der gruppenweiten Finanzziele für 2021
Fabrizio Campelli	Jan - Apr	16,67 %	Vorantreiben der Deutsche Bank Transformationsagenda
		8,33 %	Steuerung der Transformation des Bereichs Human Resources
		5,00 %	Vorantreiben der Umsetzung der Vorstandsprioritäten für die Deutsche Bank
	Jan - Dez	10,00 %	Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten
	Mai - Dez	24,58 %	Umsetzung der Strategie in den Geschäftsbereichen Unternehmensbank und Investmentbank mit dem Ziel einer nachhaltigen Rentabilität
		16,67 %	Sicherstellung der Umsetzung wesentlicher Kontrollverbesserungen im Bereich Finanzkriminalität
		14,58 %	Schaffung einer stärkeren "Front-to-Back"-Ausrichtung in den Geschäftsbereichen Unternehmensbank und Investmentbank
		4,17 %	Steuerung der Region UK und Irland
Bernd Leukert	Jan - Dez	36,67 %	Umsetzung der Strategie im Bereich Technology, Data & Innovation
		20,00 %	Technologie: Weitere Verbesserung der IT-Strukturen
		16,67 %	Daten: Vorantreiben von Qualitätsverbesserungen
		15,00 %	Innovation: Förderung des kundenorientierten Technologieansatzes in der Gesamtbank
		5,00 %	Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten
	Mai - Dez	6,67 %	Integration bestimmter Bereiche aus der ehemaligen COO Verantwortung
Stuart Lewis	Jan - Dez	30,00 %	Förderung einer starken Risikokultur in der Gesamtbank
		23,75 %	Weiterentwicklung und Stärkung der Risikoorganisation
		22,08 %	Abarbeitung aufsichtsrechtlicher und interner Prüfungsfeststellungen
		8,33 %	Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten
	Jan - Apr	10,00 %	Sicherstellung der Umsetzung wesentlicher Kontrollverbesserungen im Bereich Finanzkriminalität
	Jan - Jul	5,83 %	Steuerung der Region UK und Irland
	James von Moltke	Jan - Dez	40,00 %
25,00 %			Stärkung des Engagement mit Investoren und Rating-Agenturen
15,00 %			Optimierung der Bilanz- und Liquiditätsausstattung
15,00 %			Umsetzung der Konzernfinanzstrategie, einschließlich der Verbesserung von Finanzen und Analysen
5,00 %			Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten

Vorstandsmitglied	Laufzeit	Gewichteter Anteil %	Individuelle Ziele
Alexander von zur Mühlen	Jan - Dez	40,00 %	Umsetzung der Strategie für die Region APAC
		30,00 %	Stärkung der Geschäfts- und der Kundenorientierung in der Region APAC
		20,00 %	Sicherstellung der Umsetzung wesentlicher Kontrollverbesserungen im Bereich Finanzkriminalität
		10,00 %	Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten
Christiana Riley	Jan - Dez	30,00 %	Umsetzung der Strategie für die Regionen Nord- und Südamerika
		25,00 %	Stärkung des Engagements mit US-Aufsichtsbehörden
		20,00 %	Sicherstellung der Umsetzung wesentlicher Kontrollverbesserungen im Bereich Finanzkriminalität
		20,00 %	Stärkung des Kundenengagements
		5,00 %	Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten
Rebecca Short	Mai - Dez	30,00 %	Voranreiben der Reduzierungen in der Abbaueinheit
		30,00 %	Voranreiben der Umsetzung der Deutsche Bank Transformationsagenda
		30,00 %	Voranreiben der direkten Kostensenkung
		10,00 %	Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten
Prof. Dr. Stefan Simon	Jan - Dez	26,67 %	Weitere Verringerung des bankweiten Portfolios an Rechtsstreitigkeiten
		25,00 %	Verbesserung der strategischen Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden
		13,33 %	Überarbeitung von Richtlinien, inklusive Implementierung und Umsetzung
		8,33 %	Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten
	Mai - Dez	26,67 %	Sicherstellung der Umsetzung wesentlicher Kontrollverbesserungen im Bereich Finanzkriminalität

Für die qualitativen Ziele hat der Aufsichtsrat zu Beginn des Jahres (bzw. zum Zeitpunkt der Anpassungen der Ziele zum 1. Mai 2021) Erwartungen und finanzielle und/oder nicht-finanzielle Leistungskriterien formuliert, die es ihm ermöglichen den Leistungsbeitrag der jeweiligen Vorstandsmitglieder hinsichtlich der konkreten Umsetzung eines Ziels für das Performance-Jahr zu Beginn des Folgejahres objektiv zu bewerten. Die so für die einzelnen Ziele festgestellten Erreichungsgrade werden für jedes Vorstandsmitglied entsprechend der vorab definierten Gewichtung zu einem Durchschnitt zusammengefasst. Der dementsprechend ermittelte Zielerreichungsgrad wird mit dem Zielbetrag in Höhe von 50 % der variablen Zielvergütung des STA multipliziert. Daraus ergibt sich der rechnerische Auszahlungsbetrag für die Komponente der individuellen Ziele.

Die Zielerreichungsgrade der individuellen Ziele lagen für das Geschäftsjahr 2021 zwischen 123 % und 146 %. Eine Übersicht der Gesamt-Zielerreichungsgrade zu den individuellen Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr findet sich am Ende des Kapitels „Short-Term Award“.

Individuelle Balanced Scorecard

Neben den individuellen Zielen basiert der Short-Term Award auf dem Ergebnis der individuellen Balanced Scorecards der Vorstandsmitglieder. Die Balanced Scorecards ermöglichen es, strategische Ziele mithilfe konkreter Maßnahmen zu operationalisieren. Mit den Balanced Scorecards hat die Bank ein geeignetes Instrument zur Steuerung und Kontrolle von zentralen Leistungsindikatoren, mit denen der Erreichungsgrad von finanziellen und nicht-finanziellen Zielen anhand vorab definierter Messparameter jederzeit überprüft und für das Performance-Jahr zu Beginn des Folgejahres transparent gemessen werden kann. Gleichzeitig schaffen die Balanced Scorecards einen Überblick über die Prioritäten der einzelnen Geschäftsbereiche des Konzerns. Die jeweiligen Ressorts der Vorstandsmitglieder sind mit vorab definierten Finanzkennziffern sowie nicht-finanziellen Zielen aus verschiedenen Kategorien verknüpft. Den Kategorien sind insgesamt 53 KPIs zugeordnet, von denen zwischen 10 und 28 KPIs für jedes Vorstandsmitglied je nach Ressortzuständigkeit und entsprechender Anzahl an Scorecards relevant sind. Im folgenden Schaubild sind die Kategorien, sowie einige KPIs, insbesondere diejenigen mit allgemeiner Gültigkeit, dargestellt:



Die Methodik der Balanced Scorecard wurde seit ihrer Einführung stets weiterentwickelt und an sich ändernde Anforderungen angepasst. Um Aspekte aus den Bereichen Environmental, Social & Governance (ESG) sowie Nachhaltigkeit stärker mit dem Vergütungssystem zu verknüpfen, erhielten diese Themen in 2021 eine noch stärkere Berücksichtigung.

Die Ziele innerhalb der einzelnen Kategorien werden zu Beginn des Jahres für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt und mit den entsprechenden Leistungskennziffern bzw. -parametern versehen. Zudem wird der Anteil der Gewichtung jeder Kategorie bestimmt; der Anteil der einzelnen Kategorien an der gesamten Scorecard kann dabei je nach Ressortzuständigkeit bis zu 65 % betragen. Ziele der Balanced Scorecard können nicht zugleich Ziele der Teilkomponente „Individuelle Ziele“ sein, um eine mehrfache Berücksichtigung und Bewertung von einzelnen Zielen zu vermeiden.

Alle Kennzahlen der Balanced Scorecards werden fortlaufend über das Jahr gemessen und am Ende des Jahres einer Gesamtbewertung zugeführt. Für jedes einzelne Ziel zeigt die Scorecard an, ob dieses gemessen an den definierten Leistungskriterien erfüllt oder übererfüllt wurde („grün“), ob dieses nur zu weniger als 100 % erreicht wurde („gelb“) oder verfehlt wurde („rot“). Werden alle Ziele einer Kategorie übererfüllt, kann der Erreichungsgrad bis zu 150 % betragen. Werden hingegen sämtliche Ziele einer Kategorie verfehlt, beträgt der Erreichungsgrad 0 %. Aus den Gesamt-Zielerreichungen der drei Kategorien und deren Gewichtung wird ein Gesamterreichungsgrad für die individuellen Scorecards abgeleitet.

Balanced Scorecard (exemplarische Darstellung)

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

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

Die Zielerreichungsgrade der individuellen Balanced Scorecards betragen für das Geschäftsjahr 2021 zwischen 100 % und 147 %. Eine Übersicht der Gesamt-Zielerreichungsgrade zu den individuellen Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr findet sich am Ende des Kapitels „Short-Term Award“.

Jahresbezogene Prioritäten

Mithilfe der jahresbezogenen Prioritäten würdigt der Aufsichtsrat weitere Erfolgs- und Leistungsbeiträge eines jeden Vorstandsmitglieds zu vorab einheitlich festgelegten Jahres-Fokusthemen, die sich aus der Strategie der Deutschen Bank ableiten und diese fördern. Diese Jahres-Fokusthemen sind nicht bereits Teil der individuellen Ziele oder der Balanced Scorecards, so dass eine mehrfache Berücksichtigung und Bewertung derselben Ziele vermieden wird. Dies eröffnet die Möglichkeit, jährlich operative Schwerpunkte in Abhängigkeit von aktuellen Prioritäten und dem Umsetzungsgrad der Strategie zu setzen. Die für die Bewertung heranzuziehenden Leistungskriterien können sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Art sein.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat die Schwerpunktthemen als jahresbezogene Prioritäten aus folgenden Bereichen festgelegt:

- Unternehmensstrategie / Transformation sowie das
- Risikomanagement.

Im Bereich Unternehmensstrategie / Transformation bewertet der Aufsichtsrat den Erreichungsgrad von projektbezogenen Aktivitäten, die entlang der Unternehmens- und Transformationsstrategie im Aufgabenheft („Book of Work“) den einzelnen Vorständen zugewiesen sind und über das Jahr hinweg gemessen werden. Jede Aktivität ist wiederum mit Messkriterien verknüpft, die eine quantitative Messung erlauben. Hieraus lässt sich am Ende des Geschäftsjahres ein individueller Erreichungsgrad der Leistung der einzelnen Mitglieder des Vorstands ableiten.

In Bezug auf das Risikomanagement bewertet der Aufsichtsrat, wie jedes einzelne Mitglied des Vorstands auf bestimmte und zum Teil unvorhergesehene Ereignisse und Entwicklungen, die während des Geschäftsjahres aufgetreten sind, insbesondere aus dem Blickwinkel Risikomanagement reagiert haben. Am Ende des Jahres wurde die Zielerreichung qualitativ bewertet.

Die Zielerreichungsgrade für die jahresbezogenen Prioritäten betragen für das Geschäftsjahr 2021 zwischen 125 % und 150 %. Eine Übersicht der Gesamt- Zielerreichungsgrade zu den individuellen Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr findet sich am Ende des Kapitels „Short-Term Award“.

Short-Term Award Gesamt-Zielerreichung

Für das Geschäftsjahr 2021 haben sich für die Mitglieder des Vorstands auf Basis der vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichungen der drei Komponenten im Short-Term Award die im Folgenden dargestellten Gesamt-Zielerreichungsgrade errechnet:

Short-Term Award Gesamt-Zielerreichung

	Zielwert (in €)	Zielerreichungsgrad (in %)	Gesamtwert STA (in €)
Christian Sewing	2.160.000	142 %	3.065.400
Karl von Rohr	1.760.000	136 %	2.393.600
Fabrizio Campelli	1.640.000	135 %	2.218.783
Bernd Leukert	1.640.000	132 %	2.161.383
Stuart Lewis	1.680.000	134 %	2.258.200
James von Moltke	1.680.000	136 %	2.278.500
Alexander von zur Mühlen	1.640.000	130 %	2.132.000
Christiana Riley	1.640.000	132 %	2.162.750
Rebecca Short ¹	1.093.333	132 %	1.440.467
Prof. Dr. Stefan Simon	1.640.000	130 %	2.134.050
Frank Kuhnke ²	546.667	116 %	634.133

¹ Mitglied seit dem 1. Mai 2021.

² Mitglied bis zum 30. April 2021. Der Zielerreichungsgrad wurde zum Zeitpunkt des Ausscheidens festgesetzt.

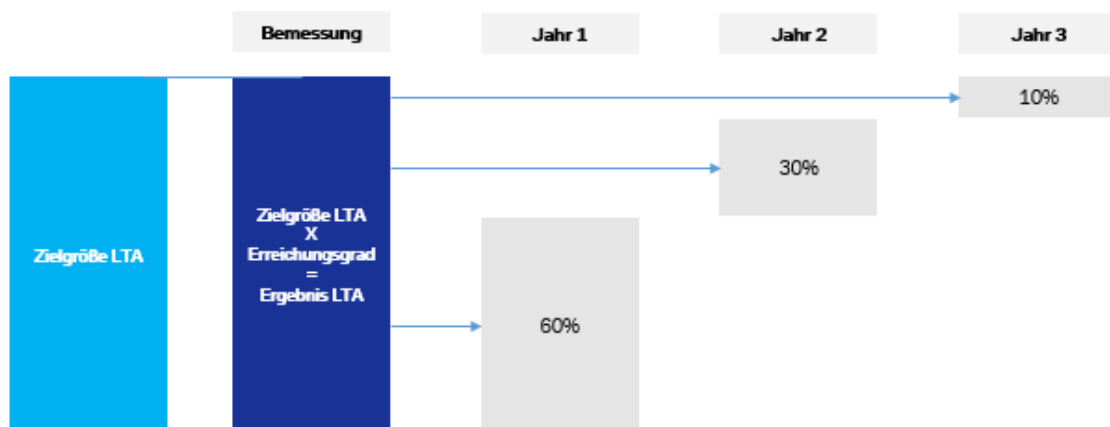
Long-Term Award (LTA)

Bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf der Erreichung von langfristigen, an die Strategie der Deutschen Bank gekoppelten Zielen. Um dies zu unterstreichen, hat der Aufsichtsrat den Anteil des LTA auf 60 % an der gesamten variablen Zielvergütung festgesetzt. Für den LTA legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres gemeinschaftlich zu erreichende Ziele für die Mitglieder des Vorstands fest. Die Ziele und deren Gewichtung am LTA für 2021 sind:

- ESG-Faktor (33,33 %)
- Relative Wertentwicklung der Deutsche Bank Aktie (25 %)
- Organisches Kapitalwachstum (25 %)
- Gruppenkomponente (16,67 %)

Die relative Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und das organische Kapitalwachstum waren bereits seit der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung 2017 Grundlage für die Bemessung des LTA und werden für die Bemessung des LTA weiterhin herangezogen. Zur konsequenten Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bank geht der bis 2020 gültige Client & Culture-Faktor ab dem Geschäftsjahr 2021 im neu eingeführten ESG-Faktor auf und wird mit der höchsten Gewichtung von 33,33 % bezogen auf den LTA und 20 % bezogen auf die gesamte variable Vergütung in seiner Bedeutung hervorgehoben. Durch die weiterhin der Gruppenkomponente zugeordneten Ziele zum Kernkapital, zur Verschuldungsquote, zu den Kosten und zur Eigenkapitalrendite wird die langfristige Verfolgung dieser Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil der Deutschen Bank sichergestellt. Durch die Verschiebung der Gruppenkomponente vom STA in den LTA wird eine Bündelung sämtlicher vom Vorstand gemeinschaftlich zu erreichender Ziele in der Langfristkomponente erreicht und der Beitrag zur Nachhaltigkeit als vergütungsrelevantem Aspekt für alle Mitglieder des Vorstand unterstrichen.

Sämtliche Ziele des LTA werden über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen. Am Ende eines Geschäftsjahres ermittelt der Aufsichtsrat den Erreichungsgrad für jedes der gemeinschaftlichen Ziele für das vorangegangene Jahr. Ein Anteil von 60 % der Zielgröße eines jeden Zieles des LTA wird mit dem so ermittelten Erreichungsgrad multipliziert und fließt in dieser Höhe in die variable Vergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr ein. Im ersten Folgejahr wird dann ein Anteil von 30 % der Zielgröße mit diesem Erreichungsgrad multipliziert und im zweiten Folgejahr ein Anteil von 10 %. Dadurch ist sichergestellt, dass in die Höhe des jährlich festzulegenden LTA das Ergebnis der Zielerreichungen von drei Geschäftsjahren gewichtet einfließt.



Die Zielerreichung der Ziele des LTA kann maximal 150 % betragen. Wird das Ziel verfehlt, kann die Zielerreichung Null sein. Der für ein Geschäftsjahr ermittelte LTA wird in Form von Aktienanwartschaften (Restricted Equity Awards) gewährt, die über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren in vier Tranchen nach 2, 3, 4 und 5 Jahren fällig werden und während dieses Zeitraums der Aktienkursentwicklung unterliegen. An jede fällige Tranche schließt sich eine weitere einjährige Halteperiode an, sodass die Mitglieder des Vorstands frühestens nach drei Jahren und über den gesamten LTA erst nach sechs Jahren verfügen können. Während des Zurückbehaltungszeitraums und der Halteperioden unterliegen die Tranchen bestimmten Leistungs- und Verfallbedingungen.

ESG-Faktor

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

Hierzu wurden die im bis 2020 gültigen Client & Culture-Factor gebündelten Ziele zur Unternehmensführung, aus den Bereichen Kontrollumfeld und Verbesserungsmaßnahmen im Bereich der Finanzkriminalität um Aspekte aus dem Bereich Umwelt und Soziales erweitert und in der neu implementierten ESG-Matrix zusammengeführt.

Der ESG-Faktor hält mit 33,33 % den größten Anteil am LTA. Dies entspricht einem Anteil von 20 % an der gesamten variablen Vergütung und unterstreicht die Bedeutung der ESG-Agenda für die Deutsche Bank. Für sämtliche, in der Matrix gebündelten Ziele, werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres Zielwerte, sowie Ober- und Untergrenzen festgelegt. Anhand dieser fixierten Schwellenwerte erfolgt zum Jahresende rückschauend die Einwertung des Erreichten. Die folgende Darstellung zeigt die Zielwerte, die Ergebnisse zum Jahresende und den daraus resultierenden Erreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2021:

ESG-Faktor			Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad	Relativer Anteil
Umwelt	Nachhaltige Finanzierungen und Investitionen	Steigerung des Geschäfts mit nachhaltigen Finanzierungen und Investitionen (ohne DWS)	€ 77 Mrd (+ € 31 Mrd.)	€ 157 Mrd. (+ € 111 Mrd.)	150%	20%
	Eigener Geschäftsbetrieb	Steuerung des eigenen Energiebedarfs (% Nutzung erneuerbare Energien)	80%	87%	135%	10%
		Reduktion gesamter Gebäude-Energiebedarf (kwh/ Quadratmeter)	250,2 (-10% vs. 2019)	224,6 (-19,2%vs. 2019)	150%	10%
Soziales		Employee Feedback Culture	70%	70%	100%	5%
		Gender Diversity (VP/D/MD)	30%	29,88%	80%	5%
Unternehmensführung		Kontrollumfeld - Control Environment Assessment Grade	3,5	2,625	50%	12,5%
		Verbesserungsmaßnahmen im Bereich der Bekämpfung von Finanzkriminalität	100%	42%	42%	37,5%
					89,38 %	100%

Im Geschäftsjahr 2021 entwickelten sich die Erfolgskennzahlen der ESG-Matrix gemessen an den vorab definierten Zielwerten sowie Ober- und Untergrenzen wie folgt:

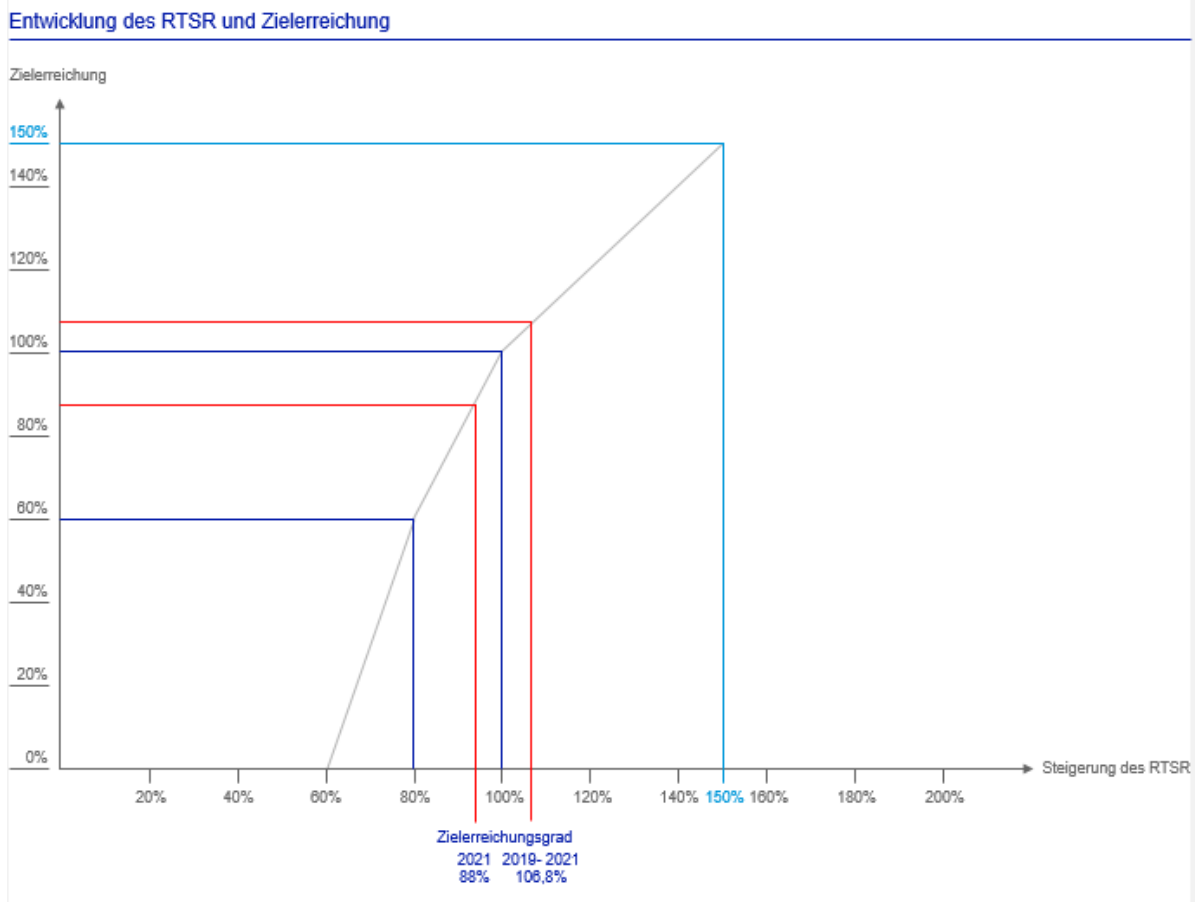
- Ausgehend von einem Gesamtvolumen an nachhaltigen Finanzierungen und Investitionen von 46 Mrd. € bis Ende 2020 wurde das für 2021 angestrebte Ziel einer Steigerung um 31 Mrd. € mit einem tatsächlichen Zuwachs von 111 Mrd. € auf ein Gesamtvolumen von 157 Mrd. € deutlich übertroffen. Damit lag der Zielerreichungsgrad bei dem Maximalwert von 150 %. Der Aufsichtsrat nimmt diese Entwicklung zum Anlass, den Planwert für dieses Ziel für das Geschäftsjahr 2022 deutlich ambitionierter zu setzen, um den Mitgliedern des Vorstands mit diesem Ziel einen stärkeren Anreiz zu geben (siehe dazu Kapitel „Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022“).
- Beim zweiten Umweltziel, dem eigenen Geschäftsbetrieb, wurden zum Jahresende bereits 87 % des eigenen Energiebedarfs durch die Nutzung erneuerbarer Energien gedeckt. Unter Zugrundelegung des Zielwertes von 80 % und einer Obergrenze von 90 % lag der Zielerreichungsgrad für dieses Ziel bei 135 %.
- Der gesamte Energie-Gebäudebedarfs konnte in 2021 um 19,2 % im Vergleich zu 2019 gesenkt werden. Der Zielwert einer Reduzierung um 15 % wurde damit übertroffen und führte zu einem Zielerreichungsgrad von 150 %.
- Im Bereich Soziales wurde für das Ziel „Employee Feedback Culture“ auf Basis der entscheidenden letzten Mitarbeiterbefragung ein auf das Gesamtjahr bezogener Wert von 70 % gemessen. Der Zielerreichungsgrad betrug damit in 2021 100 %.
- Hinter dem Zielwert zurück blieb die Entwicklung im Hinblick auf Gender Diversity. Der Zielerreichungsgrad betrug hier nur 80 %.
- Die ehemals aus dem Culture & Client-Faktor übernommenen beiden Erfolgskennzahlen im Bereich der guten Unternehmensführung flossen mit Zielerreichungsgraden von 50 % hinsichtlich des sog. Control Environment Assessment Grade und 41,67 % hinsichtlich der Maßnahmen im Bereich der Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität und Verhinderung von Geldwäscheaktivitäten und der Erfüllung von regulatorischen Anforderungen in die Bewertung ein.

Aus den gewichteten Erreichungsgraden der Einzelziele wurde für das Geschäftsjahr 2021 ein Gesamt-Zielerreichungsgrad für den ESG-Faktor von 89,38 % errechnet und festgelegt. Ein Anteil von 60 % der auf den ESG-Faktor entfallenden variablen Ziel-Vergütung wird mit dem Gesamt-Zielerreichungsgrad für 2021 multipliziert und bestimmt damit den größten Teil der für 2021 gewährten variablen Vergütung. Ein Anteil von 30 % der Ziel-Vergütung wird durch die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2020 des bisherigen Culture & Client-Faktors in Höhe von 37,5 % und ein Anteil von 10 % wird durch die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2019 in Höhe von 50 % bestimmt. Daraus ergibt sich für die Gewährung des Anteils des LTA, der auf den ESG-Faktor entfällt, ein gewichteter Gesamt-Zielerreichungsgrad von 69,88 %.

Relative Aktienrendite (Relative Total Shareholder Return – RTSR)

Ein wichtiges strategisches Ziel der Bank stellt die Wertentwicklung der Deutsche Bank Aktie im Vergleich zur Aktienentwicklung von Wettbewerbern dar (Relative Aktienrendite - RTSR). Mit dem Ziel der relativen Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gegenüber ausgewählten Finanzinstituten wird die nachhaltige Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gefördert. Der RTSR verknüpft die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre. Zudem stellt der RTSR eine relative Erfolgsmessung dar, womit ein Anreiz zur Outperformance gegenüber den relevanten Wettbewerbern geschaffen wird.

Der RTSR ergibt sich aus der Rendite der Deutsche Bank Aktie im Verhältnis zum Durchschnittswert der Aktienrenditen einer ausgewählten Vergleichsgruppe. Der Total Shareholder Return bzw. die Aktienrendite bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden. Der RTSR wird berechnet, indem die Rendite der Deutsche Bank-Aktie ins Verhältnis zu dem Durchschnittswert der Aktienrenditen der Vergleichsgruppe gesetzt wird. Ist der Durchschnitt des RTSR größer als 100 %, dann erhöht sich die Zielerreichung proportional bis zu einer Obergrenze von 150 % des Zielbetrags, das heißt, die Zielerreichung steigt um 1 % für jeden Prozentpunkt über 100 %. Die Zielerreichung vermindert sich überproportional, sofern der Durchschnitt des RTSR geringer als 100 % ist. Liegt der RTSR im Bereich von 80 % bis unter 100 % mindert sich für jeden Prozentpunkt weniger die Zielerreichung um jeweils 2 Prozentpunkte. Im Bereich zwischen 60 % und 80 % verringert sich die Zielerreichung für jeden Prozentpunkt weniger um jeweils 3 Prozentpunkte. Überschreitet der RTSR im Bemessungszeitraum 60 % nicht, beträgt die Zielerreichung Null.



Die Vergleichsgruppe zur Ermittlung der relativen Aktienrendite wird anhand von Unternehmen mit grundsätzlich vergleichbarer Geschäftstätigkeit, vergleichbarer Größe und internationaler Präsenz ausgewählt. Der Aufsichtsrat überprüft die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe regelmäßig. Die Vergleichsgruppe für den RTSR setzt sich im Jahr 2021 aus den folgenden 11 Banken zusammen: Banco Santander, BNP Paribas, HSBC, UBS, Bank of America, Citigroup, JP Morgan Chase, Unicredit, Barclays, Credit Suisse, Société Générale.

Die Deutsche Bank Aktie entwickelte sich 2021 mit einem Kursplus von 123,1 % besser als die Aktie von 4 der 11 Wettbewerber der Vergleichsgruppe, blieb aber unter der durchschnittlichen Aktienkursentwicklung der Vergleichsgruppe mit einem durchschnittlichen Kursplus von 130,6 % zurück. Der Zielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2021 betrug damit 88 %. Ein Anteil von 60 % der auf den RTSR entfallenden variablen Ziel-Vergütung wird mit dem Gesamtzielerreichungsgrad für 2021 multipliziert. Ein Anteil von 30 % der Ziel-Vergütung wird durch die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 160 % und ein Anteil von 10 % wird durch die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2019 in Höhe von 60 % bestimmt. Daraus ergibt sich für die Gewährung des Anteils des LTA, der auf den RTSR entfällt, ein gewichteter Gesamt-Zielerreichungsgrad von 106,8 %.

Organisches Kapitalwachstum

Ein weiteres wichtiges Ziel der Deutschen Bank stellt ihr Wachstum dar. Als Anreiz für die Mitglieder des Vorstands, das Wachstum zu fördern, hat der Aufsichtsrat das organische Kapitalwachstum auf Netto-Basis als langfristiges Ziel für den LTA festgelegt.

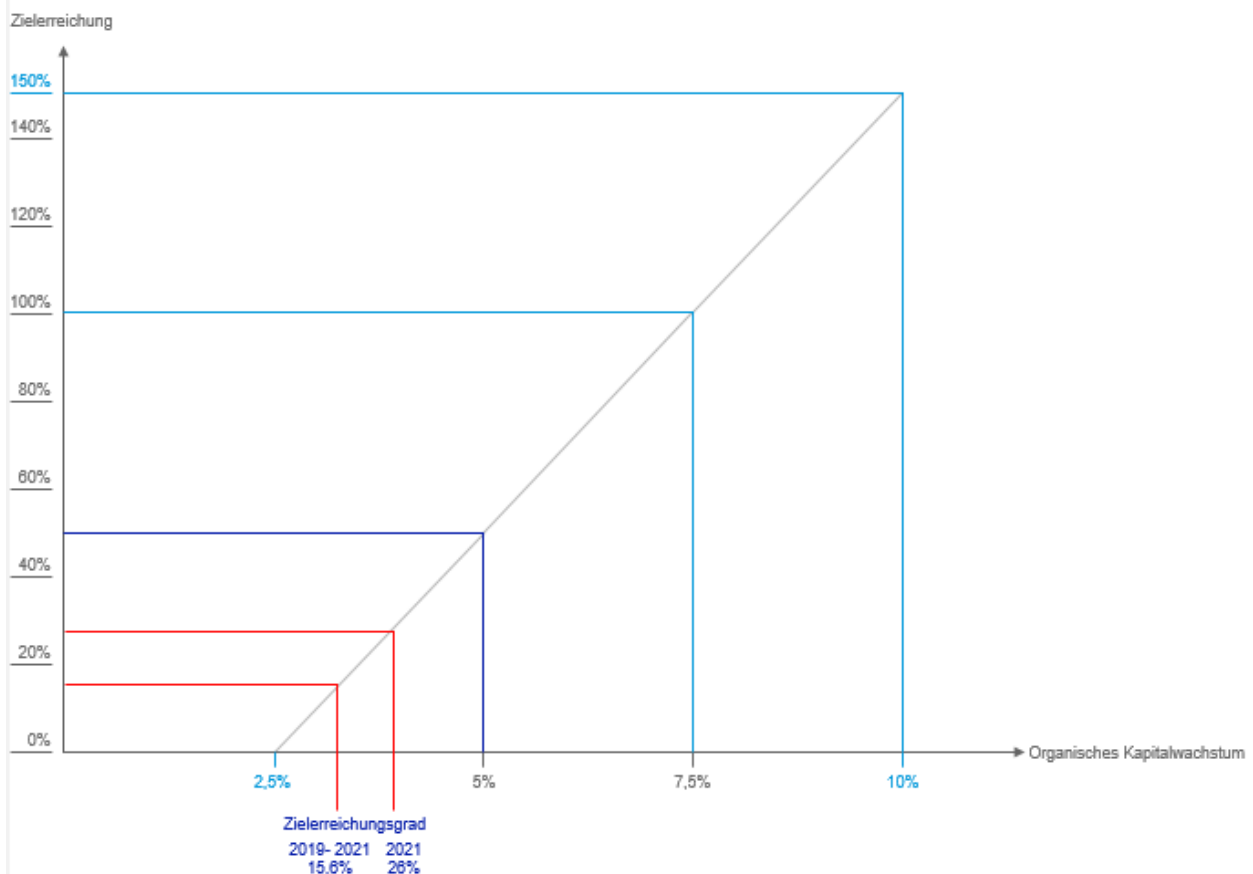
Das organische Kapitalwachstum bezeichnet dabei den Saldo der folgenden (in der Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung berichteten) Veränderungen im Geschäftsjahr dividiert durch das den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapital per 31.12. des vorangegangenen Geschäftsjahrs:

- 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

„Anorganische“ Veränderungen des Eigenkapitals, insbesondere die Zahlung einer Dividende oder eine Kapitalerhöhung, finden somit für die Erreichung des Ziels keine Berücksichtigung.

Ab einem durchschnittlichen organischen Kapitalwachstum von 2,5 % (Untere Schwelle) erhöht sich die Zielerreichung um 1 % für jedes 0,05 % Wachstum, bis die Obergrenze von 150 % erreicht ist, was bei einem organischen Kapitalwachstum von 10 % oder mehr (Obere Schwelle) der Fall ist. Überschreitet das Kapitalwachstum im Bemessungszeitraum 2,5 % nicht, beträgt die Zielerreichung Null.

Entwicklung des organischen Kapitalwachstums und Zielerreichung



Das organische Kapitalwachstum gemäß der vorgenannten Definition hat sich in 2021 mit 3,83 % positiv entwickelt und somit konnte zum ersten Mal im 3-Jahres-Zeitraum der untere Schwellenwert von 2,5 % überschritten werden. Dies führt zu einem Zielerreichungsgrad von 26 %. Ein Anteil von 60 % der auf das organische Kapitalwachstum entfallenden variablen Ziel-Vergütung wird mit dem Gesamtzielerreichungsgrad für 2021 multipliziert. Ein Anteil von 30 % der Ziel-Vergütung wird durch die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 0 % und ein Anteil von 10 % wird durch die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2019 in Höhe von 0 % bestimmt. Daraus ergibt sich für die Gewährung des Anteils des LTA, der auf das organische Kapitalwachstum entfällt, ein gewichteter Gesamt-Zielerreichungsgrad von 15,6 %.

Gruppenkomponente

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

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, die Gruppenkomponente aus dem STA herauszulösen und als viertes Ziel im LTA zu integrieren. Dadurch sind nun alle gemeinschaftlich zu erreichenden Ziele in der Langfristkomponente gebündelt. Die Bemessung über einen Zeitraum von drei Jahren unterstützt die langfristige Verfolgung dieser Ziele. Die Finanzkennziffern der Gruppenkomponente sind seit 2017 unverändert:

LTA-Gruppenkomponente	
Kernkapitalquote	Das harte Kernkapital der Bank im Verhältnis zu ihren risikogewichteten Aktiva
Verschuldungsquote	Das Kernkapital der Bank als prozentualer Anteil ihrer Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der CRR/CRD IV Vorschriften
Bereinigte Kosten vor Transformationskosten	Zinsunabhängige Aufwendungen insgesamt ohne Transformations-, Restrukturierungs- und Abfindungskosten, Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten sowie Wertminderungen des Geschäfts- oder Firmenwerts und der sonstigen immateriellen Vermögenswerte.
Eigenkapitalrendite	Den 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.

Die vorgenannten vier Teilziele sind gleichgewichtet. Wurden die auf den Kennziffern beruhenden Ziele im Bemessungszeitraum nicht erreicht, kann der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis kommen, dass eine Gruppenkomponente nicht zu gewähren ist.

Im Geschäftsjahr 2021 entwickelten sich die vier Erfolgskennzahlen für die Gruppenkomponente des LTA wie folgt: Die Zielerreichung der Harten Kernkapitalquote (CET1-Quote) und der Verschuldungsquote (weitere Angaben finden Sie im Kapitel "Verschuldungsquote" im Risikobericht) lagen bei 100 % und die der bereinigten zinsunabhängigen Aufwendungen bei 20 %. Der Erreichungsgrad des Ziels zur Eigenkapitalrendite des Konzerns lag in 2021 bei 90 %.

Der Gesamterreichungsgrad aller vier gleichgewichteten Ziele der Gruppenkomponente betrug damit 77,5 %. Ein Anteil von 60 % der auf die Gruppenkomponente entfallenden variablen Ziel-Vergütung wird mit dem Gesamt-Zielerreichungsgrad für 2021 multipliziert. Ein Anteil von 30 % der Ziel-Vergütung wird durch die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 72,5 % und ein Anteil von 10 % wird durch die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2019 in Höhe von 60 % bestimmt. Daraus ergibt sich für die Gewährung des Anteils des LTA, der auf die Gruppenkomponente entfällt, ein gewichteter Gesamt-Zielerreichungsgrad von 74,25 %.

Long-Term Award Gesamtzielerreichung

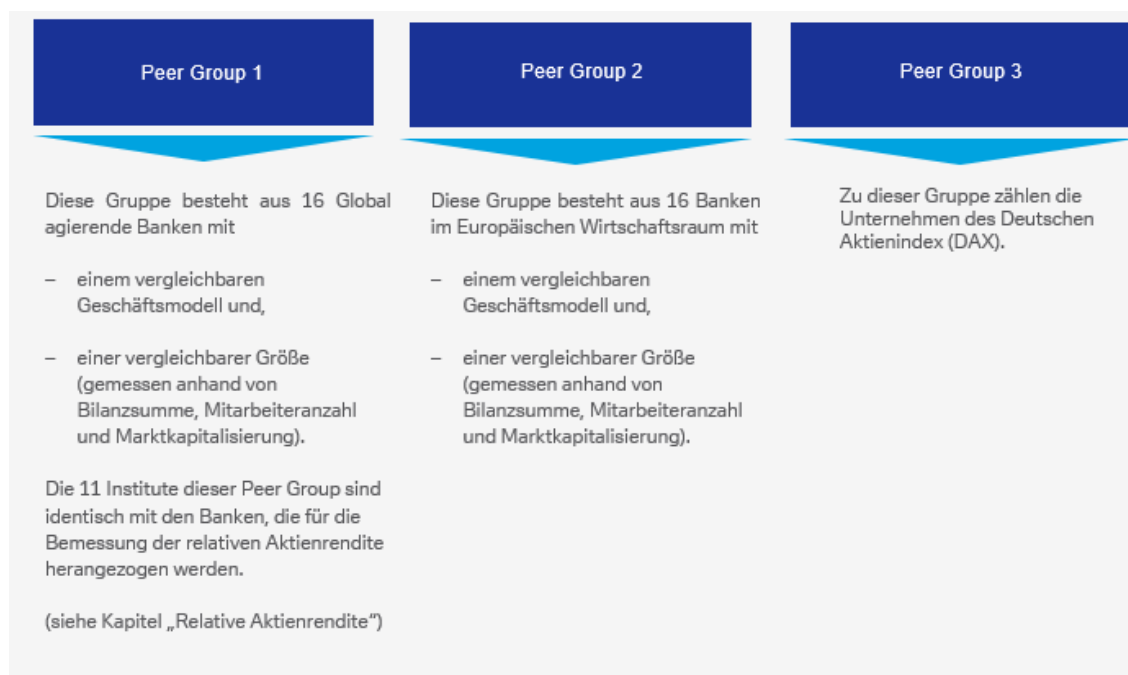
in %	Ziel	Relativer Anteil	Zielerreichungsgrad	Gesamt Zielerreichung
	ESG-Factor	33,33 %	69,88 %	
Long-Term Award	Relative return on shares	25,00 %	106,80 %	66,27 %
(kumuliert über 3 Jahre)	Organic capital-growth	25,00 %	15,60 %	
	Group component	16,67 %	74,25 %	

Angemessenheit der Vorstandsvergütung und Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten sowie die Höhe der Gesamtvergütung. Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

Horizontale Angemessenheit

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



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

Vertikale Angemessenheit

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

Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung

Die Maximalvergütungsgrenze wurde für jedes Vorstandsmitglied auf 12 Mio. EUR festgelegt. Sie bezieht sich auf den tatsächlichen Aufwand beziehungsweise die tatsächliche Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung. Die Grundgehälter sind feststehende Beträge. Der Aufwand für die sonstigen Leistungen in einem bestimmte Jahr variiert von Vorstandsmitglied zu Vorstandsmitglied. Der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung bzw. die Pensionszulage ist für alle Vorstandsmitglieder in gleicher Höhe festgelegt. Der von der Bank im Jahr der Bereitstellung des Beitrags zur betrieblichen Altersversorgung zu bildende Dienstaufwand schwankt hingegen auf Grund versicherungsmathematischer Rechengrößen. Da der Aufwandsbetrag für die mehrjährige variable Vergütungskomponenten des STA und LTA aufgrund der Zurückbehaltungszeiträume erst in bis zu 7 Jahren feststeht, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 erst im Rahmen der Vergütungsberichte für die Geschäftsjahre bis 2029 abschließend berichtet werden. Die Einhaltung der Maximalvergütungsgrenze im Sinne von §87a AktG für das Geschäftsjahr 2021 ist jedoch bereits jetzt gewährleistet.

Zurückbehaltungs- und Halteperioden

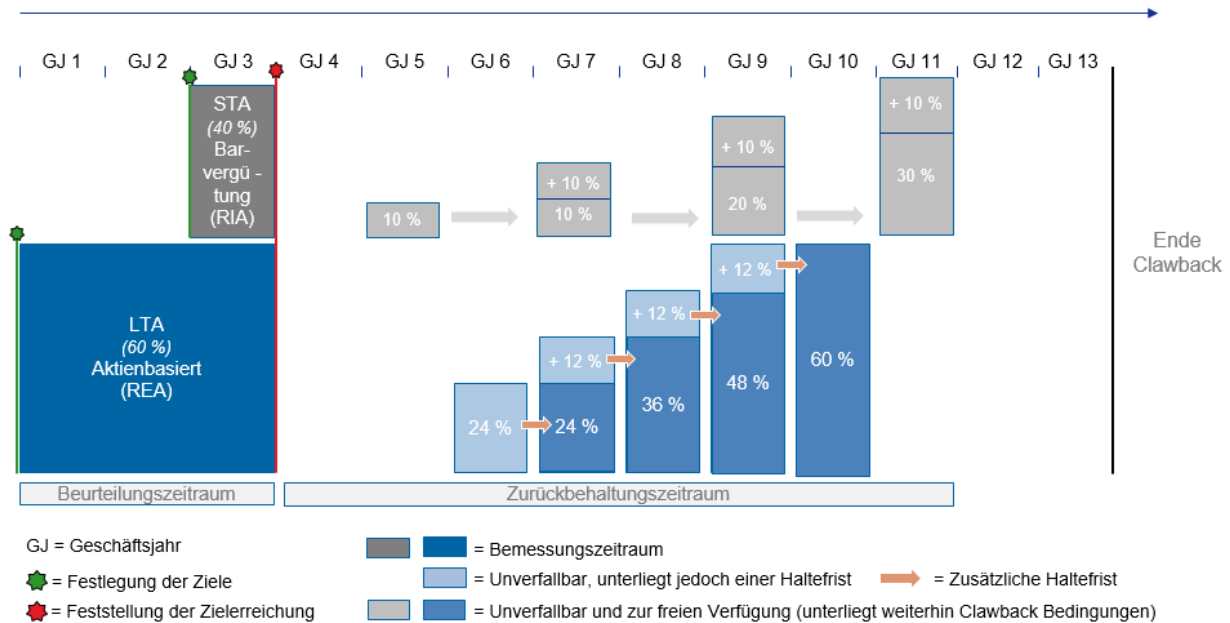
Die InstVV sieht für die Bemessung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich einen dreijährigen Bemessungszeitraum vor. Diesem Erfordernis trägt die Deutsche Bank dadurch Rechnung, dass jedes der Ziele des LTA über einen Zeitraum von drei Jahren bemessen wird. Sofern einem Vorstandsmitglied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

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

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

Anstatt der zuvor beschriebenen 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 Deutschen Bank. In Bezug auf den Vorstand der Deutsche Bank AG gelten diese Regelungen für Christiana Riley aufgrund ihrer Rolle als CEO der Deutsche Bank USA Corp..

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



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

Backtesting, Malus und Clawback

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

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

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

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

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig und rechtzeitig vor den jeweiligen Fälligkeitsterminen die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile von Vorständen teilweise oder vollständig einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit des teilweisen Einbehalts von variabler Vergütung Gebrauch gemacht und in seiner Sitzung am 3. Februar 2021 beschlossen, dass ein Teil der einem ehemaligen Mitglied des Vorstands am 1. März 2019 in Form von Restricted Incentive Awards gewährten variablen Vergütung nicht zur Auszahlung kommt.

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

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

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

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

Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 19. Februar 2021 und 11. Februar 2022 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

Mitglieder des Vorstands	Bestand zum 19. Feb 2021	Gewährt	Ausgeliefert	Verfallen	Bestand zum 11. Feb 2022
Christian Sewing	485.115	208.115	–	–	693.230
Karl von Rohr	392.851	153.343	26.356	–	519.839
Fabrizio Campelli	278.603	145.836	85.540	–	338.899
Bernd Leukert	25.309	136.115	10.124	–	151.300
Stuart Lewis	348.142	134.859	–	–	483.001
James von Moltke	430.513	145.836	11.884	–	564.465
Alexander von zur Mühlen	251.256	103.422	76.397	–	278.282
Christiana Riley	215.841	134.859 ¹	102.354 ²	–	248.345 ³
Rebecca Short ⁴	–	–	–	–	92.754
Prof. Dr. Stefan Simon	31.740	130.329	12.696	–	149.373

¹ Im Rahmen des zugrundeliegenden Plans wurden die ursprünglich gewährten 134.859 gesperrten Aktien zum Zeitpunkt der Gewährung versteuert, wobei 70.917 Aktien auf die Nachsteuerbasis verbleiben. Wir verweisen auf die entsprechende Darstellung im Kapitel „Zurückbehaltungs- und Halteperioden“.

² Darin enthalten sind 63.942 Aktienanwartschaften, die zur Deckung des fälligen Steuerbetrags gemäß des zugrundeliegenden Plans geliefert wurden (siehe Fußnote 1).

³ Darin enthalten ist eine netto Anzahl von 70.917 Aktienanwartschaften gemäß des zugrundeliegenden Plans (siehe Fußnote 1).

⁴ Mitglied seit dem 1. Mai 2021.

Die dargestellte Tabelle zeigt die Anzahl der insgesamt von den derzeitigen Vorstandsmitgliedern gehaltenen Deutsche Bank Aktien zu den Stichtagen 19. Februar 2021 und 11. Februar 2022 sowie die Aktienanwartschaften und den Erfüllungsgrad der Aktienhalteverpflichtung.

Mitglieder des Vorstands	19. Februar 2021		11. Februar 2022		11. Februar 2022		Anwendung der Aktienhalteverpflichtung J/N	Anzahl der erforderlichen Aktienhalteverpflichtung (Stückzahl) ¹	Erfüllungsgrad (in %)
	Anzahl Deutsche Bank Aktien (Stückzahl) zum	Anzahl Deutsche Bank Aktien (Stückzahl)	Anwartschaften/ausstehende Aktien (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl)	75 % der Anwartschaften/ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl)	Gesamtwert des Deutsche Bank Aktien und Anwartschaften/ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung (Stückzahl)	Anzahl der erforderlichen Aktienhalteverpflichtung (Stückzahl) ¹			
Christian Sewing	163.665	192.000	693.230	519.923	711.923	711.923	No	500.069	142 %
Karl von Rohr	17.283	30.058	519.839	389.879	419.937	419.937	Yes	208.362	202 %
Fabrizio Campelli	86.303	132.010	338.899	254.174	386.184	386.184	No	166.690	232 %
Bernd Leukert	1.500	7.882	151.300	113.475	121.357	121.357	No	166.690	73 %
Stuart Lewis	174.434	174.434	483.001	362.251	536.685	536.685	Yes	194.471	276 %
James von Moltke	68.486	74.753	564.465	423.349	498.102	498.102	Yes	194.471	256 %
Alexander von zur Mühlen	270.333	320.829	278.282	208.712	529.541	529.541	No	166.690	318 %
Christiana Riley	55.082	82.504	248.345	186.259	268.763	268.763	No	166.690	161 %
Rebecca Short ²	0	36.451	92.754	69.566	106.017	106.017	No	166.690	64 %
Prof. Dr. Stefan Simon	0	0	149.373	112.030	112.030	112.030	No	166.690	67 %
Total	837.086	1.050.921	3.519.488	2.639.616	3.690.537	3.690.537			

¹ Die Berechnung des Gesamtwerts der Deutsche Bank Aktien und Anwartschaften/ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung basiert auf dem Aktienkurs €14,3980 (XETRA Schlusskurs vom 11. Februar 2022).

² Mitglied seit dem 1. Mai 2021.

Alle Vorstandsmitglieder haben im Jahr 2021 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 Netto-Grundgehalts in Deutsche Bank Aktien zu investieren. Die Käufe erfolgen jeweils am 22. eines Monats bzw. am darauffolgenden Börsenhandelstag.

Leistungen zum Mandatsende

Leistungen bei regulärem Ausscheiden

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

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

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

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2021 und 2020 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2021 und 31. Dezember 2020 für die im Jahr 2021 tätigen Mitglieder des Vorstands. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert aus der unterschiedlichen Dauer der Vorstandstätigkeit im Jahr 2021 und den jeweiligen altersabhängigen Faktoren.

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	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	Christian Sewing	773.500	936.000	0	0	6.516.000	5.742.500	701.494	936.063	6.263.328
Karl von Rohr	754.000	786.500	0	0	4.721.001	3.967.001	772.131	831.427	4.866.754	4.205.087
Fabrizio Campelli	1.007.500	1.046.500	0	0	2.234.918	1.227.418	906.767	1.008.742	2.091.609	1.224.209
Bernd Leukert	812.500	1.135.334	0	0	1.947.834	1.135.334	785.526	851.694	1.957.432	1.181.299
Stuart Lewis	754.000	786.500	0	0	6.411.938	5.657.938	756.618	818.838	6.919.079	6.358.878
James von Moltke	871.000	903.500	0	0	4.189.250	3.318.250	820.820	895.972	4.095.605	3.385.498
Alexander von zur Mühlen ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Christiana Riley ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rebecca Short ²	554.668	0	0	0	554.668	0	476.303	0	496.829	0
Prof. Dr. Stefan Simon	871.000	1.293.501	0	0	2.164.501	1.293.501	824.015	903.039	2.128.664	1.335.674
Frank Kuhnke ³	812.500	845.000	0	0	2.528.500	1.716.000	799.956	867.588	2.500.385	1.759.798

¹ Das Vorstandsmitglied erhält eine Pensionszulage, die im Kapitel „Gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflusstabelle)“ gezeigt wird.

² Mitglied seit dem 1. Mai 2021.

³ Mitglied bis zum 30. April 2021.

Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden

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

Frank Kuhnke ist mit Wirkung zum Ablauf des 30. April 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden. Wie in seinem Dienstvertrag vorgesehen, wurden mit ihm Beendigungsleistungen vereinbart. Die Aufhebungsvereinbarung sieht die Zahlung einer Karenzentschädigung für ein im Dienstvertrag vorgesehenes Wettbewerbsverbot in Höhe von 1.560.000 € und eine Abfindungsleistung in Höhe von 1.902.111,33 € als Ausgleich für die vorzeitige Beendigung seines Dienstvertrages vor. Die Auszahlung der

Abfindung erfolgte im April 2021 in einem ersten Teilbetrag in Höhe von 20 % in bar. Ein weiterer Teilbetrag in Höhe von 20 % wurde in Aktien gewährt und ist am 1. Juni 2022 fällig. Ein weiterer Teilbetrag in Höhe von 30 % wurde als aufgeschobene Barvergütung mit einer Haltefrist bis zum 1. Juni 2026 gewährt. Ein letzter Teilbetrag in Höhe von 30 % wurde als aufgeschobene Vergütung in Aktien mit einer Haltefrist bis zum 1. Juni 2027 gewährt. Für die Abfindung gelten sämtliche vertraglich vereinbarten Regelungen über variable Vergütungsbestandteile entsprechend, einschließlich der Möglichkeit einer Rückforderung variabler Vergütung („Clawback“).

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

Weitere anstellungsvertragliche Regelungen

Vertragslaufzeiten

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

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

Anrechnung von Vergütungen aus Mandaten auf das Grundgehalt

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

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

Im Geschäftsjahr 2021 wurde bei einem Vorstandsmitglied die Vergütung aus einem Mandat bei einem nicht zum Deutsche Bank-Konzern gehörenden Unternehmen auf dessen Grundgehalt angerechnet, da diese die vertraglich vorgesehene Obergrenze überschritt.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Abweichungen vom Vergütungssystem vorgenommen.

Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Festgesetzte Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat die Vergütungen für 2021 und 2020 auf individueller Basis wie folgt festgelegt:

in €						2021	2020
	Grundgehalt ¹	Short Term Award	Long Term Award	Gesamtvergütung	Zielgesamtvergütung	Verhältnis zu Ziel	Gesamtvergütung ²
Christian Sewing	3.600.000	3.065.400	2.147.048	8.812.448	9.000.000	98 %	7.368.045
Karl von Rohr	3.000.000	2.393.600	1.749.447	7.143.047	7.400.000	97 %	5.882.495
Fabrizio Campelli	2.400.000	2.218.783	1.630.166	6.248.949	6.500.000	96 %	5.179.137
Bernd Leukert	2.400.000	2.161.383	1.630.166	6.191.549	6.500.000	95 %	4.909.270
Stuart Lewis	2.800.000	2.258.200	1.669.926	6.728.126	7.000.000	96 %	4.979.403
James von Moltke	2.800.000	2.278.500	1.669.926	6.748.426	7.000.000	96 %	5.262.470
Alexander von zur Mühlen	2.400.000	2.132.000	1.630.166	6.162.166	6.500.000	95 %	2.094.333
Christiana Riley	2.400.000	2.162.750	1.630.166	6.192.916	6.500.000	95 %	4.779.103
Rebecca Short ³	1.600.000	1.440.467	1.086.777	4.127.244	4.333.333	95 %	–
Prof. Dr. Stefan Simon	2.400.000	2.134.050	1.630.166	6.164.216	6.500.000	95 %	2.124.126
Frank Kuhnke ⁴	800.000	634.133	543.389	1.977.522	2.166.667	91 %	4.760.403
Summe	26.600.000	22.879.266	17.017.343	66.496.609	69.400.000	96 %	47.338.785

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

² Bei den Vorstandsmitgliedern Alexander von zur Mühlen und Christiana Riley wurden aus Gründen der Vergleichbarkeit Währungsschwankungen herausgerechnet.

³ Mitglied seit dem 1. Mai 2021.

⁴ Mitglied bis zum 30. April 2021.

Die Anzahl der Aktienanwartschaften, die den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2022 für das Geschäftsjahr 2021 in Form von Restricted Equity Awards (REA) gewährt wurden, wurde mittels Division der jeweiligen Euro-Beträge durch – je nachdem welcher Kurs höher lag – den Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der Deutsche Bank-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar 2022 oder den Xetra-Schlusskurs am 28. Februar 2022 (12,8930 €) ermittelt.

Mitglieder des Vorstands	Aktienanwartschaften (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl) ¹
Christian Sewing	202.143
Karl von Rohr	160.670
Fabrizio Campelli	149.265
Bernd Leukert	147.039
Stuart Lewis	152.336
James von Moltke	153.123
Alexander von zur Mühlen	145.900
Christiana Riley	147.092
Rebecca Short ²	98.008
Prof. Dr. Stefan Simon	145.979
Frank Kuhnke ³	45.665
Total	1.547.220

¹ Die Aktienanwartschaften sind aus Darstellungsgründen kaufmännisch gerundet.

² Mitglied seit dem 1. Mai 2021.

³ Mitglied bis zum 30. April 2021.

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflusstabelle)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den im Geschäftsjahr 2021 aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“).

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

	Christian Sewing				Karl von Rohr			
	2021		2020		2021		2020	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	3.600	93 %	3.117	93 %	3.000	93 %	2.750	94 %
Pensionszulage	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	(8) ¹	0 %	4	0 %	24	1 %	11	0 %
Summe der festen Vergütungsbestandteile	3.592	93 %	3.120	93 %	3.024	93 %	2.761	94 %
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
2019 Restricted Incentive Award for 2018	232	6 %	232	7 %	169	5 %	169	6 %
2020 Restricted Incentive Award for 2019	43	1 %	0	0 %	43	1 %	0	0 %
davon Equity Awards:								
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
2015 DB Equity Plan for 2014	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	275	7 %	232	7 %	211	7 %	169	6 %
Gesamtvergütung	3.867	100 %	3.352	100 %	3.235	100 %	2.930	100 %

¹ Aufgrund der wirtschaftlichen Beteiligung an den Kosten eines überlassenen Firmenwagens, welche die Höhe der anderen Nebenleistungen übersteigt, ist für das Geschäftsjahr 2021 ein Negativ-Saldo auszuweisen.

	Fabrizio Campelli				Bernd Leukert			
	2021		2020		2021		2020	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400	99 %	2.200	99 %	2.394 ¹	99 %	2.200	99 %
Pensionszulage	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	12	0 %	22	1 %	25	1 %	22	1 %
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.412	100 %	2.222	100 %	2.419	100 %	2.222	100 %
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
2020 Restricted Incentive Award for 2019	7	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
davon Equity Awards:								
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
2015 DB Equity Plan for 2014	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	7	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Gesamtvergütung	2.420	100 %	2.222	100 %	2.419	100 %	2.222	100 %

¹ Die dargestellte Festvergütung beinhaltet die Anrechnung von Vergütung aus Mandaten.

	Stuart Lewis				James von Moltke			
	2021		2020		2021		2020	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.800	91 %	2.283	78 %	2.800	70 %	2.283	63 %
Pensionszulage	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	80	3 %	29	1 %	52	1 %	43	1 %
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.880	94 %	2.312	79 %	2.852	71 %	2.326	64 %
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0 %	0	0 %	140	3 %	280	8 %
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0 %	0	0 %	67	2 %	67	2 %
2019 Restricted Incentive Award for 2018	156	5 %	156	5 %	169	4 %	169	5 %
2020 Restricted Incentive Award for 2019	43	1 %	0	0 %	43	1 %	0	0 %
davon Equity Awards:								
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0 %	0	0 %	124	3 %	177	5 %
2015 DB Equity Plan for 2014	0	0 %	443	15 %	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	0	0 %	0	0 %	616	15 %	616	17 %
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	199	6 %	599	21 %	1.157	29 %	1.309	36 %
Gesamtvergütung	3.079	100 %	2.912	100 %	4.009	100 %	3.635	100 %

	Alexander von zur Mühlen				Christiana Riley			
	2021		2020		2021		2020	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.345 ¹	74 %	963 ¹	75 %	2.328 ¹	76 %	2.194 ¹	72 %
Pensionszulage	650	21 %	271	21 %	650	21 %	650	21 %
Nebenleistungen	64	2 %	15	1 %	85	3 %	95	3 %
Summe der festen Vergütungsbestandteile	3.059	97 %	1.249	97 %	3.063	99 %	2.938	97 %
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
2020 Restricted Incentive Award for 2019	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
davon Equity Awards:								
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
2015 DB Equity Plan for 2014	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	98	3 %	33	3 %	17	1 %	96	3 %
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	98	3 %	33	3 %	17	1 %	96	3 %
Gesamtvergütung	3.157	100 %	1.282	100 %	3.079	100 %	3.034	100 %

¹ Aufgrund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen.

	Rebecca Short (Mitglied seit 1. Mai 2021)				Prof. Dr. Stefan Simon			
	2021		2020		2021		2020	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	1.600	100 %	-	-	2.400	98 %	1.000	99 %
Pensionszulage	0	0 %	-	-	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	6	0 %	-	-	46	2 %	7	1 %
Summe der festen Vergütungsbestandteile	1.606	100 %	-	-	2.446	100 %	1.007	100 %
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0 %	-	-	0	0 %	0	0 %
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0 %	-	-	0	0 %	0	0 %
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0 %	-	-	0	0 %	0	0 %
2020 Restricted Incentive Award for 2019	0	0 %	-	-	0	0 %	0	0 %
davon Equity Awards:								
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0 %	-	-	0	0 %	0	0 %
2015 DB Equity Plan for 2014	0	0 %	-	-	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	0	0 %	-	-	0	0 %	0	0 %
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	0	0 %	-	-	0	0 %	0	0 %
Gesamtvergütung	1.606	100 %	-	-	2.446	100 %	1.007	100 %

	Frank Kuhnke (Mitglied bis 30. April 2021)			
	2021		2020	
	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:				
Festvergütung (Grundgehalt)	800	35 %	2.200	100 %
Beendigungsleistungen ¹	1.420	63 %	0	0 %
Pensionszulage	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	1	0 %	7	0 %
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.221	98 %	2.207	100 %
Variable Vergütungsbestandteile:				
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile				
davon Restricted Incentive Awards:				
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0 %	0	0 %
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0 %	0	0 %
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0 %	0	0 %
2020 Restricted Incentive Award for 2019	43	2 %	0	0 %
davon Equity Awards:				
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0 %	0	0 %
2015 DB Equity Plan for 2014	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	0	0 %	0	0 %
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	43	2 %	0	0 %
Gesamtvergütung	2.264	100 %	2.207	100 %

¹ Die Beendigungsleistungen sind in Kapitel „Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden“ dargestellt.

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

Frühere Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“). Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden keine personenbezogenen Angaben zu früheren Mitgliedern des Vorstands gemacht, die ihre Vorstandstätigkeit vor dem 31. Dezember 2011 beendet haben.

	Werner Steinmüller Mitglied bis 31. Juli 2020		Sylvie Matherat Mitglied bis 31. Juli 2019		Garth Ritchie Mitglied bis 31. Juli 2019		Frank Strauß Mitglied bis 31. Juli 2019	
	2021		2021		2021		2021	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Beendigungsleistungen	130	4 %	0	0 %	1.639	79 %	0	0 %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
Restricted Incentive Awards	191	6 %	186	88 %	432	21 %	326	100 %
Equity Awards	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	130	4 %	26	12 %	0	0 %	0	0 %
Pensionsleistungen	2.666 ¹	86 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Gesamtvergütung	3.117	100 %	211	100 %	2.071	100 %	326	100 %

¹ Der dargestellte Betrag enthält Kapitalzahlungen.

	Nicolas Moreau Mitglied bis 31. Dezember 2018			
	2021			
	DB AG in € t.	DWS Management GmbH in € t.	Gesamt in € t.	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile				
Restricted Incentive Awards	79	90	169	57 %
Equity Awards ¹	0	130	130	43 %
Nebenleistungen	0	0	0	0 %
Pensionsleistungen	0	0	0	0 %
Gesamtvergütung	79	220	299	100 %

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

	Kimberly Hammonds Mitglied bis 24. Mai 2018		Dr. Marcus Schenck Mitglied bis 24. Mai 2018		John Cryan Mitglied bis 8. April 2018		Hermann-Josef Lamberti Mitglied bis 31. Mai 2012	
	2021		2021		2021		2021	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
Restricted Incentive Awards	52	42 %	65	100 %	47	100 %	0	0 %
Equity Awards	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen	73	59 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Pensionsleistungen	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1.414	100 %
Gesamtvergütung	124	100 %	65	100 %	47	100 %	1.414	100 %

	Josef Ackermann Mitglied bis 31. Mai 2012	
	2021	
	in € t.	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile		
Restricted Incentive Awards	0	0 %
Equity Awards	0	0 %
Nebenleistungen	0	0 %
Pensionsleistungen	924	100 %
Gesamtvergütung	924	100 %

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022

Geplante Veränderungen im Vorstand

Stuart Lewis wird sein Amt als Mitglied des Vorstands und Chief Risk Officer mit dem Tag der Hauptversammlung am 19. Mai 2022 beenden. Die Bestellung seines Nachfolgers, Olivier Vigneron, erfolgt mit Wirkung ab dem 20. Mai 2022. Bereits ab dem 1. März 2022 wird Olivier Vigneron als Generalbevollmächtigter für die Deutsche Bank tätig sein. Dadurch kann ein reibungs-loser Übergang der Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Chief Risk Officers sichergestellt werden. Das Vorstandsgremium wird damit weiterhin aus 10 Mitgliedern bestehen.

Ziel-Gesamtvergütungen und Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass die Ziel-Gesamtvergütungen für 2022 im Vergleich zu 2021 grundsätzlich unverändert bleiben. Die Ziel-Gesamtvergütung für das neue Vorstandsmitglied Olivier Vigneron in seiner zukünftigen Funktion als Chief Risk Officer wird im Einklang mit den Vergütungen der anderen Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für einen Infrastrukturbereich (mit Ausnahme des CFO und des derzeitigen CRO) EUR 6.500.000 betragen. Diese Summe setzt sich zusammen aus einem Grundgehalt in Höhe von EUR 2.400.000 brutto und einem Zielwert für die variable Vergütung in Höhe von EUR 4.100.000 brutto. Maximal kann die variable Vergütung EUR 6.150.000 brutto betragen.

Die Begrenzungen der Vergütungen für die Mitglieder des Vorstands bleiben gegenüber dem Geschäftsjahr 2021 unverändert. Das bedeutet, dass der maximal mögliche Erreichungsgrad der variablen Vergütung 150 % beträgt und eine betragsmäßige Obergrenze bei 9,85 Mio. € liegt, die die Summe aus Grundgehalt, STA und LTA begrenzt. Die Begrenzung der Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG bleibt zudem bei 12 Mio. € einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands als maximale Obergrenze bezogen auf das Geschäftsjahr bestehen.

Ziele für 2022

Die Zielestruktur und die einzelnen Komponenten der Vorstandsvergütung werden im Einklang mit dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem auch in 2022 Anwendung finden.

Short-Term Award

Die Höhe des Short-Term Award für das Geschäftsjahr 2022 wird gegenüber 2021 unverändert aus dem Erreichungsgrad der kurz- und mittelfristigen individuellen und geschäftsbereichsbezogenen Ziele abgeleitet. Er setzt sich aus drei Komponenten mit unterschiedlicher Gewichtung zusammen:

- Individuelle Ziele (50 %)
- Individuelle Balanced Scorecards (25 %)
- Jährliche Prioritäten (25 %)

Für jede Komponente ergibt sich nach Auswertung der zu Jahresbeginn festgelegten Mess- und Leistungskriterien durch den Aufsichtsrat für das Performance-Jahr zu Beginn des Folgejahres ein Zielerreichungsgrad, der den Faktor für die Berechnung der Höhe der Kurzfristkomponente für das abgelaufene Geschäftsjahr bestimmt.

Long-Term Award

Bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt in 2022 erneut auf der Erreichung von langfristigen, an die Strategie gekoppelten Zielen. Die 4 Komponenten des LTA sind in 2022 in ihrer Gewichtung gegenüber 2021 unverändert die folgenden:

- ESG-Faktor (33,33 %)
- Relative Wertentwicklung der Deutsche Bank Aktie (25 %)
- Organisches Kapitalwachstum (25 %)
- Gruppenkomponente (16,67 %)

Die ESG-Matrix wird über die Jahre entlang der Nachhaltigkeitsstrategie eine stete und konsistente Weiterentwicklung erfahren. Wie bereits mit der Veröffentlichung des neuen Vergütungssystems in 2021 angekündigt, erfolgte im Bereich "Umwelt" eine Erweiterung um ein wichtiges Ziel aus dem Bereich des Klima-Risikomanagements. Die Offenlegung des CO₂-Fußabdrucks des Unternehmenskreditbuchs und die Festlegung von Reduktionszielen hinsichtlich der CO₂-Intensität für die wichtigsten Industriezweige wird bis Ende 2022 in Übereinstimmung mit der Verpflichtung als Mitglied der Net-Zero-Banking-Alliance angestrebt. Die hohe Bedeutung dieses Ziel für die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank spiegelt sich in einer entsprechenden Gewichtung innerhalb der Matrix wieder. Im Bereich des eigenen Geschäftsbetriebs erfolgte eine Reduzierung auf ein

Ziel und damit eine Konzentration auf die dauerhafte Reduzierung des Gebäudeenergiebedarfs. Die Bedeutung des ehrgeizigen Fahrplans, bis 2025 einen Frauenanteil von 35 % in den Positionen Vice President bis Managing Director zu erreichen, spiegelt sich in einer höheren Gewichtung innerhalb der Matrix wieder. Die beiden Ziele im Bereich der Unternehmensführung bleiben in ihrer Gewichtung unverändert hoch mit einem Anteil von 50 % des ESG-Faktors. Dies unterstreicht die Bedeutung von Maßnahmen im Bereich der Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität und Verhinderung von Geldwäscheaktivitäten sowie der Erfüllung von regulatorischen Anforderungen.

Die Ziele der ESG-Matrix für das Geschäftsjahr 2022 sind damit die folgenden:

ESG-Faktor			Untergrenze (0%)	Zielwert (100%)	Obergrenze (150%)	Relative Gewichtung
Umwelt	Nachhaltige Finanzierungen und Investitionen	Steigerung des Geschäfts mit nachhaltigen Finanzierungen und Investitionen (außer DWS)	€ 210 Mrd. (+€53 Mrd.)	€ 260 Mrd. (+€ 103 Mrd.)	€ 330 Mrd. (+173 Mrd.)	12,5%
		Entwicklung eines Klima-Risikomanagements – Offenlegung des CO2-Fußabdrucks des Unternehmenskreditbuchs und Ausrichtung der Pfade für die wichtigsten Sektoren – Festlegung von Reduktionszielen für die CO2-Intensität bis 2030 für die wichtigsten Industriezweige bis Ende 2022 in Übereinstimmung mit der NZBA-Verpflichtung	Abschluss der Zielsetzung für 2 oder weniger relevante Schlüssel-Sektoren	Abschluss der Zielsetzung für 4 relevante Schlüssel-Sektoren	Abschluss der Zielsetzung für 6 oder mehr relevante Schlüssel-Sektoren.	10%
	Eigener Geschäftsbetrieb	Reduzierung gesamter Gebäudeenergiebedarf (kwh /Quadratmeter) vs. YE 2019	-15%	-17%	-19%	7,5%
Soziales	Employee Feedback Culture (Ergebnis der letzten Befragung im Jahr)		55%	75%	95%	5%
	Gender Diversity (VP/D/MD)		29,9%	30,7%	31,2%	15%
Unternehmensführung	Kontrollumfeld / Control Environment Assessment Grade – Jahresdurchschnitt		2	3,5	5	12,5%
	Verbesserungsmaßnahmen im Bereich der Bekämpfung von Finanzkriminalität		0%	100%	150%	37,5%
						100%

Die Ziele zur Relativen Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie im Verhältnis zum Durchschnittswert der Aktienrenditen einer ausgewählten Vergleichsgruppe und zum Organischen Kapitalwachstum bleiben 2022 unverändert.

Die Gruppenkomponente wird in 2022 weiterhin aus 4 Teilzielen bestehen. Zwei davon, die „Kernkapitalquote (CET1 Ratio)“ und „Eigenkapitalrendite (RoTE)“ sind gegenüber dem Geschäftsjahr 2021 unverändert. Als neue Ziele kommen die „Cost-Income-Ratio“ sowie eine Kennzahl für das nachhaltige Finanzvolumen hinzu.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in §14 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 27. Mai 2021 geändert und wurden am 23. Juli 2021 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 €	31.12.2021	
	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	200.000	100.000

*Ab Eintragung der Satzungsänderung in das Handelsregister am 23. Juli 2021. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden im Geschäftsjahr 2021 für die Tätigkeit im Technologie-, Daten- und Innovationsausschuss zusätzliche feste jährliche Vergütungen wie folgt gezahlt: Vorsitz: 100.000 €, Mitgliedschaft: 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 unterjährigen 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 2021 und 2020

Die Zusammensetzung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2021 und 2020 ist nachstehend aufgeführt (ohne gesetzliche Umsatzsteuer). Die nachfolgenden beiden Tabellen zeigen die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG:

Mitglieder des Aufsichtsrats	Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021						
	Grundvergütung		Ausschussvergütung ¹		Gesamtvergütung	Hiervon im 1. Quartal 2022 auszuzahlen	
	in €	in %	in €	in %		in €	in %
Dr. Paul Achleitner	200.000	23 %	670.833	77 %	870.833	653.125	75 %
Detlef Polaschek	150.000	33 %	300.000	67 %	450.000	337.500	75 %
Ludwig Blomeyer-Bartenstein	100.000	33 %	200.000	67 %	300.000	225.000	75 %
Frank Bsirske ²	83.333	33 %	166.667	67 %	250.000	250.000	100 %
Mayree Clark	100.000	22 %	350.000	78 %	450.000	337.500	75 %
Jan Duscheck	100.000	37 %	170.833	63 %	270.833	203.125	75 %
Dr. Gerhard Eschelbeck	100.000	46 %	116.667	54 %	216.667	162.500	75 %
Sigmar Gabriel	100.000	50 %	100.000	50 %	200.000	150.000	75 %
Timo Heider	100.000	34 %	191.667	66 %	291.667	218.750	75 %
Martina Klee	100.000	59 %	70.833	41 %	170.833	128.125	75 %
Henriette Mark	100.000	40 %	150.000	60 %	250.000	187.500	75 %
Gabriele Platscher	100.000	33 %	200.000	67 %	300.000	225.000	75 %
Bernd Rose	100.000	31 %	220.833	69 %	320.833	240.625	75 %
Gerd Alexander Schütz ³	41.667	83 %	8.333	17 %	50.000	50.000	100 %
John Alexander Thain	100.000	50 %	100.000	50 %	200.000	150.000	75 %
Michele Trogni	100.000	26 %	291.667	74 %	391.667	293.750	75 %
Dr. Dagmar Valcárcel	100.000	22 %	350.000	78 %	450.000	337.500	75 %
Stefan Viertel	100.000	41 %	141.667	59 %	241.667	181.250	75 %
Dr. Theodor Weimer	100.000	50 %	100.000	50 %	200.000	150.000	75 %
Frank Werneke ⁴	8.333	100 %	0	0 %	8.333	6.250	75 %
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	100.000	20 %	395.833	80 %	495.833	371.875	75 %
Frank Witter ⁵	58.333	41 %	83.333	59 %	141.667	106.250	75 %
Summe	2.141.666	33 %	4.379.166	67 %	6.520.833	4.965.625	76 %

¹ Die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2021 sind in der Sektion „Aufsichtsrat“ im Corporate Governance Bericht dargestellt.

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 27. Oktober 2021.

³ Mitglied des Aufsichtsrats bis 27. Mai 2021.

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats seit 25. November 2021.

⁵ Mitglied des Aufsichtsrats seit 27. Mai 2021.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2020						
	Grundvergütung		Ausschussvergütung ¹		Gesamtvergütung	Hiervon im 1. Quartal 2021 ausgezahlt	
	in €	in %	in €	in %	in €	in €	in %
Dr. Paul Achleitner ²	183.333	23 %	618.750	77 %	802.083	601.563	75 %
Detlef Polaschek	150.000	33 %	300.000	67 %	450.000	337.500	75 %
Ludwig Blomeyer-Bartenstein	100.000	33 %	200.000	67 %	300.000	225.000	75 %
Frank Bsirske	100.000	33 %	200.000	67 %	300.000	225.000	75 %
Mayree Clark	100.000	24 %	325.000	76 %	425.000	318.750	75 %
Jan Duscheck	100.000	40 %	150.000	60 %	250.000	187.500	75 %
Dr. Gerhard Eschelbeck	100.000	67 %	50.000	33 %	150.000	112.500	75 %
Sigmar Gabriel ³	83.333	50 %	83.333	50 %	166.667	125.000	75 %
Katherine Garrett-Cox ⁴	41.667	42 %	58.333	58 %	100.000	100.000	100 %
Timo Heider	100.000	40 %	150.000	60 %	250.000	187.500	75 %
Martina Klee	100.000	67 %	50.000	33 %	150.000	112.500	75 %
Henriette Mark	100.000	40 %	150.000	60 %	250.000	187.500	75 %
Gabriele Platscher	100.000	33 %	200.000	67 %	300.000	225.000	75 %
Bernd Rose	100.000	36 %	175.000	64 %	275.000	206.250	75 %
Gerd Alexander Schütz	100.000	57 %	75.000	43 %	175.000	131.250	75 %
Stephan Szukalski ⁵	100.000	50 %	100.000	50 %	200.000	200.000	100 %
John Alexander Thain	100.000	50 %	100.000	50 %	200.000	150.000	75 %
Michele Trogni	100.000	29 %	250.000	71 %	350.000	262.500	75 %
Dr. Dagmar Valcárcel	100.000	24 %	325.000	76 %	425.000	318.750	75 %
Dr. Theodor Weimer ⁶	58.333	54 %	50.000	46 %	108.333	81.250	75 %
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	100.000	22 %	350.000	78 %	450.000	337.500	75 %
Summe	2.116.666	35 %	3.960.416	65 %	6.077.083	4.632.813	76 %

¹ Die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2020 sind im Geschäftsbericht 2020 in der Sektion „Aufsichtsrat“ im Corporate Governance Bericht dargestellt.

² 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.

³ Mitglied des Aufsichtsrats seit 11. März 2020.

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats bis 20. Mai 2020.

⁵ Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. Dezember 2020.

⁶ Mitglied des Aufsichtsrats seit 20. Mai 2020.

Von der ermittelten Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wurden dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied 25 % nach Rechnungsvorlage auf der Basis eines Aktienkurses von 11,620 € (Durchschnitt der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra) des Januars 2022) in virtuelle Aktienanteile der Gesellschaft umgerechnet. Für Mitglieder, die im Jahr 2021 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 2022 als Teil der Vergütung 2021 umgerechnet wurden sowie die Veränderung gegenüber dem Vorjahr, 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 sowie die Veränderung gegenüber dem Vorjahr und die im Februar 2022 für ausgeschiedene Mitglieder zur Auszahlung gekommenen Beträge.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Anzahl der virtuellen Aktienanteile					
	Im Februar 2022 als Teil der Vergütung 2021 umgerechnet	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	In der laufenden Bestellungsperiode aufgelaufene Gesamtbeträge	Gesamt (kumulativ)	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	Im Februar 2022 auszuzahlen in € ¹
Dr. Paul Achleitner	18.735,657	-17 %	85.709,128	104.444,785	22 %	0
Detlef Polaschek	9.681,583	-23 %	35.228,225	44.909,808	27 %	0
Ludwig Blomeyer-Bartenstein	6.454,389	-23 %	23.485,483	29.939,872	27 %	0
Frank Bsirske ²	0	N/A	23.485,483	23.485,483	0 %	272.901
Mayree Clark	9.681,583	-19 %	30.167,795	39.849,378	32 %	0
Jan Duscheck	5.826,879	-17 %	19.571,236	25.398,115	30 %	0
Dr. Gerhard Eschelbeck	4.661,503	11 %	13.992,360	18.653,863	33 %	0
Sigmar Gabriel	4.302,926	-8 %	4.671,099	8.974,025	92 %	0
Timo Heider	6.275,100	-10 %	19.571,236	25.846,336	32 %	0
Martina Klee	3.675,416	-13 %	11.742,742	15.418,158	31 %	0
Henriette Mark	5.378,657	-23 %	19.571,236	24.949,893	27 %	0
Gabriele Platscher	6.454,389	-23 %	23.485,483	29.939,872	27 %	0
Bernd Rose	6.902,610	-10 %	20.271,901	27.174,511	34 %	0
Gerd Alexander Schütz ³	0	N/A	12.443,407	12.443,407	0 %	144.592
John Alexander Thain	4.302,926	-23 %	15.656,989	19.959,915	27 %	0
Michele Trogni	8.426,583	-14 %	25.552,883	33.979,446	33 %	0
Dr. Dagmar Valcárcel	9.681,583	-19 %	17.239,860	26.921,443	56 %	0
Stefan Viertel ⁴	5.199,369	N/A	0	5.199,369	N/A	0
Dr. Theodor Weimer	4.302,926	42 %	3.036,214	7.339,140	142 %	0
Frank Werneke ⁵	179,289	N/A	0	179,289	N/A	0
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	10.667,671	-15 %	27.895,277	38.562,948	38 %	0
Frank Witter ⁶	3.047,906	N/A	0	3.047,906	N/A	0
Insgesamt	133.838,925	-17 %	432.778,037	566.616,962	31 %	417.493

¹ Zum Kurswert von 11,620 € auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) im Januar 2022.

² Mitglied bis 27. Oktober 2021.

³ Mitglied bis 27. Mai 2021.

⁴ Mitglied seit 1. Januar 2021.

⁵ Mitglied seit 25. November 2021.

⁶ Mitglied seit 27. Mai 2021.

Mit Ausnahme von Frank Bsirske (Mitglied bis 27.02.2021), Jan Duscheck und Frank Werneke (Mitglied seit 25.11.2021) sind alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2021 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,29 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 2021 haben wir 0,06 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 2021 Unterstützungsleistungen im Gegenwert von rund 95.000 € (2020: 135.000 €) und Aufwandserstattungen in Höhe von 209.589 € (2020: 150.290 €) gewährt.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

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

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

	2021	2020	Veränderung gegenüber 2020 in %
1. Ertragsentwicklung der Gesellschaft			
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) Deutsche Bank AG (in Mrd. €)	1.961	(1.769)	N/M
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) Deutsche Bank-Konzern (in Mrd. €)	2.365	495	N/M
Cost-Income-Ratio Deutsche Bank-Konzern (in %)	84,6 %	88,3 %	(4)
Eigenkapitalrendite Deutsche Bank-Konzern (in %)	3,8 %	0,2 %	N/M
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer weltweit auf Vollzeitbasis¹	118.477	118.765	(0)
3. Vorstandsvergütung (in Tsd. €)			
gegenwärtige Mitglieder des Vorstands			
Christian Sewing	3.867	3.352	15
Karl von Rohr	3.235	2.930	10
Fabrizio Campelli	2.420	2.222	9
Bernd Leukert	2.419	2.222	9
Stuart Lewis	3.079	2.912	6
James von Moltke	4.009	3.635	10
Alexander von zur Mühlen (Mitglied seit 1. August 2020)	3.157	1.282	146
Christiana Riley	3.079	3.034	1
Rebecca Short (Mitglied seit 1. Mai 2021)	1.606	-	N/M
Stefan Simon (Mitglied seit 1. August 2020)	2.446	1.007	143
im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	-	-	N/M
Frank Kuhnke (Mitglied bis 30. April 2021)	2.264	2.207	3
Ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands vor den Geschäftsjahr	-	-	N/M
Werner Steinmüller (Mitglied bis 31. Juli 2020)	3.117	2.436	28
Sylvie Matherat (Mitglied bis 31. Juli 2019)	211	910	(77)
Garth Ritchie (Mitglied bis 31. Juli 2019)	2.071	2.809	(26)
Frank Strauß (Mitglied bis 31. Juli 2019)	326	2.168	(85)
Nicolas Moreau (Mitglied bis 31. Dezember 2018)	299	1.826	(84)
Kimberly Hammonds (Mitglied bis 24. Mai 2018)	124	52	138
Dr. Marcus Schenck (Mitglied bis 24. Mai 2018)	65	65	-
John Cryan (Mitglied bis 8. April 2018)	47	47	-
Hermann-Josef Lamberti (Mitglied bis 31. Mai 2012)	1.414	1.450	(2)
Josef Ackermann (Mitglied bis 31. Mai 2012)	924	911	1
4. Aufsichtsratsvergütung (in Tsd. €)			
gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats			
Dr. Paul Achleitner	871	802	9
Detlef Polaschek	450	450	-
Ludwig Blomeyer-Bartenstein	300	300	-
Mayree Clark	450	425	6
Jan Duscheck	271	250	8
Dr. Gerhard Eschelbeck	217	150	44
Sigmar Gabriel (Mitglied seit 11. März 2020)	200	167	20
Timo Heider	292	250	17
Martina Klee	171	150	14
Henriette Mark	250	250	-
Gabriele Platscher	300	300	-
Bernd Rose	321	275	17
John Alexander Thain	200	200	-
Michele Trogni	392	350	12
Dr. Dagmar Valcárcel	450	425	6
Stefan Viertel (Mitglied seit 1. Januar 2021)	242	-	N/M
Dr. Theodor Weimer (Mitglied seit 20. Mai 2020)	200	108	85
Frank Werneke (Mitglied seit 25. November 2021)	8	-	N/M
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	496	450	10
Frank Witter (Mitglied seit 27. Mai 2021)	142	-	N/M
Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats			
Frank Bsirske (Mitglied bis 27. Oktober 2021)	250	300	(17)
Gerd Alexander Schütz ((Mitglied bis 27. Mai 2021)	50	175	(71)
Stephan Szukalski ((Mitglied bis 31. Dezember 2020)	-	200	N/M
Katherine Garrett-Cox (Mitglied bis 20. Mai 2020)	-	100	N/M

¹ Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer errechnet sich aus der Gesamtvergütung des Jahres geteilt durch die Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet).

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Deutsche Bank Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

Eschborn/Frankfurt am Main, 7. März 2022

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Lösken Mai

Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer

Vergütung der Mitarbeiter (nicht testiert)

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeiter für das Jahr 2021 entsprechen den Anforderungen zur qualitativen und quantitativen Offenlegung der Vergütung gemäß Artikel 450 Nr. 1 (a) bis (j) der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation – CRR) in Verbindung mit § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstVV).

Der Vergütungsbericht wird auf gruppenweiter Basis erstellt und umfasst alle konsolidierten Einheiten des Deutsche Bank-Konzerns. In Übereinstimmung mit den regulatorischen Anforderungen werden entsprechende Vergütungsberichte für 2021 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 bereits umfassend die Vorgaben in ihrer aktuellen Form, InstVV 4.0 seit dem 25. September 2021 in Kraft, 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 aktualisierten Kriterien des Kreditwesengesetzes und der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923. MRTs werden, wie in den vergangenen Jahren, sowohl auf Ebene des Konzerns als auch auf Ebene der bedeutenden Institute identifiziert. Darüber hinaus identifiziert die Deutsche Bank gemäß den im Jahr 2021 in Kraft getretenen Anforderungen und in Übereinstimmung mit dem Kreditwesengesetz MRTs für alle CRR-Institute auch auf Einzelinstitutsebene.

Unter Berücksichtigung branchenspezifischer Rechtsvorschriften und im Einklang mit der InstVV fallen manche Tochtergesellschaften der Deutschen Bank – und hier insbesondere innerhalb der DWS-Gruppe – unter die 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 unserer Kunden handeln.

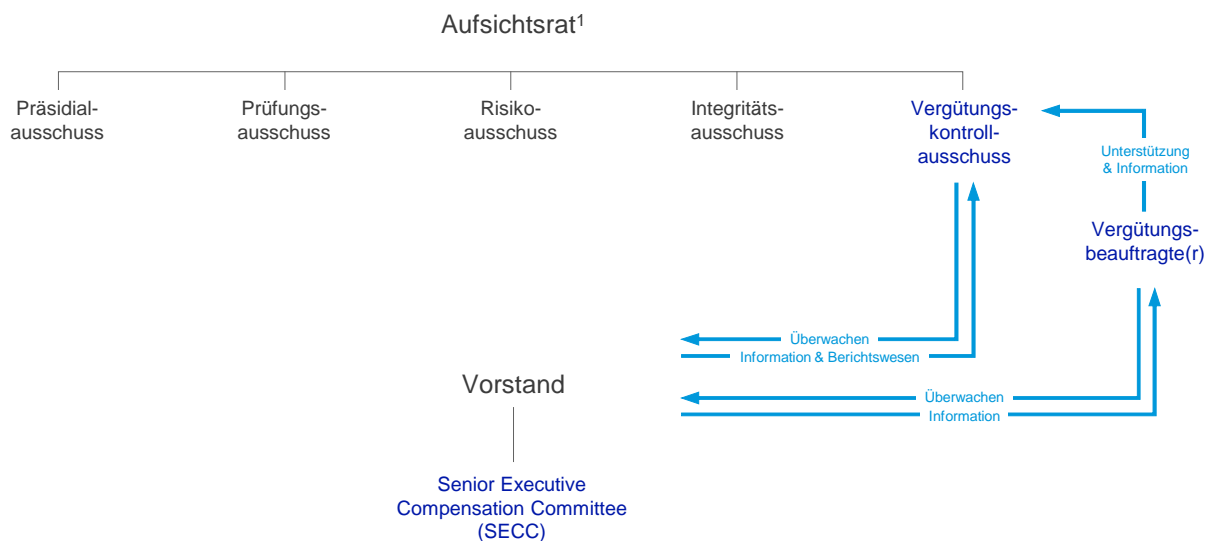
Die Deutsche Bank unterliegt auch spezifischen Richtlinien und Vorschriften lokaler Regulierungsbehörden. Viele dieser Anforderungen befinden sich mit der InstVV im Einklang. Bei Abweichungen ermöglicht unsere aktive und offene Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden, den jeweiligen lokalen Anforderungen zu entsprechen und gleichzeitig sicherzustellen, dass sich die Vergütungsstrukturen der relevanten Mitarbeiter oder Standorte im Rahmen der Vorgaben des globalen Vergütungsrahmens der Bank bewegen. Dies schließt zum Beispiel die Vergütungsstrukturen für 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 ihrer Vergütungsstrategie und -richtlinie zu handeln. Im Einklang mit der in Deutschland geltenden dualen Führungsstruktur regelt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder, während der Vorstand die Vergütungsangelegenheiten aller anderen Mitarbeiter überwacht. Sowohl der Aufsichtsrat als auch der Vorstand werden von spezifischen Ausschüssen und Funktionen unterstützt, vor allem vom Vergütungskontrollausschuss (VKA), dem Vergütungsbeauftragten und dem Senior Executive Compensation Committee (SECC).

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

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

Der Ausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie fünf weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen drei Arbeitnehmervertreter sind. Er tagte im Jahr 2021 sechsmal. 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 sowie in die MRT-Identifizierung und die Offenlegung der Vergütung eingebunden. Der Vergütungsbeauftragte nimmt alle erforderlichen Überwachungspflichten unabhängig wahr, stellt seine Bewertung der Angemessenheit der Vergütungssysteme und -praktiken für die Mitarbeiter mindestens einmal jährlich vor und unterstützt und berät den VKA auf regelmäßiger Basis.

Senior Executive Compensation Committee (SECC)

Das SECC ist ein vom Vorstand eingerichtetes Gremium, das mit der Entwicklung nachhaltiger Vergütungsgrundsätze, mit Empfehlungen zur Höhe der Gesamtvergütung und der Sicherstellung einer angemessenen Governance und Überwachung der Vergütungssysteme betraut ist. Das SECC legt die Vergütungsstrategie und die Vergütungs- und Benefitsrichtlinie 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 2021 bestand das SECC aus dem Global Head of Human Resources, dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende sowie dem Chief Risk Officer (die letzten zwei genannten sind Vorstandsmitglieder), dem Global Head of Compliance, dem Global Head of Performance & Reward und jeweils einem weiteren Vertreter aus den Bereichen Finance und Risk als stimmberechtigte Mitglieder. Der Vergütungsbeauftragte, dessen Stellvertreter und ein Vertreter des Finanzbereiches nahmen als Mitglieder ohne Stimmrecht teil. In der Regel tagt das SECC einmal monatlich, jedoch häufiger während des Vergütungsprozesses. Im Rahmen des Vergütungsprozesses für das Geschäftsjahr 2021 hielt es 16 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 Vergütungs- und Benefitsstrategie 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, inklusive Risiken in Bezug auf Umwelt, Soziales und Governance (ESG)
- Anwendung eines geschlechtsneutralen, einfachen und transparenten Vergütungssystems
- 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
- Gewährleistung, dass regulatorische Anforderungen erfüllt werden

Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung

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

Entsprechend der CRD und der in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegt die Deutsche Bank einem 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 (RTC) zu, die einen Referenzwert für die jeweilige Position darstellt und eine Orientierung bezüglich der fixen und variablen Vergütung bietet. Die tatsächliche individuelle Gesamtvergütung kann der Referenz-Gesamtvergütung entsprechen oder diese über- oder unterschreiten, in Abhängigkeit von Entscheidungen über die variable Vergütung.

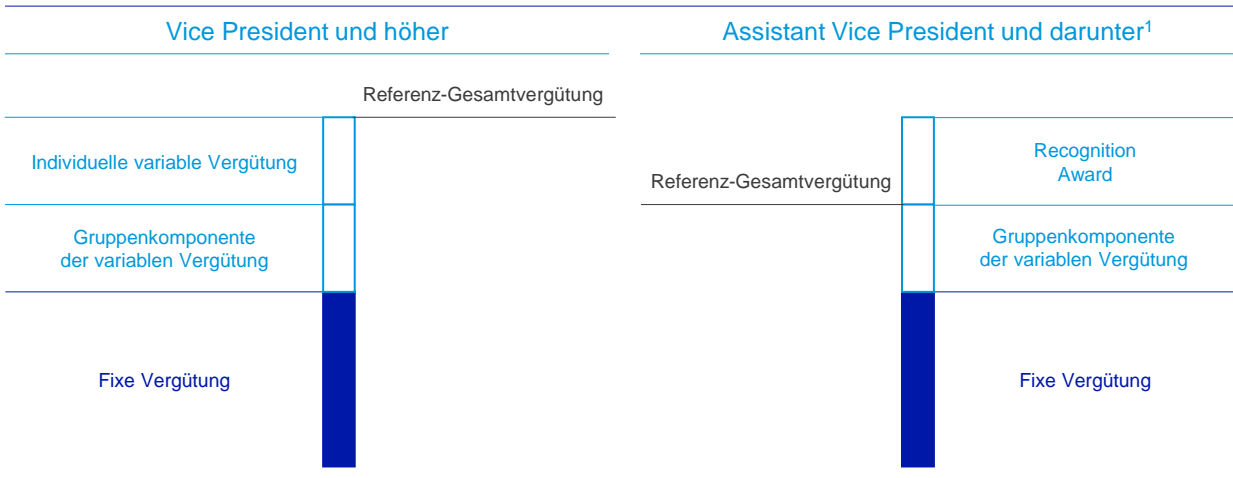
Die fixe Vergütung entlohnt die Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation, Erfahrung und Kompetenzen sowie der Anforderungen, der Bedeutung und des Umfangs ihrer Funktion. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird unter Berücksichtigung des marktüblichen Vergütungsniveaus für jede Rolle sowie auf Basis interner Vergleiche und geltender regulatorischer Vorgaben bestimmt. Die fixe Vergütung trägt entscheidend dazu bei, dass 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 2021 genutzt: Harte Kernkapitalquote (Vollumsetzung – CET 1), Verschuldungsquote, bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen sowie Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE). 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 die strategischen Entscheidungen der Bank 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 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.

Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen

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

Betriebsbereich Postbank

Während die Vergütung der leitenden Angestellten der ehemaligen Postbank prinzipiell der Vergütungsstruktur der Deutschen Bank entspricht, basiert die Vergütung aller weiteren Mitarbeiter in den Postbank-Einheiten auf abweichenden Vereinbarungen mit den Gewerkschaften bzw. mit den jeweiligen Betriebsräten. Wo keine kollektivrechtlichen Vereinbarungen bestehen, basiert die Vergütung auf individuellen Verträgen. Generell erhalten die 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 sowie 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 15.667 Tarifmitarbeiter (Vollzeitkräfte). Für Tarifmitarbeiter gelten der zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geschlossene Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken oder Lohn- und Tarifvereinbarungen, die direkt mit den entsprechenden Gewerkschaften verhandelt wurden (Haustarifverträge). Die Vergütung von Tarifmitarbeitern ist in den quantitativen Offenlegungen dieses Berichts enthalten.

Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung

In 2021 haben wir erneut einen starken Schwerpunkt auf unsere Governance zu vergütungsbezogenen Entscheidungsprozessen gesetzt. Dabei haben wir robuste regelbasierte Prinzipien für Vergütungsentscheidungen angewandt, die eng mit der geschäftlichen und individuellen Leistung verknüpft sind.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr wird unter Berücksichtigung der Ertrags-, Kapital- und Liquiditätslage der Bank zunächst auf Gruppenebene ermittelt, und wird dann auf die Geschäftsbereiche und Infrastruktureinheiten allokiert, basierend auf dem jeweiligen Beitrag zur Erreichung der strategischen Ziele der Bank.

In einem ersten Schritt bewertet die Bank die Ertrags-, Kapital und Liquiditätsausstattung in Einklang mit ihrem Rahmenwerk zum Risikoappetit, inklusive einer gesamtheitlichen Betrachtung des Fortschrittes gegenüber dem langfristigen strategischen Plan der Bank, um festzulegen, welchen Betrag die Bank im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen vergüten „kann“ (Konzern-Tragfähigkeit). Im nächsten Schritt bewertet die Bank die risikoadjustierte Leistung der Geschäftsbereiche, 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 (i) erreichte geschäftliche Ziele („Was“), d.h. quantitative und qualitative finanzielle, risikobereinigte und nichtfinanzielle Kennzahlen, und (ii) das Verhalten („Wie“), d.h., Erwägungen zur Unternehmenskultur, zum Verhalten, zum Kontrollumfeld wie z.B. qualitative Rückmeldungen von Kontrollfunktionen oder etwaige Disziplinarmaßnahmen. Grundsätzlich wird die Leistung auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraumes bewertet. Für Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten wird ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde gelegt.

Struktur der variablen Vergütung

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 der Nutzung und Höhe aufgeschobener Vergütung als auch bezüglich der Mindestdauer des Zurückbehaltungszeitraums für bestimmte Mitarbeitergruppen 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 oder wenn diese mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung beträgt. Für alle anderen Mitarbeiter beginnt die Zurückbehaltung ab höheren Schwellenwerten. Der durchschnittliche Anteil der Zurückbehaltung für MRTs übersteigt die von der InstVV geforderten 40 % (60 % für das Senior Management). Für MRTs in wesentlichen Geschäftseinheiten (Material Business Units, MBU) werden mindestens 50 % zurückbehalten. Der Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung von MRTs, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60 % betragen muss, wurde auf € 500.000 festgelegt.

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. Im Einklang mit den Anforderungen der InstVV 4.0, die ab dem Jahr 2021 Anwendung findet, wurde der Mindestzurückbehaltungszeitraum für MRTs von drei Jahren auf vier Jahre erhöht.

Überblick über Vergütungsinstrumente 2021 (ohne DWS)

Art der Vergütung	Beschreibung	Begünstigte	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist	Art der Vergütung
Sofort fällig: Barvergütung	Sofort fällige Barkomponente	Alle berechtigten Mitarbeiter	N/A	N/A	MRTs mit VC € 50.000 oder bei einer VC >1/3 der Gesamtjahresvergütung: 50 % der sofort fälligen VC Nicht-MRTs mit 2021 Gesamtjahresvergütung 100 % sofort fällige VC
Sofort fällig: Equity Upfront Award (EUA)	Sofort fällige Aktienkomponente (hängt während der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	Alle MRTs mit VC € 50.000 oder bei einer VC >1/3 der Gesamtjahresvergütung Alle Mitarbeiter mit einer 2021 Gesamtjahresvergütung > € 500.000	N/A	Zwölf Monate	Sofort fällig: Equity Upfront Award (EUA)
Aufgeschoben: Restricted Incentive Award (RIA)	Aufgeschobene Barvergütung	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener variabler Vergütung	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRTs: 4 Jahre Sen. Mgmt. ¹ : 5 Jahre Sonstige: 3 Jahre	N/A	Aufgeschoben: Restricted Incentive Award (RIA)
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: MRTs: 4 Jahre Sen. Mgmt. ¹ : 5 Jahre Sonstige: 3 Jahre	Zwölf Monate für MRTs	Aufgeschoben: Restricted Equity Award (REA)

N/A – Nicht anwendbar

¹ Für den Zweck der für das Performance-Jahr 2021 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 bedeutenden 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, überwacht durch den Vergütungsbeauftragten, arbeiten eng zusammen, um die Transaktionen unserer Mitarbeiter zu überprüfen und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diese Anforderung erfüllen.

Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen bezüglich ex-post-Risikoadjustierungen der variablen Vergütung, 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 2021

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 % und 100 % der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung / des Equity Upfront Awards, abhängig vom Schwellenwert und dem Ausmaß, in dem die Konzern-/ divisionale PBT-Bedingung(en) erfüllt ist/ sind
Konzern-PBT	Wenn das bereinigte Konzernergebnis vor Steuern (PBT) zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ ¹ ist	Zwischen 10 % und 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 % und 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/aufsichtlichen Maßnahmen 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.

Vergütungsentscheidungen für 2021

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2021

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.

Aufgrund der fortlaufenden Fokussierung auf unsere Strategie und des Engagements unserer Mitarbeiter war 2021 ein sehr erfolgreiches Jahr für die Deutsche Bank. All unsere Geschäftsbereiche haben gute Leistungen erbracht – insbesondere unter Berücksichtigung der andauernden COVID-19-Pandemie und der fortlaufenden internen Transformation – und ein Großteil der erwarteten Transformationskosten sind bereits veranschlagt. Entsprechend haben wir unsere Profitabilität gesteigert und konnten einen Vorsteuergewinn von mehr als € 3,4 Milliarden und einen Nettogewinn von € 2,5 Milliarden ausweisen. Auch bei den Kosten haben wir weitere Fortschritte gemacht und weiterhin volle Kostendisziplin gezeigt. Dieses ermöglicht uns, ein solides Fundament für nachhaltige Profitabilität zu schaffen, und setzt die Richtung für die letzte Etappe unserer verkündeten Transformation.

Gleichwohl des positiven Geschäftsjahres 2021 für die Deutsche Bank, haben wir bei der Festlegung der variablen Vergütung und der Systematik zur aufgeschobenen Vergütung wiederholt einen umsichtigen und vorausschauenden Ansatz verfolgt, ohne jedoch die Notwendigkeit aus den Augen zu verlieren, unsere Mitarbeiter fair zu entlohnen. Diese Entscheidungen sind unter Berücksichtigung der Ergebnisse und der Marktkonformität sowie im Rahmen der Tragfähigkeit des Konzerns gefasst worden. Erneut haben wir die leistungsabhängige variable Vergütung moderater bemessen als es auf Basis der Konzern- und divisionalen Ergebnisse erforderlich gewesen wäre. Wie auch in den vergangenen Jahren, hat das SECC fortlaufend die Auswirkungen der potentiellen variablen Vergütung nicht nur im Hinblick auf unser Eigenkapital und unsere Liquidität, sondern auch im Hinblick auf unsere ehrgeizigen Kostenziele überwacht und überprüft.

Auf dieser Basis hat der Vorstand für das Geschäftsjahr 2021 die Gewährung der variablen Vergütung bestätigt und einen Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung in Höhe von € 2,099 Milliarden 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.

Als Teil der im März 2022 für das Geschäftsjahr 2021 gewährten variablen Vergütung wird die Gruppenkomponente der variablen Vergütung auf Basis der Bewertung der im Kapitel „Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung“ beschriebenen vier Leistungskennzahlen gewährt. Der Vorstand hat für 2021 eine Auszahlungsquote der Gruppenkomponente von 77,5 % festgelegt (2020: 72,5 %).

Die Erhöhung der variablen Vergütung für das Jahr 2021 im Vergleich zu 2020 basiert auf verschiedenen Faktoren. Die verbesserten Ergebnisse der Deutschen Bank, die Zusammensetzung der Mitarbeiterstruktur und Einrichtung wichtiger Führungsrollen, die maßgeblich für die Umsetzung unserer Strategie sind, sowie bestimmte Währungseffekte wirken sich auf die relative Höhe der variablen Vergütung aus.

Gesamtvergütung für 2021 – alle Mitarbeiter

	2021									2020	
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)	22	11	7.202	13.265	28.100	4.072	267	5.936	24.117	82.969	84.659
Gesamtvergütung	7	79	2.215	1.280	2.471	762	100	662	2.342	9.912	10.119
Grundgehalt und Zulagen	7	27	1.098	929	1.889	422	64	568	1.813	6.811	6.940
Aufwendungen für Altersversorgung	0	8	63	80	154	39	5	49	139	537	554
Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV	7	35	1.161	1.009	2.044	461	69	617	1.952	7.348	7.494
Leistungsabhängige variable Vergütung⁴	0	40	1.018	188	249	230	23	37	315	2.099	1.857
Andere variable Vergütung ⁴	0	1	5	7	45	57	0	2	19	135	286
Abfindungszahlungen	0	3	31	77	133	15	8	7	57	330	482
Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV	0	44	1.054	271	427	301	31	46	390	2.564	2.625

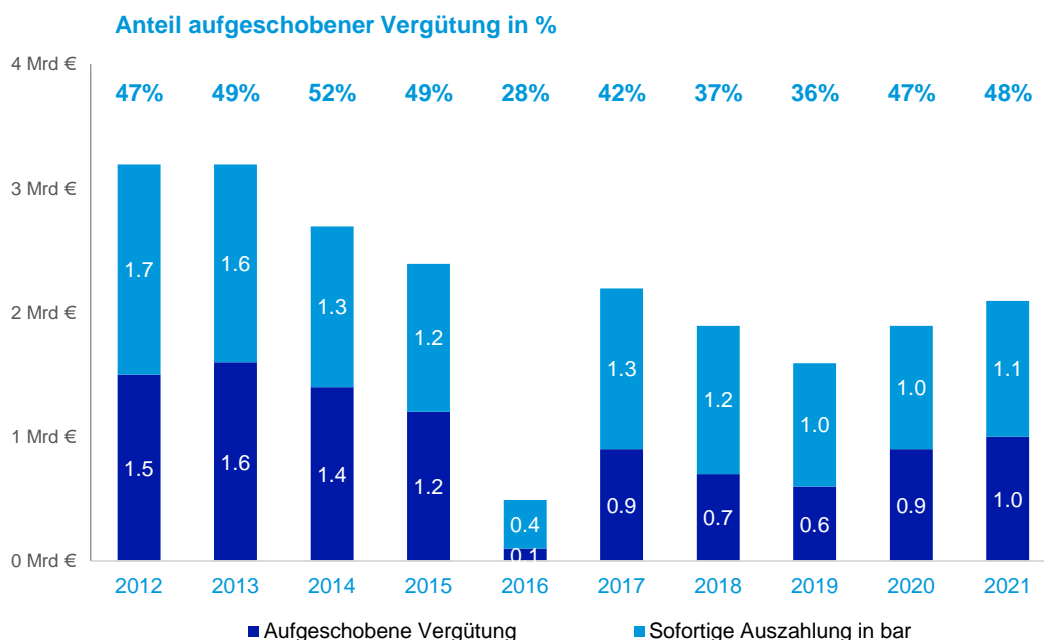
¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Anzahl der Vollzeitkräfte (FTE) zum 31. Dezember 2021.

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.

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

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



Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben.

Die Deutsche Bank verwendet weiterhin Regeln zur aufgeschobenen variablen Vergütung, die über das regulatorische Minimum hinausgehen, was in diesem Jahr zu einem Gesamtanteil aufgeschobener variabler Vergütung von 48 % (für alle Mitarbeiter, einschließlich Nicht-MRTs) führt. Für MRTs beträgt der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung 92 %.

Offenlegung der Vergütung von Material Risk Takers

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden weltweit 1.263 Mitarbeiter als MRTs gemäß InstVV identifiziert, im Vergleich zu 2.298 Mitarbeitern im Jahr 2020. Dieser Rückgang ist auf die geringere Anzahl quantitativer (vergütungsbedingter) MRTs zurückzuführen, die sich aus den neuen Vergütungsschwellen ergeben, die aufgrund der regulatorischen Änderungen im Jahr 2021 gelten. Die Anzahl der Gruppen-MRTs beläuft sich auf 1.005 Personen. Ferner, sind 181 Personen als MRT für die bedeutenden Institute und 129 Personen als MRT für die sonstigen CRR-Institute identifiziert. Im Einklang mit § 16 InstVV und Artikel 450 CRR sind die Einzelheiten der Vergütungselemente für alle Gruppen-MRTs in den folgenden Tabellen zusammengestellt (anders als im Jahr 2020, als sowohl Gruppen-MRTs als auch MRTs bedeutender Institute, die von diesen ebenfalls offengelegt werden, einbezogen waren).

Vergütung für 2021 – Risikoträger (REM 1)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	2021				
	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Konzern Gesamt
Anzahl Risikoträger ⁵	22	11	118	807	958
Gesamte fixe Vergütung	7	35	134	529	704
davon: als Barvergütung	5	27	128	503	664
davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	2	0	0	0	2
davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0	0	0	0	0
davon: in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0
davon: in anderen Formen	0	8	6	26	39
Anzahl Risikoträger ⁵	0	11	114	803	928
Gesamte variable Vergütung⁶	0	44	130	526	699
davon: als Barvergütung	0	23	62	266	351
davon: aufgeschoben gewährt	0	21	50	221	292
davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0	21	56	254	330
davon: aufgeschoben gewährt	0	21	47	219	287
davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0	0	11	7	18
davon: aufgeschoben gewährt	0	0	9	5	14
davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0	0	1	0	1
davon: aufgeschoben gewährt	0	0	1	0	1
davon: in anderen Formen	0	0	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	7	79	263	1.055	1.404

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.

² Aufsichtsrat beinhaltet DB AG Mitglieder des Aufsichtsrates.

³ Vorstand beinhaltet DB AG Vorstandsmitglieder.

⁴ Senior Management ist definiert als DB AG Vorstand -1 Positionen und stimmberechtigte Mitglieder der Top-Executive Committees der Geschäftsbereiche.

⁵ Nur Begünstigte (Anzahl der Personen für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE für Sonstige, deshalb ergibt die Summe nicht die Anzahl der identifizierten Gruppen-MRTs von 1.005).

⁶ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung der Deutschen Bank für 2021, sonstige variable Vergütung und Abfindungen. Sie enthält auch Vorstandsmitgliedern der Deutsche Bank AG gewährte Zusatzleistungen, die als variable Vergütung zu klassifizieren sind. Die Tabelle zeigt keine Ausgleichszahlungen an neu eingestellte Mitarbeiter für entgangene Ansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts).

Garantierte variable Vergütung und Abfindungen – Risikoträger (REM 2)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	2021				
	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Konzern Gesamt
Garantierte variable Vergütung					
Anzahl Risikoträger ⁵	0	0	1	3	4
Gesamtbetrag	0	0	0	3	3
davon: während des Berichtsjahres ausgezahlt, nicht berücksichtigt für die Begrenzung der variablen Vergütung	0	0	0	0	0
Vor dem Berichtsjahr gewährte Abfindungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden					
Anzahl Risikoträger ⁵	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag	0	0	0	0	0
Während des Berichtsjahres gewährte Abfindungen					
Anzahl Risikoträger ⁵	0	1	6	28	35
Gesamtbetrag ⁶	0	3	4	8	16
davon: im Berichtsjahr ausgezahlt	0	2	3	8	13
davon: aufgeschoben	0	2	2	0	3
davon: im Berichtsjahr ausgezahlt, nicht berücksichtigt für die Begrenzung der variablen Vergütung	0	3	4	8	16

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.

² Aufsichtsrat beinhaltet die DB AG Mitglieder des Aufsichtsrats.

³ Vorstand beinhaltet die DB AG Vorstandsmitglieder.

⁴ Senior Management ist definiert als DB AG Vorstand -1 Positionen und stimmberechtigte Mitglieder der Top-Executive Committees der Geschäftsbereiche.

⁵ Nur Begünstigte (Anzahl der Personen für alle Kategorien).

⁶ Abfindungen werden grds. für die Begrenzung der variable Vergütung nicht berücksichtigt. Die höchste Einzelabfindung, die im Jahr 2021 gezahlt wurde beträgt €3.462.111.

Aufgeschobene Vergütung – Risikoträger (REM 3)

	2021							
in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Gesamtbetrag der vor dem Berichtsjahr aufgeschoben gewährten Vergütung	Davon: im Berichtsjahr erdient	Davon in folgenden Berichtsjahren zu verdienen	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungsbezo- gen Adjustierunge- n aufgeschoben er Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungsbezo- gen Adjustierunge- n aufgeschoben er Vergütung, die in folgenden Berichtsjahren erdient werden	Gesamtbetrag der Anpassungen im Berichtsjahr aufgrund impliziter Adjustierunge- n ⁵	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren aufgeschoben gewährten Vergütung, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurde ⁶	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgeschoben en Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde, aber einer Zurückbehaltu- ng unterliegt
Aufsichtsrat²	0	0	0	0	0	0	0	0
Barvergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktien oder äquivalente Ka- pitalanteile	0	0	0	0	0	0	0	0
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht- Bar-) Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergü- tung	0	0	0	0	0	0	0	0
Vorstand³	62	5	57	0	0	6	5	1
Barvergütung	25	4	22	0	0	0	4	0
Aktien oder äquivalente Ka- pitalanteile	37	1	36	0	0	6	1	1
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht- Bar-) Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergü- tung	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Management⁴	336	58	278	0	0	30	58	15
Barvergütung	172	38	134	0	0	0	38	0
Aktien oder äquivalente Ka- pitalanteile	150	19	131	0	0	29	19	15
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht- Bar-) Instrumente	12	1	11	0	0	0	1	1
Andere Instrumente	1	0	1	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergü- tung	0	0	0	0	0	0	0	0
Übrige Risikoträger	1.319	292	1.027	1	2	111	289	67
Barvergütung	712	175	537	0	1	0	173	0
Aktien oder äquivalente Ka- pitalanteile	599	117	482	0	1	110	115	67
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht- Bar-) Instrumente	7	1	6	0	0	0	1	1
Andere Instrumente	1	0	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergü- tung	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag	1.717	355	1.362	1	2	147	352	84

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.

² Aufsichtsrat beinhaltet die DB AG Mitglieder des Aufsichtsrats.

³ Vorstand beinhaltet die DB AG Vorstandsmitglieder.

⁴ Senior Management ist definiert als DB AG Vorstand -1 Positionen und stimmberechtigte Mitglieder der Top-Executive Committees der Geschäftsbereiche.

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

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

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter – Risikoträger (REM 4)

in €	2021	
	Anzahl der Personen ¹	
Gesamtbezüge ²		
1.000.000 bis 1.499.999		234
1.500.000 bis 1.999.999		115
2.000.000 bis 2.499.999		56
2.500.000 bis 2.999.999		33
3.000.000 bis 3.499.999		19
3.500.000 bis 3.999.999		19
4.000.000 bis 4.499.999		9
4.500.000 bis 4.999.999		4
5.000.000 bis 5.999.999		10
6.000.000 bis 6.999.999		6
7.000.000 bis 7.999.999		8
8.000.000 bis 8.999.999		3
9.000.000 bis 9.999.999		3
10.000.000 bis 10.999.999		1
Gesamt		520

¹ Nur MRTs (inklusive Austritte im Jahr 2021).

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

Für das Jahr 2021 haben insgesamt 520 MRTs Gesamtbezüge von € 1 Million oder mehr erhalten im Vergleich zu 614 MRTs im Jahr 2020. Diese Reduktion begründet sich in erster Linie aus einer geringeren Anzahl an gewährten Halteprämien und Abfindungen.

Gesamtvergütung für 2021 – Risikoträger (REM 5)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Vergütung für Leitungsorgan				Geschäftsbereiche						Gesamt	
	Aufsichtsrat ²	Vorstand ²	Gesamt Leitungsorgan	IB ²	CB ²	PB ²	AM ²	CRU ²	Unternehmensfunktionen ²	Kontrollfunktionen ²		
Anzahl der Risikoträger³												958
davon: Leitungsorgan	22	11	33	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
davon: Senior Management ⁴	N/A	N/A	N/A	20	18	7	5	5	55	8	118	
davon: andere Risikoträger	N/A	N/A	N/A	465	73	76	15	20	117	41	807	
Gesamtvergütung für Risikoträger	7	79	86	861	87	98	41	25	169	36	1.404	
davon: variable Vergütung ⁵	-	44	44	462	41	44	27	9	64	9	699	
davon: fixe Vergütung	7	35	42	399	46	54	15	16	105	27	704	

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.

² Aufsichtsrat beinhaltet DB AG Mitglieder des Aufsichtsrates. Vorstand beinhaltet die DB AG Vorstandsmitglieder. IB = Investment Bank; CB = Unternehmensbank (Corporate Bank); PB = Privatkundenbank; AM = Asset Management; CRU = Abbaueinheit (Capital Release Unit); Kontrollfunktionen beinhaltet Chief Risk Office, Group Audit, Compliance und Anti-Financial Crime; Unternehmensfunktionen beinhaltet alle Infrastrukturfunktionen, die nicht Kontrollfunktionen sind oder nicht Teil der Divisionen.

³ Anzahl der Personen für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE für Sonstige, deshalb ergibt die Summe nicht die Anzahl der identifizierten Gruppen-MRTs von 1.005.

⁴ Senior Management ist definiert als DB AG Vorstand -1 Positionen und stimmberechtigte Mitglieder der Top-Executive Committees der Geschäftsbereiche.

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

