



Vergütungsbericht 2022

Vergütungsbericht

Einleitung	2
Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat.....	2
Vergütungsbericht für die Mitarbeiter.....	2
Vergütung der Mitglieder des Vorstands	3
Grundlagen der Vorstandsvergütung.....	3
Zuständigkeit und Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung.....	3
Leitprinzip: Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie	3
Vergütungsgrundsätze	4
Vergütungsrelevante Ereignisse in 2022	5
Geschäftliche Entwicklung und Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensstrategie in 2022.....	5
Veränderungen im Vorstand und Vergütungsentscheidungen in 2022	6
Billigung des Vergütungsberichts 2021 durch die Hauptversammlung 2022.....	6
Verbesserungen gegenüber dem Vergütungsbericht 2021	7
Grundsätze der Vergütungsfestsetzung	7
Struktur des Vorstandsvergütungssystems	7
Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung	9
Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr	11
Fixe Vergütung.....	11
Variable Vergütung	11
Angemessenheit der Vorstandsvergütung und Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung.....	26
Zurückbehaltungs- und Halteperioden.....	27
Backtesting, Malus und Clawback	28
Angaben zu Aktien und zur Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung (Shareholding guidelines)	29
Leistungen zum Mandatsende	30
Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden.....	31
Weitere anstellungsvertragliche Regelungen	31
Abweichungen vom Vergütungssystem.....	32
Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022	32
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands.....	32
Frühere Mitglieder des Vorstands	36
Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023	37
Ziel-Gesamtvergütungen und Maximalvergütung	37
Struktur und Ziele für 2023.....	37
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	39
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 und 2021	39
Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	42
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	44
Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats.....	44
Verantwortung des Wirtschaftsprüfers.....	44
Prüfungsurteil.....	44
Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts	44
Haftungsbeschränkung	45
Vergütung der Mitarbeiter (ungeprüft)	46
Aufsichtsrechtliches Umfeld	46
Vergütungsgovernance	46
Vergütungs- und Benefitsstrategie	48
Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung.....	49
Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen	51
Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung	51
Struktur der variablen Vergütung.....	52
Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung.....	54
Vergütungsentscheidungen für 2022.....	55
Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern.....	56

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2022 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 2022 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 2022 jedem gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Bank gewährte und geschuldete Vergütung.

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

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

In diesem Teil des Vergütungsberichtes werden Informationen über das Vergütungssystem und die Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter im Deutsche-Bank-Konzern offengelegt. Der Bericht stellt das Vergütungsrahmenwerk des Konzerns dar und er erläutert die Entscheidungen über die variable Vergütung für das Jahr 2022. 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 spricht der Vergütungskontrollausschuss gegenüber dem Aufsichtsrat Empfehlungen aus, Anpassungen am System vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem für den Vorstand der Hauptversammlung gemäß § 120a Absatz 1 Aktiengesetz zur Billigung vorgelegt. Zuletzt wurde das Vergütungssystem von der Hauptversammlung 2021 mit 97,76 % gebilligt.

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

Leitprinzip: Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie

Das Ziel der Deutschen Bank ist es, einen positiven Beitrag für ihre Kunden, Mitarbeiter, Investoren sowie die Allgemeinheit zu leisten, indem wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlicher Fortschritt gefördert werden. Die Deutsche Bank 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.

Aufbauend auf einem stabilen und zukunftssträchtigen Fundament mit einem ausgewogenen Geschäftsmodell, einem umsichtigen Risikomanagement und einer starken Bilanz hat die Deutsche Bank auf dem Investor Deep Dive im März 2022 ihre Strategie für den Konzern für den Zeitraum bis 2025 dargelegt, die ein nachhaltiges profitables Wachstum anstrebt. Ziel ist ein durchschnittliches jährliches Ertragswachstum von 3,5 bis 4,5%. Dabei soll die Kostendisziplin beibehalten werden, um Kapazitäten für Investitionen freizusetzen und den operativen Wirkungsgrad zu verbessern. Auf diese Weise soll das Kosten-Ertrags-Verhältnis bis 2025 auf unter 62,5% gesenkt und gleichzeitig eine attraktive Eigenkapitalrendite von über 10% erzielt werden. Die Kapitalausschüttungsziele der Bank sollen durch eine Kombination aus Dividenden und Aktienrückkäufen erreicht werden, ab 2025 wird eine Ausschüttungsquote von 50% angestrebt. Die Bank wird sich weiterhin auf die Verhaltensregeln und Kontrollen konzentrieren und eine klare Management-Agenda verfolgen, um die Arbeitsweise zu optimieren, noch innovativer zu werden und ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

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

Die Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems 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“ - Verbindung).

Vergütungsgrundsätze

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

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

Vergütungsrelevante Ereignisse in 2022

Geschäftliche Entwicklung und Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensstrategie in 2022

Die Vorstandsvergütung ist eng mit den strategischen Zielen der Deutschen Bank geknüpft. Sämtliche mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten individuellen und gemeinschaftlichen Ziele sowie deren Bemessungsparameter für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 zu Beginn des Jahres 2023 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.

In den vergangenen dreieinhalb Jahren hat sich die Deutsche Bank unter dem Managementteam erfolgreich umgestaltet. Durch die Neuausrichtung des Geschäfts auf seine Kernkompetenzen ist die Bank deutlich profitabler, ausgewogener und kosteneffizienter geworden. Dank der disziplinierten Umsetzung der Strategie war sie in der Lage, ihre Kunden in einem äußerst schwierigen Umfeld zu unterstützen und ihre Widerstandsfähigkeit durch hohe Risikodisziplin und solides Kapitalmanagement unter Beweis zu stellen.

Der Gewinn vor Steuern belief sich Ende 2022 auf 5,6 Mrd. €. Dies ist ein Anstieg von 65% gegenüber dem Vorjahr und das höchste Ergebnis seit fünfzehn Jahren. Die Rendite des materiellen Eigenkapitals nach Steuern stieg auf 9,4%. Die Erträge stiegen aufgrund des gestiegenen Kundengeschäfts um 7% auf 27,2 Mrd. €. Gleichzeitig hat die Deutsche Bank ihre Kosten weiter um 5% auf 20,4 Mrd. € gesenkt. Die Aufwand-Ertrag-Relation sank im Gesamtjahr von 85% auf 75%.

Mit Blick auf die Profitabilität der vier Geschäftsbereiche im Jahr 2022 waren die Unternehmensbank und die Privatkundenbank mit Ertragssteigerungen von 23% bzw. 11% die wichtigsten Wachstumstreiber. Beide Geschäftsbereiche erzielten Rekordgewinne. Die Nettoerträge der Unternehmensbank beliefen sich im Jahr 2022 auf 6,3 Mrd. €, ein Plus von 23% gegenüber dem Vorjahr, wobei der Zinsüberschuss um 39% und der Provisionsüberschuss um 7% wuchs. Die Nettoerträge der Privatkundenbank beliefen sich auf 9,2 Mrd. €, was einem Anstieg von 11% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die Investmentbank konnte im vergangenen Jahr durch anhaltende Erfolge im Geschäft mit festverzinslichen Wertpapieren und Währungen die Abschwächung im Emissions- und Beratungsgeschäft mehr als ausgleichen und die Erträge um 4% steigern. In der Vermögensverwaltung sanken die Erträge weniger stark verglichen mit dem Einbruch auf fast allen wichtigen Märkten um 4% auf 2,6 Mrd. €.

Die Ergebnisse des Jahres 2022 zeigen die Früchte der Transformationsmaßnahmen der Deutschen Bank. Die Bank hat ein Ertragswachstum in den Kerngeschäften erzielt und die Kosten weiter gesenkt. Die Risikovorsorge entspricht trotz des schwierigen Umfelds den Erwartungen. Der gezielte Abbau von Risiken in der Bilanz hat zu einer soliden Kapitalquote beigetragen, und der Abschluss der Arbeiten der Capital Release Unit ist ein wichtiger Meilenstein bei der Umsetzung der Transformation.

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 2022 für diese Komponenten Erreichungsgrade zwischen 105,69% und 127,54% 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 2022 bezogen bei 86,29%. Dieser Erreichungsgrad fließt zu 60% in die für das Geschäftsjahr 2022 zu gewählende Langfristkomponente ein. 30% werden für das Geschäftsjahr 2023 und 10% für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt. Da in die für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Langfristkomponente die Erreichungsgrade der Vorjahre (30% des Jahres 2021 und 10% des Jahres 2020) eingeflossen sind, lag der Erreichungsgrad diese Komponente für das Geschäftsjahr 2022 auf Basis der gewichteten Erreichungsgrade der drei Geschäftsjahre bei insgesamt 79,60%. Details zu den einzelnen Erreichungsgraden werden in diesem Bericht im Kapitel mit der Überschrift „Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr“ dargestellt.

Veränderungen im Vorstand und Vergütungsentscheidungen in 2022

Stuart Lewis legte sein Amt als Mitglied des Vorstands und Chief Risk Officer mit Wirkung zum Tag der Hauptversammlung am 19. Mai 2022 nieder. Die Ernennung seines Nachfolgers, Olivier Vigneron, erfolgte mit Wirkung vom 20. Mai 2022. Olivier Vigneron war zunächst ab dem 1. März 2022 als Senior Group Director (Generalbevollmächtigter) für die Deutsche Bank tätig. Dadurch konnte ein reibungsloser Übergang der Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Chief Risk Officers sichergestellt werden.

Der Vorstand bestand während des gesamten Jahres 2022 aus 10 Mitgliedern mit einem Frauenanteil von 20%.

Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder und zieht für die Überprüfung regelmäßig externe Vergütungsberater unterstützend hinzu, wobei er sicherstellt, dass diese Berater vom Vorstand und der Deutschen Bank unabhängig sind. Im Jahr 2022 hat der Aufsichtsrat eine Überprüfung der Vergütungshöhe unter Berücksichtigung vergleichbarer Unternehmen (Peer Groups) mit der Unterstützung durch einen externen Vergütungsberater vorgenommen. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Überprüfung und unter Berücksichtigung weiterer Aspekte wie der Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand oder Veränderungen im Verantwortungsbereich innerhalb des Vorstands hat der Aufsichtsrat die folgenden Vergütungsentscheidungen getroffen, die im Jahr 2022 wirksam wurden:

Die Gesamtzielvergütung für Olivier Vigneron in seiner Funktion als Vorstandsmitglied und Chief Risk Officer wurde auf das Niveau der Vergütung anderer Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für einen Infrastrukturbereich oder eine Region festgelegt. Dies entspricht einem Zielwert von 6,5 Mio. € p.a. Die Gesamtzielvergütung liegt damit 7,14% unter der Gesamtzielvergütung seines Vorgängers.

Im März 2022 wurde James von Moltke zusätzlich zu seinen Aufgaben als Chief Financial Officer (CFO) zum 'President' der Deutschen Bank AG ernannt. Diese Ernennung führt zu einer Erweiterung seines Verantwortungsbereichs innerhalb des Vorstands und zu zusätzlichen Aufgaben. Unter Berücksichtigung des erweiterten Verantwortungsbereichs und der bereits im sechsten Jahr bestehenden Zugehörigkeit zum Vorstand hat der Aufsichtsrat beschlossen, seine Gesamtzielvergütung mit Wirkung zum 1. Juli 2022 um 400 T€ p.a. auf 7,4 Mio. € p.a. zu erhöhen. Dies entspricht einer Steigerung von 5,71%.

Fabrizio Campelli hat am 1. Mai 2021 in einer reibungslosen Übernahme die Verantwortung für die Corporate Bank und die Investment Bank von Christian Sewing übernommen. Die Überprüfung des Vergütungsniveaus durch den externen Vergütungsberater ergab, dass seine Positionierung innerhalb der beiden Vergleichsgruppen der internationalen und europäischen Banken mit einer Gesamtzielvergütung von 6,5 Mio. € p.a. niedriger ist als die Positionierung der anderen Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus wurde seine Bestellung als Vorstandsmitglied um weitere drei Jahre verlängert. Aus diesen Gründen hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Gesamtzielvergütung auf 7 Mio. € p.a. zu erhöhen, was einer Steigerung von 7,69% entspricht. Die Erhöhung wurde zeitgleich mit der Verlängerung der Bestellung ab dem 1. November 2022 wirksam.

Im Jahr 2022 erkannte der Vorstand an, dass die Nutzung nicht autorisierter Kommunikationskanäle unter den Mitarbeitern ein kulturelles Defizit in der Deutschen Bank darstellt. Der Vorstand wollte daher ein klares Signal setzen und schlug dem Aufsichtsrat vor, dass sich dies im Rahmen des Performance-Managements auch auf die individuelle Vergütung auswirken sollte. So haben alle am 31. Dezember 2021 aktiven Vorstandsmitglieder zugestimmt, die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 für sich um jeweils 75.000 Euro zu reduzieren. Die Reduzierung wird durch die Kürzung der am 1. März 2023 fälligen Restricted Incentive Awards in der oben genannten Höhe erreicht.

Bei der Festlegung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat die erreichten finanziellen Meilensteine und die Beiträge der einzelnen Vorstandsmitglieder zu diesem Erfolg bei der Leistungsbewertung positiv berücksichtigt. Darüber hinaus hat der Vorstand seine Sanierungsaktivitäten mit großem Engagement und verschiedenen Maßnahmen fortgesetzt, um den hohen Erwartungen der Aufsichtsbehörden gerecht zu werden; allerdings ist der Aufsichtsrat trotz der jüngsten Fortschritte der Ansicht, dass die insgesamt verlängerte Zeitspanne, in der die Sanierungsaktivitäten durchgeführt wurden, und die Neuplanung bzw. das Nichterreichen von Meilensteinen in bestimmten Bereichen bei der Vergütung des Vorstands berücksichtigt werden müssen. Aus diesem Grund hat der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses den individuellen Erreichungsgrad für die Kurzfristkomponente, die auf der Grundlage der individuellen Leistungen berechnet wird, für alle im Geschäftsjahr tätigen Vorstandsmitglieder um 5 % reduziert. Details zur Berechnung der Kurzfristkomponente werden in diesem Bericht im Kapitel mit der Überschrift „Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr“ dargestellt.

Billigung des Vergütungsberichts 2021 durch die Hauptversammlung 2022

Der Vergütungsbericht 2021 für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutschen Bank in der Fassung vom 11. März 2022 wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2022 zur Genehmigung gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt. Die Hauptversammlung hat dem Vergütungsbericht mit einer Mehrheit von 88,03% zugestimmt.

Verbesserungen gegenüber dem Vergütungsbericht 2021

Obwohl der letztjährige Vergütungsbericht von den Aktionären grundsätzlich gut aufgenommen wurde, sind wir ständig bestrebt, die Qualität unserer Berichterstattung zu verbessern. Im Interesse unserer Aktionäre stellen wir dieses Jahr mehr Informationen zur Vergütung und erhöhen so die Transparenz durch

- weitere umfassende Begründungen zu Entscheidungen von Änderungen im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung,
- Verbesserung der Informationen zur Erreichung der individuellen Ziele einschließlich des Gesamtzielerreichungsgrads für jedes Vorstandsmitglied,
- Offenlegung der Balanced Scorecard Key Performance Indicators (KPIs) für den Chief Executive Officer (CEO) und den Chief Financial Officer (CFO) einschließlich der Gesamtzielerreichungsgrade,
- Einführung von Zusammenfassungen der Leistungsbewertung für den CEO und den CFO für die Komponenten der individuellen Ziele und der Jahresprioritäten des Short-Term Award (STA),
- Erweiterung der Long-Term Award (LTA)-Tabelle für die Gruppenkomponente um Soll-/Ist-Werte und den Gesamtzielerreichungsgrad,
- Zurverfügungstellung einer detaillierten Übersicht über den 3-Jahres-Bewertungszeitraum mit Angabe der einzelnen Leistungsstufen zur Bewertung des Gesamtzielerreichungsgrades für jede LTA-Komponente,
- Zurverfügungstellung eines Ausblicks auf die für 2023 zu setzenden Ziele einschließlich Verbesserungen an der Vergütungsstruktur für den Vorstand ab 2023.

Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Struktur des Vorstandsvergütungssystems

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

Vorstandsvergütungssystem 2022

Komponente	Ziel	Umsetzung
Fixe Vergütung		
Grundgehalt	Mit der Grundvergütung wird die Übernahme von Rolle und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds honoriert. Die fixe Vergütung soll ein marktgerechtes, angemessenes Einkommen sichern und gewährleisten, dass unangemessene Risiken vermieden werden. Zusätzlich werden den Vorstandsmitgliedern wiederkehrende, sonstige Leistungen sowie Beiträge für die Altersversorgung gewährt.	<ul style="list-style-type: none"> - Monatliche Auszahlung; Höhe der Grundvergütung auf Jahresbasis zwischen 2,4 Mio. € und 3,6 Mio. €
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> - Firmenwagen und ebenfalls Fahrergestellung, ggf. Aufwendungen für Umzugskosten, Mietkostenzuschüsse, Versicherungsprämien und Erstattung von geschäftsbezogenen Repräsentationsaufwendungen
Altersversorgung		<ul style="list-style-type: none"> - Einheitlicher und vertraglich fest zugesagter jährlicher Beitrag bzw. Zulage in Höhe von 650.000 € für eine adäquate Versorgung im Alter
Variable Vergütung		
Short Term Award (STA)		
	Der STA honoriert den individuellen Wertbeitrag eines jeden Vorstandsmitglieds zur Erreichung kurz- und mittelfristiger Ziele im Einklang mit der Unternehmensstrategie. Er besteht aus drei Elementen, die auf die Rolle und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnitten und deren Zielerreichungsgrade vom jeweiligen Vorstandsmitglied individuell beeinflussbar sind.	<ul style="list-style-type: none"> - 40 % Anteil an der gesamten variablen Vergütung mit 3 auf die individuelle Leistung bezogenen Elementen <ul 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 Restricted Incentive Awards (in bar) - nach 1, 3, 5 und 7 Jahren nach der Gewährung - Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung: Zwischen 1,640 Mio. € und 2,160 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 der ESG-Faktor. Mit seiner Implementierung in 2021 und dessen Weiterentwicklung erfolgt die konsequente Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bank mit der Vorstandsvergütung.	<ul style="list-style-type: none"> - 60 % Anteil an der gesamten variablen Vergütung mit 4 Gruppenzielen <ul style="list-style-type: none"> (1) ESG-Faktor (20 %); (2) Relative Aktienrendite (15 %); (3) Organisches Kapitalwachstum (15 %); (4) Gruppenkomponente (10 %) - Maximale Zielerreichung 150 % - Bemessungszeitraum 3 Jahre mit Gewichtungen von 60 % (Geschäftsjahr (GJ)), 30 % (GJ+1), 10 % (GJ+2) - Auszahlung in 4 Tranchen ausschließlich in Aktien (Restricted Equity Awards) – frühestmögliche Auszahlung nach 2, 3, 4, 5 Jahren zzgl. einer jeweiligen Haltefrist von 1 Jahr nach der Gewährung - Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung: zwischen 2,460 Mio. € und 3,240 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 Long Term Award – Gewichtung 60% Gemeinschaftliche Ziele (<i>Bemessungszeitraum = 3 Jahre</i>) <ul style="list-style-type: none"> • 20% ESG • 15% Relative Aktienrendite • 15% Organisches Kapitalwachstum • 10% Gruppenkomponente 	150%	Cash-basiert* Ratierliche Gewährung • Aktienbasiert • Ratierliche Gewährung • 1 Jahr Haltefrist	unterliegt: Verfallbedingungen Clawback Bedingungen Aktienhalteverpflichtung Abfindungen CoC
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 variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil der variablen Vergütung aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt.

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

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

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

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

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

Der Aufsichtsrat hat zudem den maximal möglichen Erreichungsgrad der kurzfristigen (STA) und langfristigen Ziele (LTA) prozentual einheitlich auf 150% der variablen Zielvergütung begrenzt. Darüber hinaus hat er eine zusätzliche betragsmäßige Obergrenze für die Summe aus Grundgehalt, STA und LTA in Höhe von 9,85 Mio. € festgelegt. Dies bedeutet, dass selbst

bei Zielerreichungsgraden, die zu einer höheren Vergütung führen würden, die Vergütung auf maximal 9,85 Mio. € begrenzt ist. Sollte sich nach der Ermittlung der Zielerreichung rechnerisch eine variable Vergütung oder eine Gesamtvergütung ergeben, die eine der genannten Begrenzungen überschreitet, wird die variable Vergütung gekürzt. Dies geschieht durch eine prozentual gleichmäßige Kürzung des STA und des LTA.

Ziel- und Maximalwerte von Grundgehalt und variabler Vergütung

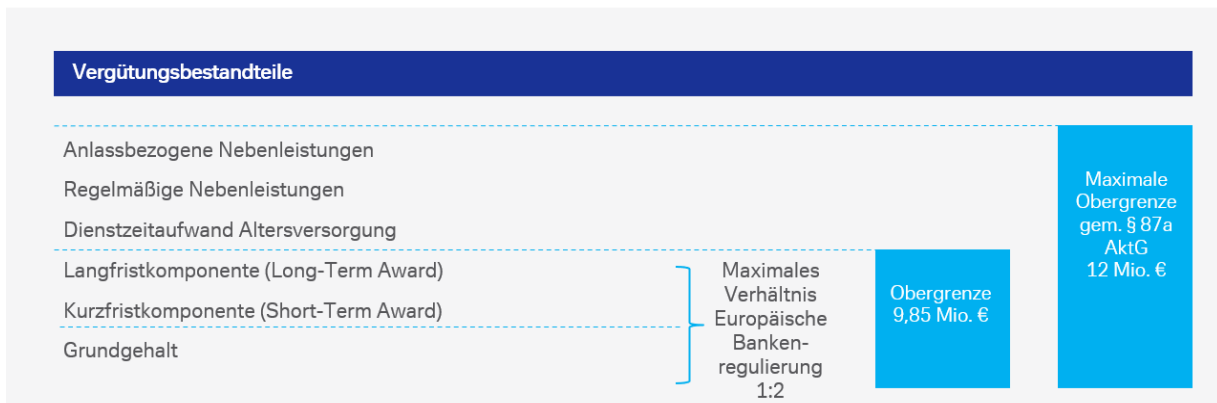
in €	2022			2021
	Grundgehalt	Short-Term Award	Long-Term Award	Gesamtvergütung ¹
Vorstandsvorsitzender				
Zielwert	3.600.000	2.160.000	3.240.000	9.000.000
Maximalwert	3.600.000	3.240.000	4.860.000	9.850.000
Stellvertretende Vorstandsvorsitzende^{2,3}				
Zielwert	3.000.000	1.760.000	2.640.000	7.400.000
Maximalwert	3.000.000	2.640.000	3.960.000	9.600.000
Ordentliches Vorstandsmitglied zuständig für die Unternehmens- und Investmentbank (CB&IB)³				
Zielwert	2.800.000	1.680.000	2.520.000	7.000.000
Maximalwert	2.800.000	2.520.000	3.780.000	9.100.000
Alle übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder³				
Zielwert	2.400.000	1.640.000	2.460.000	6.500.000
Maximalwert	2.400.000	2.460.000	3.690.000	8.550.000

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

² Stellvertretende Vorstandsvorsitzende und Ordentliche Vorstandsmitglieder zuständig für Privatkundenbank (PB)/ Asset Management (AM) und für Finanzen (CFO).

³ Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2022“ in diesem Bericht dargestellt.

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



Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr

Fixe Vergütung

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

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

Variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 für die Leistungsbemessung zugrunde gelegt wurden, sind aus der Strategie der Deutschen Bank abgeleitet und entsprechen dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem. Die Ziele wurden so ausgewählt, dass sie für die Mitglieder des Vorstands geeignete Anreize setzen, die Ertragsentwicklung der Deutschen Bank zu fördern und im Einklang mit den Interessen der Aktionäre sowie der gesellschaftlichen Verantwortung der Deutschen Bank durch Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten und Klimaschutz stehen. Die herausfordernden Ziele spiegeln die Ambitionen der Bank wider. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung Null betragen, im Falle einer Übererfüllung ist der maximale Erreichungsgrad auf 150% des Zielwertes begrenzt.

Verhältnis von finanziellen und nicht-finanziellen Zielen

Bei der Festlegung der Ziele stehen finanzielle und nicht-finanzielle Ziele in einem ausgeglichenen Verhältnis zueinander. Bezogen auf die gesamte variable Vergütung lag im Geschäftsjahr 2022 ein größerer Fokus auf finanziellen Zielen mit einer Gewichtung von rund 68%. Sowohl die finanziellen als auch die nicht finanziellen Ziele wurden so gewählt, dass sie mit Abschluss des Geschäftsjahres quantitativ bzw. qualitativ messbar sind. Etwa 75% der Ziele sind quantitativ messbar und ein Anteil von etwa 25% wird qualitativ gemessen

Short-Term Award (STA)

Die Höhe des **Short-Term Award** für das Geschäftsjahr 2022 wird aus dem Erreichungsgrad der kurz- und mittelfristigen individuellen und geschäftsbereichsbezogenen Ziele im Bemessungszeitraum abgeleitet. Der Bemessungszeitraum korrespondiert mit dem Geschäftsjahr und beträgt ein Jahr.

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

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

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

Festlegung der Vergütung des Short-Term Award

	Short-Term Award (40%)		
	Individuelle Ziele (50%)	Balanced Scorecard (25%)	Jahresprioritäten (25%)
Zielwert ¹	820.000 - 1.080.000	410.000 - 540.000	410.000 - 540.000
Zielerreichungsgrad	0% - 150%	0% - 150%	0% - 150%
Gesamter Zielwert innerhalb der STA Komponente	0 - 1.620.000	0 - 810.000	0 - 810.000
Gesamter Zielwert innerhalb des STA		0 - 3.240.000	

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

Individuelle Ziele

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

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

Für jedes Vorstandsmitglied wurden für das Geschäftsjahr 2022 zu Jahresbeginn zwischen 4 und 7 individuelle Ziele mit unterschiedlicher Gewichtung festgelegt. Der Aufsichtsrat hat für diese Ziele zu Beginn des Jahres klare Erwartungen und finanzielle und/oder nicht-finanzielle Leistungskriterien festgelegt, wie z.B. finanzielle Key Performance Indicators (KPIs), Erreichen von Meilensteinen, Feedback des Chief Executive Officer (CEO) und/oder des Aufsichtsrats, Stakeholder-Feedback und qualitative Bewertungen. Diese ermöglichen es dem Aufsichtsrat, den Leistungsbeitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds zur konkreten Umsetzung der Ziele objektiv zu beurteilen.

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

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

Vorstandsmitglied	Gewichteter Anteil (in %)	Individuelle Ziele	Zielerreichungsgrad (in %)
Christian Sewing	25%	Weiterentwicklung der langfristigen Vision und Positionierung der Deutschen Bank	131,50%
	20%	Umsetzung der kurzfristigen Strategie des Deutsche Bank Konzerns und Erreichen von Meilensteinen	
	15%	Weiterentwicklung der Deutsche Bank -Kultur	
	15%	Steuerung der Transformation in den Bereichen Human Resources und Real Estate	
	15%	Weiterentwicklung der bankweiten Strategie zu ESG & nachhaltigem Bankgeschäft	
	10%	Stärkere Positionierung der Bank bei wichtigen politischen Interessenvertretern	
James von Moltke	30%	Sicherstellung der Umsetzung des Finanzplans für den Konzern mittels konzernweitem Performance Management	126,75%
	15%	Entwicklung der neuen Strategie vorantreiben	
	15%	Stärkung der Interaktion mit Investoren und Rating Agenturen	
	10%	Optimierung der Bilanz- und Liquiditätsausstattung	
	10%	Durchführung des Liquiditätsoptimierungsprogramm	
	10%	Umsetzung der Konzernfinanzstrategie, einschließlich der Verbesserung von Finanzen und Analysen	
	10%	Unterstützung des CEO bei der Weiterentwicklung der Deutsche Bank -Kultur mit dem Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten	
Karl von Rohr	30%	Umsetzung der Strategie im Geschäftsbereich Privatkundenbank einschließlich Effizienz, Wachstum und nachhaltiger Rentabilität	131,75%
	10%	Unterstützung des CEO bei der Entwicklung einer neuen Strategie und der Erreichung der finanziellen Ziele der Gruppe	
	15%	Sicherstellung der Umsetzung wesentlicher Kontrollverbesserungen im Bereich Finanzkriminalität	
	20%	Unterstützung der Umsetzung der DWS-Strategie als Vorsitzender des Aufsichtsrats	
	15%	Steuerung der Regionen Deutschland & EMEA	
	10%	Unterstützung des CEO bei der Weiterentwicklung der Deutsche Bank -Kultur mit dem Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten	
	Fabrizio Campelli	30%	
20%		Verbesserung der Kontrollen und Nachweis ihrer Wirksamkeit gegenüber den Aufsichtsbehörden für Unternehmensbank und Investmentbank	
20%		Entwicklung einer neuen Strategie für die Unternehmensbank und Investmentbank vorantreiben	
10%		Schaffung einer stärkeren "Front-to-Back"-Ausrichtung in den Geschäftsbereichen Unternehmensbank und Investmentbank	
10%		Steuerung der Region UK und Irland	
10%		Unterstützung des CEO bei der Weiterentwicklung der Deutsche Bank -Kultur mit dem Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten	
Bernd Leukert		35%	Umsetzung der Strategie im Bereich Technologie, Daten & Innovationen (TDI) und Weiterentwicklung der TDI-Prioritäten im Einklang mit der Strategie 2025
	20%	Technologie: Weitere Verbesserung der IT-Strukturen	
	20%	Daten: Vorantreiben von Qualitätsverbesserungen	
	15%	Innovation: Förderung des kundenorientierten Technologieansatzes in der Gesamtbank	
	10%	Unterstützung des CEO bei der Weiterentwicklung der Deutsche Bank - Kultur mit dem Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten	
Alexander von zur Mühlen	40%	Umsetzung und Weiterentwicklung der APAC-Strategie im Einklang mit der Strategie 2025	123,50%
	30%	Stärkung der Geschäfts- und Kundenorientierung in der Region APAC	
	20%	Förderung der Kontrollkultur und Durchführung wesentlicher Kontrollverbesserungsmaßnahmen im Bereich Finanzkriminalität für die Region APAC	
	10%	Unterstützung des CEO bei der Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit dem Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten	

Vorstandsmitglied	Gewichteter Anteil (in %)	Individuelle Ziele	Zielerreichungsgrad (in %)
Christiana Riley	40%	Stärkung des Engagements mit US-Aufsichtsbehörden und Durchführung wesentlicher Kontrollverbesserungsmaßnahmen im Bereich Finanzkriminalität für Amerika und 2022 Comprehensive Capital Analysis and Review (CCAR)	119,00%
	30%	Umsetzung und Weiterentwicklung der Amerika-Strategie im Einklang mit der Strategie 2025	
	20%	Stärkung des Kundenengagements	
	10%	Unterstützung des CEO bei der Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit dem Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten	
	10%	Unterstützung des CEO bei der Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit dem Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten	
Rebecca Short	25%	Umsetzung der Transformationsagenda	120,00%
	20%	Reduzierungen in der Abbaueinheit vorantreiben	
	20%	Globale Kostensenkung vorantreiben	
	15%	Exzellenz des Beschaffungswesens vorantreiben	
	10%	Unterstützung bei der Entwicklung einer neuen Strategie und finanzieller Zielvorgaben	
	10%	Unterstützung des CEO bei der Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit dem Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten	
Prof. Dr. Stefan Simon	40%	Förderung der Umsetzung wesentlicher Kontrollverbesserungsmaßnahmen im Bereich Finanzkriminalität	122,50%
	15%	Förderung der strategischen Zusammenarbeit mit den Regulierungsbehörden	
	15%	Weitere Verringerung des bankweiten Portfolios an Rechtsstreitigkeiten	
	10%	Förderung des Aufbaus und der Operationalisierung des CAO-Kontrollrahmens	
	10%	Vorantreiben der Überarbeitung der CAO-Richtlinien und ihrer Umsetzung	
	10%	Unterstützung des CEO bei der Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit dem Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten	
Olivier Vigneron (Mitglied seit 20. Mai 2022)	50%	Förderung einer starken Risiko-Rendite-Kultur und weitere Stärkung der Risikoorganisation	105,00%
	20%	Stärkung des nichtfinanziellen Risikomanagements	
	20%	Weitere Auseinandersetzung mit den Feststellungen der Aufsichtsbehörden und der internen Revision	
	10%	Unterstützung des CEO bei der Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit dem Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten	
Stuart Lewis (Mitglied bis 19. Mai 2022)	25%	Förderung einer starken Risikokultur in der Gesamtbank	121,25%
	20%	Sicherstellung der Übergabe an den Nachfolger	
	20%	Weitere Auseinandersetzung mit den Feststellungen der Aufsichtsbehörden und der internen Revision	
	15%	Weiterentwicklung und Stärkung der Risikoorganisation	
	10%	Kontrollverbesserungen im Bereich Vendor Management	
	10%	Unterstützung des CEO bei der Weiterentwicklung der Deutsche Bank-Kultur mit dem Schwerpunkt auf Integrität und Verhalten	

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

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

Mitglied des Vorstands	Individuelle Ziele - Leistungsabhängige Vergütung (Zusammenfassung)
Christian Sewing (CEO)	<p>Der Aufsichtsrat würdigte Christian Sewing's Erfolg bei der Erzielung des besten Finanzergebnisses der Deutschen Bank seit 15 Jahren und der Erreichung der wichtigsten Finanzziele für 2022. Herr Sewing hat die Umsetzung und den Abschluss der Transformationsagenda der Deutschen Bank sichergestellt und die Bank für zukünftiges Wachstum positioniert. Herr Sewing trieb die langfristige Vision der Deutschen Bank weiter voran und entwickelte die 2025 'Global Hausbank'-Strategie weiter.</p> <p>Christian Sewing optimierte die Organisationsstruktur, um Richtung und Führung in der gesamten Bank zu schärfen. Er verbesserte die Arbeitskultur und das Betriebsmodell der Deutschen Bank. Er förderte gute Führung und partnerschaftliche Zusammenarbeit, indem er den 'Leadership Kompass' in der gesamten Bank einführte. Damit hat er nicht nur die Werte der Deutschen Bank gestärkt und acht mit diesen korrespondierende Regeln für das Führungsverhalten etabliert, sondern gleichzeitig das Profil der Integritäts- und Verhaltenskultur der Bank verfestigt. Er legte weiterhin einen Fokus auf regulatorische Kontrollmaßnahmen und die Verbesserung von Daten und Kontrollen. Wesentliche Prüfungsfeststellungen konnten im Laufe des Jahres 2022 abgeschlossen werden. Der Aufsichtsrat ist jedoch der Ansicht, dass die notwendige Intensität in einigen Bereichen der Sanierungsaktivitäten in der gesamten Bank verbessert werden sollte und ein stärkerer Fokus darauf erforderlich ist. Herr Sewing hat die Eröffnung des Berliner Tech-Centers vorangetrieben, einschließlich des erfolgreichen Transfers von ca. 700 Kollegen aus Russland. Damit hat er die kontinuierliche und zukunftsorientierte Technologieentwicklung sichergestellt. Erwähnenswert war auch die Verbesserung der Frauenquote innerhalb der Deutschen Bank für die Rollen von Vice Presidents, Directors und Managing Directors, welche unter seiner Führung auf 37,7% anwuchs.</p> <p>Der Aufsichtsrat würdigte, dass es Herrn Sewing gelungen ist, die Positionierung der Deutschen Bank als nachhaltiges Institut weiter zu stärken, indem er die bankweite Umwelt-Soziales-Unternehmensführung (ESG) & Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt hat. Herr Sewing verkündete das Ziel für nachhaltige Finanzierungen und Investitionen in einem Umfang von insgesamt 500 Milliarden Euro bis Ende 2025 und trieb die Offenlegung von sektoralen Dekarbonisierungszielen im Einklang mit der Netto-Null-Verpflichtung voran. Herr Sewing führte die Gruppe zu einer stärkeren Kundenorientierung und förderte die Positionierung der Deutschen Bank als strategischer Berater in ESG-Fragen für Unternehmenskunden. Gleichzeitig gelang es Herrn Sewing durch sein forciertes Engagement in Deutschland und auf internationaler Ebene, die politische und regulatorische Positionierung und Kompetenz der Deutschen Bank erfolgreich zu stärken. Er fungierte als Inputgeber in Interaktionsformaten mit Regierungsvertretern und nahm regelmäßig an Reisen mit der Bundesregierung teil.</p>
James von Moltke (CFO)	<p>Der Aufsichtsrat würdigte die Anstrengungen unter der Leitung von James von Moltke, die sowohl den Finanzbereich als auch auf die gesamte Gruppe positiv beeinflusst haben. Alle Ziele von Herrn von Moltke wurden erreicht oder größtenteils erreicht. In seiner Rolle als stellvertretender Vorsitzender der Arbeitsgruppe "Strategie" hat er die globale Strategie "Hausbank 2025" kraftvoll vorangetrieben und einen überzeugenden Finanzplan für das Jahr 2025 und darüber hinaus entwickelt, der den künftigen Investitionsbedarf ausbalanciert, um nachhaltiges Geschäftswachstum, Kosteneffizienz und Kapitalrückflüsse zu ermöglichen. Der Aufsichtsrat würdigte den proaktiven Dialog von Herrn von Moltke mit Eigenkapital- und Kreditgebern sowie Rating-Agenturen, die, während der herausfordernden vergangenen 18 Monaten zu vier Heraufstufungen beitrugen und damit das Geschäftswachstum und die Finanzierungskosten unterstützten.</p> <p>James von Moltke hat die Kostenpläne der Gruppe in enger Zusammenarbeit mit dem Chief Transformation Officer erfolgreich umgesetzt, wozu beispielsweise eine gründliche Überprüfung des Portfolios der wichtigsten Initiativen und zusätzlichen Maßnahmen gehörte. Die Remediationsprogramme sind auf dem richtigen Weg, um wichtige Meilensteine zu erreichen. Der Aufsichtsrat ist jedoch der Ansicht, dass die notwendige Intensität in einigen Bereichen der Sanierungsaktivitäten in der gesamten Bank verbessert werden sollte und ein stärkerer Fokus darauf erforderlich ist. Herr von Moltke führte weiterhin einen disziplinierten monatlichen Prozess der Leistungsüberprüfung (Performance Review Meetings) in allen Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen durch, um die Transparenz in Bezug auf Einnahmen, Risiken und Kosten zu erhöhen und Kennzahlen zu kontrollieren, wobei der Schwerpunkt auf der frühzeitigen Ermittlung von negativen Trends und Entwicklungen lag, um den Vorstand in die Lage zu versetzen, geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Darüber hinaus wurde das Balanced Scorecard-Rahmenwerk kontinuierlich aktualisiert, um die aktuellen Prioritäten der Deutsche Bank zu reflektieren und eine angemessene und abgestimmte Leistungsmessung und Organisationssteuerung zu ermöglichen.</p> <p>Der Aufsichtsrat erkannte an, dass Herr von Moltke seinen Fokus auf Innovation erweitert hat, um die Effizienz und den zukünftigen Erfolg des Finanzbereichs zu fördern. Greifbare Ergebnisse waren bisher die erfolgreiche Implementierung von dbAgile@Scale für das Portfolio von Veränderungsprojekten innerhalb des Finanzbereichs, die eine schnellere, anpassungsfähige und wertsteigernde Umsetzung von Veränderungsinitiativen ermöglicht. Der Aufsichtsrat würdigte auch die Tatsache, dass Herr von Moltke die Funktion und das Unternehmen weiterhin vorbildlich in Bezug auf Integrität führte, was durch das Nichtvorhandensein jeglichen Fehlverhaltens von aufsichtsrechtlicher Relevanz innerhalb des gesamten Finanzbereichs belegt wird.</p>

105,00% - 131,75%

Bandbreite der Zielerreichungsgrade für die Individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder in 2022

Individuelle Balanced Scorecard

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

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

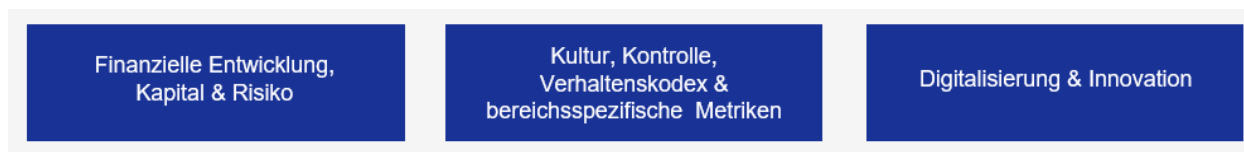
Balanced Scorecards der Vorstandsmitglieder in 2022

Vorstandsmitglied	Gewichtungen	Balanced Scorecard
Christian Sewing	60%	Konzern / Vorsitzender
	40%	Personalbereich / Unternehmensimmobilien
James von Molke	100%	Finanzvorstand
Karl von Rohr	40%	Privatkundenbank
	40%	Vermögensverwaltung
	10%	Region Deutschland
	10%	Region Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA)
Fabrizio Campelli	35%	Unternehmensbank
	35%	Investmentbank
	20%	Investment-und Unternehmensbank Betrieb und Steuerung
	10%	Region Vereinigtes Königreich / Irland
Bernd Leukert	100%	Technologie, Daten und Innovation
Alexander von zur Mühlen	100%	Region Asien/ Pazifik
Christiana Riley	100%	Region Amerika
Rebecca Short	50%	Vorstand für Transformation inklusive globaler Einkaufsabteilung
	50%	Einheit zur Freisetzung von Kapital (CRU)
Professor Dr. Stefan Simon	100%	Verwaltungsvorstand
Olivier Vigneron ¹		
Stuart Lewis ²	100%	Risikovorstand

¹ Mitglied seit 20. Mai 2022

² Mitglied bis 19. Mai 2022

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



Diesen Kategorien sind insgesamt 56 Key Performance Indicators (KPIs) zugeordnet, von denen je nach funktionalem Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds ein Set von 8 bis 21 KPIs in jede einzelne Balanced Scorecard eingebettet ist. Die Methodik der Balanced Scorecards wurde seit ihrer Einführung im Jahr 2018 weiterentwickelt und an den sich entwickelnden Fokus angepasst. Um beispielsweise Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG) im Vergütungssystem zu fördern, werden ESG-Themen seit 2021 noch stärker in den Balanced Scorecards, aber auch im Long-Term Award (LTA) berücksichtigt.

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

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

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

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

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

Individuelle Chairman Balanced Scorecard für Christian Sewing¹

KPI Kategorie	Gewichtung	KPI	Zielerreichung 2022	Erreichungsgrad
Finanzielle Entwicklung/ Kapital und Risiko	50%	Direkte bereinigte Kostenbasis	Der KPI "Direkte bereinigte Kostenbasis" misst das Kostenziel für den Geschäftsbereich des Vorstandsvorsitzenden. "Bereinigte Kosten" bedeutet, dass Kosten für Rechtsstreitigkeiten, Abfindungen, Restrukturierung und Wertminderung von der Zielvorgabe ausgeschlossen sind. Im Jahr 2022 lag die direkte bereinigte Kostenbasis bei 459 Mio. € und unterbot damit das Ziel um -3 %.	125%
		Direkte bereinigte Kostenbasis – Konzern	Die "Direkt bereinigte Kostenbasis" für die Deutsche Bank Gruppe betrug 19,9 Mrd. € im Jahr 2022, -1,5% über dem Zielwert.	
		Verschuldungsquote	Die „Verschuldungsquote“ ist das Kernkapital der Bank als Prozentsatz des gesamten Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der Eigenkapitalverordnung/Kapitaladäquanzrichtlinie. Das externe Ziel der Verschuldungsquote in 2022 von 4,5% wurde erreicht.	
		Verbundmetrik für nicht-finanzielle Risiken ("NFRM")	Das Kontrollziel "Nichtfinanzielles Risikomanagement" ist eine zusammengesetzte Kennzahl, die auf gewichteten Bewertungen von 3 Schlüsselkomponenten basiert: (1) Einhaltung des Rahmens für die Umsetzung (2) Risikobewertung und (3) Risikoerkennung. Im Jahr 2022 wurde der Zielwert von 01,49 mit einem Wert von 01,00 übererfüllt.	
Kultur, Kontrolle & Verhalten/ Franchise	50%	Red Flags	"Red Flags" werden für Verstöße gegen relevante risikobezogene Richtlinien und Kontrollprozesse vergeben. Während die Zielvorgabe bis zu einer "Roten Flagge" im Bereich des Vorsitzenden erlaubt hätte, gab es im Jahr 2022 keine "Roten Flaggen".	125%
		Culture Pulse Survey (Mitarbeiterumfrage)	Der KPI „Mitarbeiterumfrage“ wird anhand des Durchschnitts der positiven Antworten auf fünf kulturbezogene Fragen gemessen. Das Ziel für 2022 von 75 % wurde mit einem Ergebnis von 77 % übererfüllt.	
		Geschlechterdiversität (VP/D/MD)	Der KPI "Geschlechterdiversität" ist der Anteil der Frauen in den Rollen Vice President, Director und Managing Director innerhalb der Deutsche Bank Gruppe. Das Ziel von 39,9 % für den Bereich des Vorstandsvorsitzenden wurde mit einem Anteil von 41 % im Jahr 2022 deutlich übertroffen.	
		Überfälligen Feststellungen (F3/F4)	Der KPI "Überfällige Feststellungen" zählt die Anzahl der überfälligen Feststellungen, einschließlich "wesentlicher" und "kritischer" Feststellungen, die i) interne und ii) regulatorische Feststellungen umfassen. Im Jahr 2022 gab es im Durchschnitt 1,5 überfällige Feststellungen gegenüber einem Ziel von 0.	
		Medien Reputation	Der KPI "Medienreputation" für den Konzern ist ein Index zur Tonalität der DB-Medienberichterstattung, der von dem externen Anbieter Unicept bereitgestellt wird (Grundlage: die globale Medienliste der DB). Der Zielwert von 0 auf einer Skala von (1), rein negativ, bis 1, rein positiv, wurde im Jahr 2022 mit einem Wert von (0,05) fast erreicht.	
		ESG-Ratingindex	Der "ESG-Rating-Index" ist der gleich gewichtete indexierte Wert der in den fünf wichtigsten ESG-Ratings der Bank erzielten Punktzahlen/Bewertungen. Der Wert für 2022 betrug 117,00 gegenüber einem Zielwert von 122,00.	

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

Individuelle CFO Balanced Scorecard für James von Moltke

KPI Kategorie	Gewichtung	KPI	Zielerreichung 2022	Erreichungsgrad
Finanzielle Entwicklung/ Kapital und Risiko	60%	Direkte bereinigte Kostenbasis	Der KPI "Direkte bereinigte Kostenbasis" misst das Kostenziel für den Finanzbereich. "Bereinigte Kosten" bedeutet, dass Kosten für Rechtsstreitigkeiten, Abfindungen, Restrukturierung und Wertminderung von der Zielvorgabe ausgeschlossen sind. Im Jahr 2022 betrug die direkte bereinigte Kostenbasis 567 Mio. € und unterbot damit das Ziel um -0,07 %.	128%
		Direkte bereinigte Kostenbasis – Konzern	Die "Direkt bereinigte Kostenbasis" für die Deutsche Bank Gruppe betrug 19,9 Mrd. € im Jahr 2022, -1,5% über dem Zielwert.	
		Verschuldungsquote	Die „Verschuldungsquote“ ist das Kernkapital der Bank als Prozentsatz des gesamten Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der Eigenkapitalverordnung/Kapitaladäquanzrichtlinie. Das externe Ziel der Verschuldungsquote in 2022 von 4,5% wurde erreicht.	
		Zusammengesetztes KPI für nicht-finanzielle Risiken ("NFRM")	Das Kontrollziel "Nichtfinanzielles Risikomanagement" ist eine zusammengesetzte Kennzahl, die auf gewichteten Bewertungen von 3 Schlüsselkomponenten basiert: (1) Einhaltung des Rahmens für die Umsetzung (2) Risikobewertung und (3) Risikoerkennung. Im Jahr 2022 wurde der Zielwert von 01,49 mit einem Wert von 01,06 übererfüllt.	
Kultur, Kontrolle & Verhalten/ Franchise	30%	Red Flags	Red Flags" werden für Verstöße gegen relevante risikobezogene Richtlinien und Kontrollprozesse vergeben. Während die Zielvorgabe bis zu zwei "Roten Flaggen" im Finanzbereich erlaubt hätte, gab es im Jahr 2022 keine "Roten Flaggen".	128%
		Limitdisziplin für das Liquiditätsrisiko	Der KPI "Limitdisziplin für das Liquiditätsrisiko" kombiniert die Liquiditätsabdeckungsquote (LCR) der Gruppe und die Netto-Liquiditätsposition unter Stress (sNLP) der Gruppe zu einer einzigen Kennzahl als Maß für die Limitdisziplin für das Liquiditätsrisiko. Der Zielwert für 2022 von 00,00 wurde zu 100 % erreicht.	
		Audit Bewertung des Kontrollumfelds (CEAG)	Die "Bewertung des Kontrollumfelds" ist eine Punktzahl, die auf der Leistung der Abteilungen in Hinblick auf sieben Komponenten in Bezug auf Prüfungsfeststellungen (Abschluss, offen, kritisch, überfällig, Wiederholung, selbst ermittelt, Risikoakzeptanzrate) basiert. Die angestrebte Punktzahl von 3 wurde mit einem Wert von 2,93 für 2022 fast erreicht.	
		Übernahme von Referenzdaten	Der KPI "Annahme von Referenzdaten" misst den Anteil der Datensätze mit dem richtigen (relevanten) Referenzdatendienst für jede Kombination aus Bereitstellungsbereich und Kernprozess. Im Jahr 2022 wurde das Ziel von 61 % mit einem Endergebnis von 52 % nicht vollständig erreicht.	
		Culture Pulse Survey (Mitarbeiterumfrage)	Der KPI „Mitarbeiterumfrage“ wird anhand des Durchschnitts der positiven Antworten auf fünf kulturbezogene Fragen gemessen. Das Ziel für 2022 von 75 % wurde mit einem Ergebnis von 74,44 % annähernd erreicht.	
		Geschlechterdiversität (VP/D/MD)	Der KPI "Geschlechterdiversität" ist der Anteil der Frauen in den Rollen Vice President, Director und Managing Director innerhalb der Deutsche Bank Gruppe. Das Ziel von 35,70 % für den Bereich Finanzen wurde mit einem Anteil von 35,40 % im Jahr 2022 annähernd erreicht.	
Digitalisierung	10%	ESG-Ratingindex	Der "ESG-Rating-Index" ist der gleich gewichtete indexierte Wert der in den fünf wichtigsten ESG-Ratings der Bank erzielten Punktzahlen/Bewertungen. Der Wert für 2022 betrug 117,00 gegenüber einem Zielwert von 122,00.	128%
		Einsparungen durch die Stilllegung von IT-Anwendungen	Der KPI „Einsparungen durch die Stilllegung von IT-Anwendungen“ berichtet über den Kostensenkungsnutzen, der durch die Stilllegungsaktivitäten im vereinbarten und priorisierten Umfang für das jeweilige Jahr erzielt wird. 2022 betrug der Kostenvorteil 1,5 Mio. € und lag damit 16 % über dem Ziel.	

Balanced Scorecard (exemplarische Darstellung)

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

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

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

Zielerreichungsgrade der Balanced Scorecards je Vorstandsmitglied

Vorstandsmitglied	Balanced Scorecard Zielerreichungsgrad (in%)
Christian Sewing	129,00%
James von Moltke	128,00%
Karl von Rohr	117,00%
Fabrizio Campelli	125,00%
Bernd Leukert	116,00%
Alexander von zur Mühlen	116,00%
Christiana Riley	100,00%
Rebecca Short	140,00%
Professor Dr. Stefan Simon	118,00%
Olivier Vigneron ¹	115,00%
Stuart Lewis ²	115,00%

¹ Mitglied seit 20. Mai 2022

² Mitglied bis 19. Mai 2022

100,00% - 140,00% **Bandbreite der Zielerreichungsgrade für die Balanced Scorecards der Vorstandsmitglieder in 2022**

Jahresbezogene Prioritäten

Für alle Vorstandsmitglieder werden einheitliche Jahresprioritäten festgelegt. Der Aufsichtsrat bewertet die Rentabilität und die leistungsbezogenen Beiträge jedes Vorstandsmitglieds im Hinblick auf vordefinierte Schwerpunktthemen für das Jahr. Diese Fokusthemen leiten sich aus der Strategie der Deutschen Bank ab und sollen diese weiter unterstützen. Diese Komponente des Short-Term Award (STA) bietet die Möglichkeit, jährlich operative Schwerpunkte in Abhängigkeit von den aktuellen Prioritäten zu setzen. Die Leistungskriterien, die für die Bewertung herangezogen werden, können sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Natur sein.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat die folgenden Schwerpunktthemen als Jahresschwerpunkte festgelegt:

- Konstruktive, flexible Reaktionen auf Ereignisse/Entwicklungen während des Leistungsjahres
- Wichtige Ergebnisse der Balanced Scorecard, die nicht bereits unter einem anderen Ziel bewertet wurden („Key deliverables“)

Im Hinblick auf das Risikomanagement bewertet der Aufsichtsrat, wie jedes einzelne Vorstandsmitglied auf bestimmte und manchmal unvorhergesehene Ereignisse und Entwicklungen reagiert hat, die im Laufe des Geschäftsjahres eingetreten sind. Am Ende des Jahres wird der Leistungsstand qualitativ bewertet.

Im Rahmen der Unternehmensstrategie bewertet der Aufsichtsrat den Erfüllungsgrad von Kernzielen wie One Bank Client Centricity, Dekarbonisierungs- und Transformationsziele, Workforce Management und Optimierung sowie globale Berichterstattung, die in dem den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugewiesenen und im Laufe des Jahres gemessenen "Book of Work" mit der Unternehmensstrategie in Verbindung stehen. Jede Aktivität ist wiederum mit Messkriterien verknüpft, wie z. B. termingerechte Erreichung von Meilensteinen im Vergleich zum Plan, Schwellenwerte für den finanziellen Nutzen und Umsatzsteigerungen gegenüber dem Basisjahr, die eine quantitative Messung ermöglichen. Auf dieser Grundlage kann am Ende des Geschäftsjahres ein individueller Leistungsstand für jedes einzelne Vorstandsmitglied abgeleitet werden.

Zielerreichungsgrade der Jahresprioritäten je Vorstandsmitglied

Vorstandsmitglied	Gewichteter Anteil (in %)	Jahresprioritäten	Zielerreichungsgrad (in %)
Christian Sewing	50%	Konstruktive, flexible Reaktionen auf Ereignisse/Entwicklungen in 2022	145,00%
	50%	"Key deliverables" der Balanced Scorecard	
James von Moltke	50%	Konstruktive, flexible Reaktionen auf Ereignisse/Entwicklungen in 2022	137,50%
	50%	"Key deliverables" der Balanced Scorecard	
Karl von Rohr	50%	Konstruktive, flexible Reaktionen auf Ereignisse/Entwicklungen in 2022	137,50%
	50%	"Key deliverables" der Balanced Scorecard	
Fabrizio Campelli	50%	Konstruktive, flexible Reaktionen auf Ereignisse/Entwicklungen in 2022	140,00%
	50%	"Key deliverables" der Balanced Scorecard	
Bernd Leukert	50%	Konstruktive, flexible Reaktionen auf Ereignisse/Entwicklungen in 2022	130,00%
	50%	"Key deliverables" der Balanced Scorecard	
Alexander von zur Mühlen ¹	100%	Konstruktive, flexible Reaktionen auf Ereignisse/Entwicklungen in 2022	122,50%
Christiana Riley	50%	Konstruktive, flexible Reaktionen auf Ereignisse/Entwicklungen in 2022	125,00%
	50%	"Key deliverables" der Balanced Scorecard	
Rebecca Short	50%	Konstruktive, flexible Reaktionen auf Ereignisse/Entwicklungen in 2022	125,00%
	50%	"Key deliverables" der Balanced Scorecard	
Prof. Dr. Stefan Simon	50%	Konstruktive, flexible Reaktionen auf Ereignisse/Entwicklungen in 2022	125,00%
	50%	"Key deliverables" der Balanced Scorecard	
Olivier Vigneron (Mitglied seit 20. Mai 2022)	50%	Konstruktive, flexible Reaktionen auf Ereignisse/Entwicklungen in 2022	120,00%
	50%	"Key deliverables" der Balanced Scorecard	
Stuart Lewis (Mitglied bis 19. Mai 2022)	50%	Konstruktive, flexible Reaktionen auf Ereignisse/Entwicklungen in 2022	122,50%
	50%	"Key deliverables" der Balanced Scorecard	

¹ Es wurden keine „Key deliverables“ im Rahmen der Balanced Scorecard für 2022 vereinbart.

Zusammenfassung der Leistung für CEO und CFO im Rahmen der STA Jahresprioritäten

Mitglied des Vorstands	Jahresprioritäten - Leistungsabhängigen Vergütung (Zusammenfassung)
Christian Sewing (CEO)	<p>Der Aufsichtsrat betrachtete das insgesamt intensive Jahr 2022 mit vielen Herausforderungen (nicht zuletzt der Krieg in der Ukraine, die Covid-Pandemie und die Energiekrise) und stellte gleichzeitig fest, dass es ein starkes Jahr für die Deutsche Bank war, was sich in den soliden Finanzergebnissen und dem Feedback von Kunden und anderen Interessengruppen widerspiegelt. Der Aufsichtsrat würdigte, dass die Bank unter der Leitung von Christian Sewing ihre Dynamik aus der Transformation der Bank und dem starken Ertragswachstum weiter ausbauen konnte. Herr Sewing gelang es, die Deutsche Bank als "Teil der Lösung" und Berater der Regierung im Kontext des Inflationsdrucks und der Energiekrise zu positionieren.</p> <p>Der Aufsichtsrat erkannte an, dass Herr Sewing die Nachfolgeplanung für den Vorstand und das Group Management Committee vorantrieb und gleichzeitig mit dem Leiter der Personalabteilung (HR) zusammenarbeitete, um den Einfluss der HR-Organisation als aktiver Treiber der wichtigsten Transformationsthemen zu erhöhen. Gleichzeitig sorgte er für große Fortschritte bei der Erreichung der für 2022 gesetzten Meilensteine, zu denen unter anderem gehören: Die Umsetzung des 'Future of Work' Rahmenwerks in 34 Ländern (95 % der weltweiten internen Belegschaft), die Einrichtung der Funktion eines Nachhaltigkeitsbeauftragten (Chief Sustainability Officer) zur Förderung der ESG-Ziele auf Konzern- und Divisionsebene sowie die Optimierung und Umsetzung der Infrastruktur-Standortstrategie.</p>
James von Moltke (CFO)	<p>Der Aufsichtsrat honorierte James von Moltke's Anstrengungen zur Einhaltung des Finanzplans und zur Erreichung der Finanzziele in einer turbulenten Zeit eines sich verändernden makroökonomischen Umfeldes im Jahr 2022. Angesichts der durch den Krieg in der Ukraine und die Covid-Pandemie verursachten Schwierigkeiten vertiefte Herr von Moltke seinen Dialog mit und die Beziehungen zu wichtigen Kunden und war ebenfalls maßgeblich an der erfolgreichen Durchführung des Investor Deep Dive im Jahr 2022 beteiligt.</p> <p>In seiner Rolle als Vorsitzender des Einlagensicherungsausschusses des Bundesverbands Deutscher Banken war er eine der treibenden Kräfte bei der Neuordnung des Einlagensicherungsfonds, die 2022 erfolgreich abgeschlossen wurde und langfristig zu einer Risikoreduktion und der Realisierung positiver finanzieller Vorteile bei Finanzinstituten beitragen wird. Darüber hinaus hat Herr von Moltke im Jahr 2022 eine Reihe von Zielen im gesamten Finanzbereich erreicht, wie z.B. die Einführung des treiberbasierten Kostenmanagements, das die zentralen Infrastrukturkosten genauer auf die Abteilungen verteilt und so die Transparenz und die Eigenverantwortung für die Infrastrukturkosten erhöht. Schließlich sorgte er für die Einhaltung von ESG-Berichtsstandards und Verbesserung von Governance Rahmenwerken.</p>

120,00 % - 145,00%

Bandbreite der Zielerreichungsgrade für die Jahresprioritäten der Vorstandsmitglieder in 2022

Short-Term Award Gesamt-Zielerreichung

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden für die Mitglieder des Vorstands auf der Grundlage des Erreichungsgrads der Ziele, die mit den drei vom Aufsichtsrat im Short-Term Award festgelegten Komponenten verbunden sind, die folgenden Gesamtzielerreichungsgrade festgelegt:

Short-Term Award Gesamt-Zielerreichung

	Individuelle Zielerreichungsgrade (in %)				Gesamt-STA Zielerreichungsgrad	
	Individuelle Ziele (50%)	Balanced Scorecard (25%)	Jahres-Prioritäten (25%)	Zielerreichungsgrad (in %)	Zielerreichungsgrad inkl. 5% Reduzierung (in %) ¹	Zielerreichungsgrad (in €)
Christian Sewing	131,50%	129,00%	145,00%	134,25%	127,54%	2.754.810
James von Moltke	126,75%	128,00%	137,50%	129,75%	123,26%	2.120.115
Karl von Rohr	131,75%	117,00%	137,50%	129,50%	123,03%	2.165.240
Fabrizio Campelli	130,00%	125,00%	140,00%	131,25%	124,69%	2.053.188
Bernd Leukert	122,00%	116,00%	130,00%	122,50%	116,38%	1.908.550
Alexander von zur Mühlen	123,50%	116,00%	122,50%	121,38%	115,31%	1.891.023
Christiana Riley	119,00%	100,00%	125,00%	115,75%	109,96%	1.803.385
Rebecca Short	120,00%	140,00%	125,00%	126,25%	119,94%	1.966.975
Professor Dr. Stefan Simon	122,50%	118,00%	125,00%	122,00%	115,90%	1.900.760
Olivier Vigneron ²	105,00%	115,00%	120,00%	111,25%	105,69%	1.064.039
Stuart Lewis ³	121,25%	115,00%	122,50%	120,00%	114,00%	798.000

¹ Reduzierung der individuellen Erreichungsgrade für die Kurzfristkomponente für alle im Geschäftsjahr tätigen Vorstandsmitglieder um 5 % (vgl. Kapitel „Veränderungen im Vorstand und Vergütungsentscheidungen in 2022“).

² Mitglied seit 20. Mai 2022

³ Mitglied bis 19. Mai 2022. Pro-rata für die Dauer des Anstellungsvertrages bis zum 31. Mai 2022.

105,69 % - 127,54%

Bandbreite der STA Gesamtzielerreichungsgrade der Vorstandsmitglieder in 2022

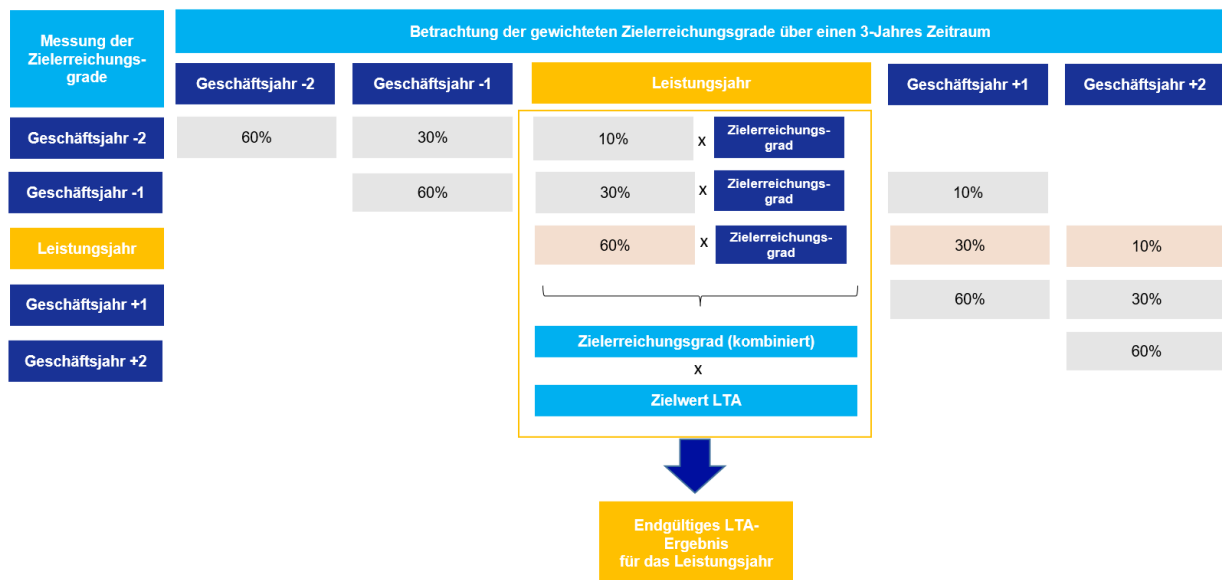
Long-Term Award (LTA)

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 2022 sind:

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

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

Bemessungszeitraum über 3-Jahre



ESG

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

Die ESG-Komponente macht mit 33.3% den größten Anteil im LTA aus. Dies entspricht einem Anteil von 20% an der gesamten variablen Vergütung und unterstreicht die Bedeutung der ESG-Agenda für die Deutsche Bank. Für sämtliche, in dieser Komponente gebündelten Ziele werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen festgelegt. Anhand dieser fixierten Schwellenwerte erfolgt zum Jahresende rückschauend die Einwertung des Erreichten. Zur Bewertung der Zielerreichungsgrade für die quantitativ messbaren KPIs (alle außer Geldwäsche- und Kenne-Deinen-Kunden-Verbesserungsmaßnahmen) in den Kategorien 0% und 100%, 100% und 100% bis 150% wird eine lineare Berechnungsmethode verwendet. Die folgende Tabelle zeigt die Zielwerte, die Ergebnisse zum Jahresende und den daraus resultierenden Erreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2022:

ESG			Lower Limit (0%)	Target (100%)	Upper Limit (150%)	Result	Relative weight	Assessment
Umwelt	Nachhaltige Finanzierungen & Investitionen	Steigerung des Geschäfts mit nachhaltigen Finanzierungen und Investitionen (außer DWS) ¹	€ 210 Mrd. (+€ 53 Mrd)	€ 260 Mrd. (+€ 103 Mrd)	€ 330 Mrd. (+€ 173 Mrd.)	€ 231,2 Mrd.	12,5%	42,4%
		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.	4 relevante Schlüssel-Sektoren	10%	100%
	Eigener Geschäftsbetrieb	Reduzierung gesamter Gebäudeenergiebedarf (kwh /Quadratmeter) vs. YE 2019	-15%	-17%	-19%	--17%	7,5%	100%
Soziales	Employee Feedback Culture (latest survey result)		55%	75%	95%	73%	5%	90%
	Gender Diversity (Vice President/Director/Management Director)		29,9%	30,7%	31,1%	30,70%	15%	100%
Unternehmensführung	Kontrollumfeld / Control Environment Assessment Grade – Jahresdurchschnitt		2	3,5	5	2,4	12,5%	26,67%
	Geldwäschebekämpfung / Kenne-Deinen-Kunden Verbesserungsmaßnahmen		0%	100%	150%	50%	37,5%	50%
							100%	64,38%

Gesamtzielerreichungsgrad ESG

Jahr	Gewichtete Zielerreichungsgrade über 3 Jahre				
2020	10%	x	37,5%	=	3,75%
2021	30%	x	89,38%	=	26,81%
2022	60%	x	64,38%	=	38,63%

Auf der Grundlage der gewichteten Zielerreichungsgrade für die sieben Teilziele wurde ein Gesamterreichungsgrad für die ESG-Komponente für das Geschäftsjahr 2022 berechnet und auf 64,38% festgelegt. Daraus ergibt sich ein gewichteter Zielerreichungsgrad von 69,19% für den Dreijahreszeitraum für den auf die ESG-Komponente entfallenden Teil des LTA.

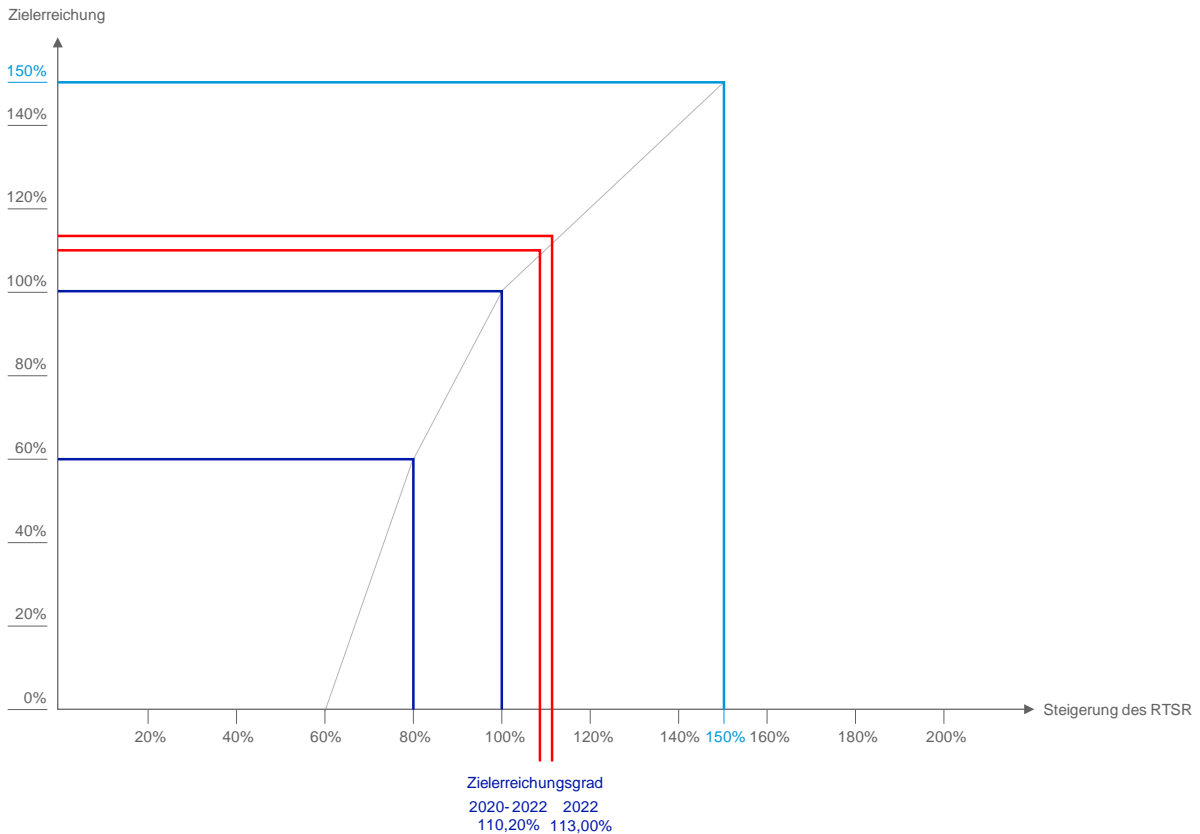
69,19% ESG Zielerreichungsgrad innerhalb des LTA's für den Zeitraum 2020-2022

Relative Aktienrendite (Relative Total Shareholder Return – RTSR)

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

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

Entwicklung des RTSR und Zielerreichung



Die Vergleichsgruppe, die als Grundlage für die Berechnung des RTSR herangezogen wird, wurde aus Unternehmen mit allgemein vergleichbaren Geschäftsaktivitäten sowie einer vergleichbaren Größe und internationalen Präsenz ausgewählt. Der Aufsichtsrat überprüft die Zusammensetzung der Peer Group regelmäßig. Seit 2021 besteht die Vergleichsgruppe für die Relative Aktienrendite aus den folgenden 11 Banken: Banco Santander, Bank of America, Barclays, BNP Paribas, Citigroup, Credit Suisse, HSBC, JP Morgan Chase, Société Générale, UBS und UniCredit.

Gesamtzielerreichungsgrad relative Aktienrendite

Jahr	Gewichtete Zielerreichungsgrade über 3 Jahre			
2020	10%	x	160,00%	= 16,00%
2021	30%	x	88,00%	= 26,40%
2022	60%	x	113,00%	= 67,80%

Im Jahr 2022 war die Aktienrendite der Deutschen Bank höher im Vergleich zu 8 der 11 Wettbewerber in der Vergleichsgruppe. Der Erreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2022 lag bei 113%. Daraus ergibt sich für den Gesamtzeitraum von drei Jahren ein gewichteter Gesamterreichungsgrad von 110,20% für die Gewährung des auf die Relative Aktienrendite entfallenden Teils des LTA.

110,20 % RTSR Zielerreichungsgrad innerhalb des LTA's für den Zeitraum 2020-2022

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.

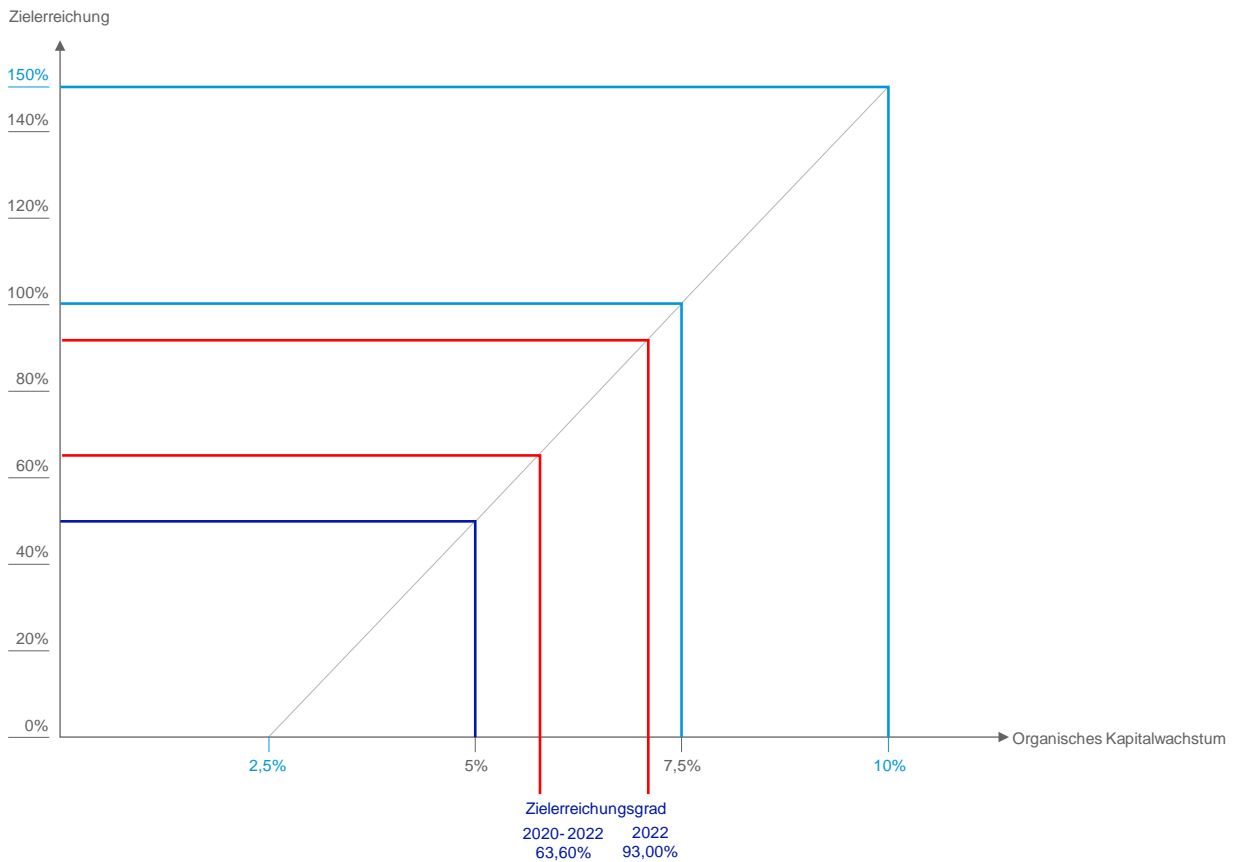
Das organische Kapitalwachstum bezeichnet dabei den Saldo der folgenden (in der Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung berichteten) Veränderungen im Geschäftsjahr dividiert durch das den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapital per 31.12. des vorangegangenen Geschäftsjahrs:

- 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

Daher finden „Anorganische“ Veränderungen des Eigenkapitals, insbesondere die Zahlung einer Dividende oder eine Kapitalerhöhung, 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



Gesamtzielerreichungsgrad organisches Kapitalwachstum

Jahr	Gewichtete Zielerreichungsgrade über 3 Jahre			
2020	10%	x	0%	= 0%
2021	30%	x	26,00%	= 7,80%
2022	60%	x	93,00%	= 55,80%

Das organische Kapitalwachstum im Sinne der oben genannten Definition hat sich im Jahr 2022 mit 7,16% positiv entwickelt und damit den Schwellenwert der Untergrenze von 2,5% überschritten. Daraus ergibt sich ein Erreichungsgrad von 93% für das Jahr 2022 und ein gewichteter Gesamterreichungsgrad von 63,60% für den gesamten Dreijahreszeitraum für den auf das organische Kapitalwachstum entfallenden Teil des LTA.

63,60 % Zielerreichungsgrad des Organisches Kapitalwachstum innerhalb des LTA's für den Zeitraum 2020-2022

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.

Gruppenkomponente		Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad
Harte Kernkapitalquote (in %)	Das harte Kernkapital der Bank im Verhältnis zu ihren risikogewichteten Aktiva für Kredit-, Markt- und Betriebsrisiken.	$\geq 13,00\%$	13,4%	
Eigenkapitalrendite (in %)	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.	8%	9,4%	80,00%
Kosten-Ertrags-Relation (in %)	Zinsunabhängige Aufwendungen im Verhältnis zu den Gesamt Nettoerträgen, die als Zinsüberschuss vor Risikoversorge im Kreditgeschäft und zinsunabhängige Erträge definiert sind.	70%	75%	
Umfang nachhaltiger Finanzierungen¹ (in Mrd.€)	Umfang von neuen Finanzierungen, Kapitalmarktemissionen und Investitionen, die von der Unternehmens-, Investment- und Privatkundenbank in 2022 in Einklang mit dem "Sustainable Finance Framework - Deutsche Bank Group" vermittelt werden.	80,00	74,20	

¹ Das Ziel (+ 80 Mrd. € für den GVC-KPI) für nachhaltige Finanzierungen und Investitionen wurde zu Beginn des Jahres 2022 festgelegt. Das Bruttovolumenwachstum von 74,20 Mrd. € wurde durch die negativen Auswirkungen neuer regulatorischer Anforderungen (MiFiD) gemindert, so dass zum Jahresende 2022 58 Mrd. € ausgewiesen wurden. Dieser negative Effekt wurde jedoch bei der Ermittlung der Zielerreichung nicht berücksichtigt.

Gesamtzielerreichungsgrad Gruppenkomponente

Jahr	Gewichtete Zielerreichungsgrade über 3 Jahre			
2020	10%	x	72,50%	= 7,25%
2021	30%	x	77,50%	= 23,25%
2022	60%	x	80,00%	= 48,00%

Der Zielerreichungsgrad aller vier gleich gewichteten Ziele der Gruppenkomponente lag im Jahr 2022 bei 80,00%. Daraus ergibt sich ein gewichteter Zielerreichungsgrad von 78,50% für den gesamten Dreijahreszeitraum für den auf die Gruppenkomponente entfallenden Teil des LTA.

78,50 % Zielerreichungsgrad der Gruppenkomponente innerhalb des LTA's für den Zeitraum 2020-2022

Long-Term Award Gesamtzielerreichung

	Zielerreichungsgrad (%)				Gesamtzielerreichung LTA	
	ESG (33,33%)	Relative Aktienrendite (25%)	Organisches Kapitalwachstum (25%)	Gruppen- komponente (16,67%)	Zielerreichungs- grad (in%)	Zielerreichungs- grad (in €)
Christian Sewing						2.578.932
James von Moltke						2.053.594
Karl von Rohr						2.101.352
Fabrizio Campelli						1.966.038
Bernd Leukert	69,19%	110,20%	63,60%	78,50%	79,60%	1.958.078
Alexander von zur Mühlen						1.958.078
Christiana Riley						1.958.078
Rebecca Short						1.958.078
Professor Dr. Stefan Simon						1.958.078
Olivier Vigneron ¹	64,38%	113,00%	93,00%	80,00%	86,29%	1.303.173
Stuart Lewis ²	69,19%	110,20%	63,60%	78,50%	79,60%	835.765

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

² Mitglied bis 19. Mai 2022. Laufzeit des Anstellungsvertrags bis 31. Mai 2022.

79,60% war der Gesamtzielerreichungsgrad im LTA für den Zeitraum 2020-2022

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 2022 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

Horizontale Angemessenheit

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

Peer Group 1:

Diese Gruppe besteht aus 11 Global agierende Banken mit

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

Die 11 Institute dieser Peer Group sind identisch mit den Banken, die für die Bemessung der relativen Aktienrendite herangezogen werden (siehe Kapitel „Relative Aktienrendite“). Hierzu gehören die folgenden Banken: Banco Santander, Bank of America, Barclays, BNP Paribas, Citigroup, Credit Suisse, HSBC, JP Morgan Chase, Société Générale, UBS and UniCredit.

Peer Group 2:

Diese Gruppe besteht aus 16 Europäischen Banken mit

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

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

Peer Group 3:

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

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

Vertikale Angemessenheit

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

Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung

Die Maximalvergütungsgrenze wurde für jedes Vorstandsmitglied auf 12 Mio. EUR festgelegt. Sie bezieht sich auf den tatsächlichen Aufwand beziehungsweise die tatsächliche Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung. Die Grundgehälter sind feststehende Beträge. Der Aufwand für die sonstigen Leistungen in einem 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 Dienstzeitaufwand schwankt hingegen auf Grund versicherungsmathematischer Rechengrößen. Da der Aufwandsbetrag für die mehrjährige variable Vergütungskomponenten des STA und LTA aufgrund der Zurückbehaltungszeiträume erst in bis zu 7 Jahren feststeht, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 erst im Rahmen der Vergütungsberichte für die Geschäftsjahre bis 2030 abschließend berichtet werden. Die Einhaltung der Maximalvergütungsgrenze im Sinne von §87a AktG für das Geschäftsjahr 2022 ist jedoch bereits jetzt gewährleistet.

Zurückbehaltungs- und Halteperioden

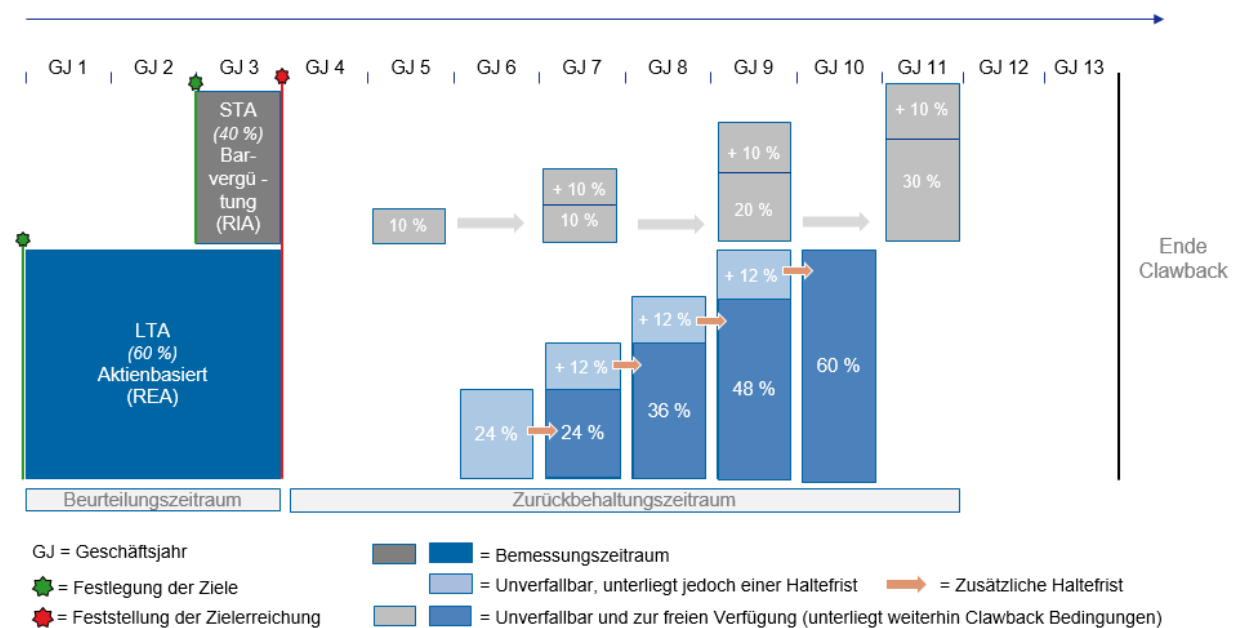
Die InstVV sieht für die Bemessung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich einen dreijährigen Bemessungszeitraum vor. Diesem Erfordernis trägt die Deutsche Bank dadurch Rechnung, dass jedes der Ziele des LTA über einen Zeitraum von drei Jahren bemessen wird. Sofern einem Vorstandsmitglied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

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

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

Anstatt der zuvor beschriebenen REAs und RIAs erhalten Funktionsinhaber bestimmter US-amerikanischer Gesellschaften der Deutschen Bank gemäß den geltenden regulatorischen Vorgaben ihre Vergütung auf Basis abweichender Pläne. Der aktienbasierte Teil der Vergütung für diese Mitarbeitergruppe wird in Form von Restricted Share Awards und die aufgeschobene Barvergütung in Form von Restricted Cash Awards gewährt. Der Mitarbeiter ist ab dem Gewährungszeitpunkt der wirtschaftliche Eigentümer der Awards, und die Awards werden im Namen des Mitarbeiters 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 die Vorstandsmitglieder 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 Jahr 2022 gab es keinen Verfall oder Rückforderung von Awards.

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

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

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

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

Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 11. Februar 2022 und 10. Februar 2023 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

Mitglieder des Vorstands	Bestand zum 11. Feb 2022	Gewährt	Ausgeliefert	Verfallen	Bestand zum 10. Feb 2023
Christian Sewing	693.230	202.143	–	–	895.373
James von Moltke	564.465	153.123	–	–	717.588
Karl von Rohr	519.839	160.670	–	–	680.509
Fabrizio Campelli	338.899	149.265	32.994	–	455.170
Bernd Leukert	151.300	147.039	3.037	–	295.302
Alexander von zur Mühlen	278.282	145.900	46.275	–	377.906
Christiana Riley	248.345	147.092 ¹	102.810 ²	–	292.627 ³
Rebecca Short	92.754	106.028 ⁴	26.517	–	172.265
Professor Dr. Stefan Simon	149.373	145.979	29.574	–	265.778
Olivier Vigneron ⁵	–	–	–	–	130.539

¹ Im Rahmen des zugrundeliegenden Plans wurden die ursprünglich gewährten 147.092 gesperrten Aktien zum Zeitpunkt der Gewährung versteuert, wobei 74.278 Aktien auf Nachsteuerbasis verbleiben. Wir verweisen auf die entsprechende Darstellung im Kapitel „Zurückbehaltungs- und Halteperioden“.

² Darin enthalten sind 72.814 Aktienanwartschaften, die zur Deckung des fälligen Steuerbetrags gemäß des zugrundeliegenden Plans geliefert wurden (siehe Fußnote 1).

³ Darin enthalten ist eine netto Anzahl von 74.278 Aktienanwartschaften gemäß des zugrundeliegenden Plans (siehe Fußnote 1).

⁴ Darin enthalten sind 8.020 Aktien, welche im Rahmen der Vor-Vorstandsrolle in 2022 gewährt wurden.

⁵ Mitglied seit dem 20. Mai 2022.

Die dargestellte Tabelle zeigt die Anzahl der insgesamt von den derzeitigen Vorstandsmitgliedern gehaltenen Deutsche Bank Aktien zu den Stichtagen 11. Februar 2022 und 10. Februar 2023 sowie die Aktienanwartschaften und den Erfüllungsgrad der Aktienhalteverpflichtung.

10. Februar 2023

Mitglieder des Vorstands	Anzahl Deutsche Bank Aktien (Stückzahl) zum 11. Feb 2021	Anzahl Deutsche Bank Aktien (Stückzahl)	Anwartschaften/ ausstehende Aktien (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl)	75 % der Anwartschaften/ ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl)	Gesamtwert des Deutsche Bank Aktien und Anwartschaften/ ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung (Stückzahl)	Anwendung der Aktienhalteverpflichtung Ja/Nein	Anzahl der erforderlichen Aktienhalteverpflichtung (Stückzahl) ¹	Erfüllungsgrad (in %)
Christian Sewing	192.000	222.171	895.373	671.530	893.701	Nein	635.257	141%
James von Moltke	74.753	74.753	717.588	538.191	612.944	Ja	264.690	232%
Karl von Rohr	30.058	30.058	680.509	510.382	540.440	Ja	264.690	204%
Fabrizio Campelli	132.010	149.473	455.170	341.377	490.850	Nein	247.044	199%
Bernd Leukert	7.882	9.477	295.302	221.477	230.954	Ja	211.752	109%
Alexander von zur Mühlen	320.829	359.655	377.906	283.430	643.085	Nein	211.752	304%
Christiana Riley	82.504	100.620	292.627	219.470	320.090	Ja	211.752	151%
Rebecca Short	36.451	51.299	172.265	129.199	180.498	Nein	211.752	85%
Prof. Dr. Stefan Simon	0	0	265.778	199.334	199.334	Nein	211.752	94%
Olivier Vigneron ²	–	0	130.539	97.904	97.904	Nein	211.752	46%
Summe	876.487	997.506	4.283.058	3.212.294	4.209.800			

¹ Die Berechnung des Gesamtwerts der Deutsche Bank Aktien und Anwartschaften/ ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung basiert auf dem Aktienkurs € 11,338 (XETRA Schlusskurs vom 10. Februar 2023).

² Mitglied seit dem 20. Mai 2022.

Alle Vorstandsmitglieder haben im Jahr 2022 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 zum Pensionsplan die Gewährung einer jährlichen Pensionszulage in Höhe von EUR 650.000 in bar wählen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Gewährung der üblichen Altersversorgungsbeiträge gegenüber der Gewährung einer Pensionszulage für das Vorstandsmitglied mit nicht unerheblichen steuerlichen Nachteilen verbunden ist. Dieses Wahlrecht kann einmalig ausgeübt werden und gilt ab diesem Zeitpunkt für die gesamte Amtszeit als Vorstandsmitglied.

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2022 und 2021 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2022, und 31. Dezember 2021 für die im Jahr 2022 tätigen Mitglieder des Vorstands. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert aus der unterschiedlichen Dauer der Vorstandstätigkeit im Jahr 2022, den jeweiligen altersabhängigen Faktoren sowie den unterschiedlichen Beitragsraten.

Mitglieder des Vorstands in €	Versorgungsbaustein im Geschäftsjahr		Verzinsung im Geschäftsjahr		Versorgungskapital am Ende des Geschäftsjahres		Dienstzeitaufwand (IFRS) im Geschäftsjahr		Barwert der Verpflichtung (IFRS) am Ende des Geschäftsjahres	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Christian Sewing	760.500	773.500	0	0	7.276.500	6.516.000	529.109	701.494	5.422.875	6.263.328
James von Moltke	845.000	871.000	0	0	5.034.250	4.189.250	638.068	820.820	3.945.284	4.095.605
Karl von Rohr	728.000	754.000	0	0	5.449.001	4.721.001	652.035	772.131	4.864.821	4.866.754
Fabrizio Campelli	946.836	1.007.500	0	0	3.181.754	2.234.918	605.376	906.767	2.148.218	2.091.609
Bernd Leukert	786.500	812.500	0	0	2.734.334	1.947.834	637.939	785.526	2.317.651	1.957.432
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	819.000	554.668	0	0	1.373.668	554.668	475.091	476.303	826.548	496.829
Prof. Dr. Stefan Simon	845.000	871.000	0	0	3.009.501	2.164.501	629.482	824.015	2.311.957	2.128.664
Olivier Vigneron ²	644.584	0	0	0	644.584	0	423.955	0	446.932	0
Stuart Lewis ³	303.335	754.000	0	0	6.715.273	6.411.938	258.440	756.618	6.115.579	6.919.079

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

² Mitglied seit dem 20. Mai 2022.

³ Mitglied bis zum 19. Mai 2022.

Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden

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

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

Weitere anstellungsvertragliche Regelungen

Vertragslaufzeiten

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

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

Anrechnung von Vergütungen aus Mandaten auf das Grundgehalt

In den Anstellungsverträgen ist mit den Mitgliedern des Vorstandes vereinbart, dass diese dafür Sorge tragen, dass ihnen Vergütungen, die sie als Mitglied eines Organs, insbesondere eines Aufsichtsrats, eines Beirats oder einer ähnlichen Einrichtung eines Konzernunternehmens der Bank gemäß § 18 AktG beanspruchen könnten, nicht zufließen. Entsprechend erhalten die Mitglieder des Vorstands aus Mandaten für konzern-eigene 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 2022 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 Wettbe-

werbsverbots 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.

Stuart Lewis ist mit Wirkung zum Ablauf des 19. Mai 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. Der Dienstvertrag wurde mit Wirkung zum Ablauf des 31. Mai 2022 einvernehmlich aufgelöst. Wie vorgesehen und in Übereinstimmung mit seinem Dienstvertrag wurde eine Entschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von € 1.820.000 vereinbart, was 65% seines festen Grundgehalts p.a. entspricht. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gilt vom 1. Juni 2022 bis zum 31. Mai 2023 in dem im Dienstvertrag geregelten Umfang.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Abweichungen vom Vergütungssystem vorgenommen.

Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Festgesetzte Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat die Vergütungen für 2022 und 2021 auf individueller Basis wie folgt festgelegt:

in €	2022						2021
	Grundgehalt ¹	Short Term Award	Long Term Award	Gesamtvergütung	Zielgesamtvergütung	Verhältnis zu Ziel	Gesamtvergütung
Christian Sewing	3.600.000	2.754.810	2.578.932	8.933.742	9.000.000	99%	8.812.448
James von Moltke	2.900.000	2.120.115	2.053.594	7.073.709	7.200.000	98%	6.748.426
Karl von Rohr	3.000.000	2.165.240	2.101.352	7.266.592	7.400.000	98%	7.143.047
Fabrizio Campelli	2.466.667	2.053.188	1.966.038	6.485.893	6.583.334	99%	6.248.949
Bernd Leukert	2.400.000	1.908.550	1.958.078	6.266.628	6.500.000	96%	6.191.549
Alexander von zur Mühlen	2.400.000	1.891.023	1.958.078	6.249.101	6.500.000	96%	6.162.166
Christiana Riley	2.400.000	1.803.385	1.958.078	6.161.463	6.500.000	95%	6.192.916
Rebecca Short	2.400.000	1.966.975	1.958.078	6.325.053	6.500.000	97%	4.127.244
Professor Dr. Stefan Simon	2.400.000	1.900.760	1.958.078	6.258.838	6.500.000	96%	6.164.216
Olivier Vigneron ²	1.473.333	1.064.039	1.303.173	3.840.545	3.990.278	96%	–
Stuart Lewis ³	1.166.667	798.000	835.765	2.800.432	2.916.667	96%	6.728.126
Summe	26.606.667	20.426.085	20.629.244	67.661.996	69.590.279	97%	64.519.087

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

² Mitglied seit dem 20. Mai 2022.

³ Mitglied bis zum 19. Mai 2022. Pro-rata Laufzeit basierend auf Anstellungsvertrag bis 31. Mai 2022.

Die Anzahl der Aktienanwartschaften, die den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2023 für das Geschäftsjahr 2022 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 2023 oder den Xetra-Schlusskurs am 28. Februar 2023 (11,800 €) ermittelt.

Mitglieder des Vorstands	Aktienanwartschaften (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl) ¹
Christian Sewing	226.006
James von Moltke	176.852
Karl von Rohr	180.788
Fabrizio Campelli	170.306
Bernd Leukert	165.939
Alexander von zur Mühlen	165.939
Christiana Riley	166.316
Rebecca Short	165.939
Prof. Dr. Stefan Simon	110.438
Olivier Vigneron ²	70.828
Stuart Lewis ³	
Total	1.765.289

¹ Die Aktienanwartschaften sind aus Darstellungsgründen kaufmännisch gerundet.

² Mitglied seit dem 20. Mai 2022.

³ Mitglied bis zum 19. Mai 2022.

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflusstabelle)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den im Geschäftsjahr 2022 aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“).

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

	Christian Sewing				James von Moltke			
	2022		2021		2022		2021	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	3.600	82%	3.600	93%	2.900 ²	77%	2.800	70%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	216	5%	(8,0) ¹	0%	84	2%	52	1%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	3.816	87%	3.592	93%	2.984	79%	2.852	71%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0%	0	0%	0	0%	140	3%
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%	67	2%	67	2%
2019 Restricted Incentive Award for 2018	232	5%	232	6%	169	4%	169	4%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	43	1%	43	1%	43	1%	43	1%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	304	7%	0	0%	213	6%	0	0%
davon Equity Awards:								
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0%	0	0%	0	0%	124	3%
2015 DB Equity Plan for 2014	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	308 ³	8%	616 ³	15%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	579	13%	275	7%	799	21%	1.157	29%
Gesamtvergütung	4.394	100%	3.867	100%	3.783	100%	4.009	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.

² Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2022“ in diesem Bericht dargestellt.

³ Die variable Nebenleistung stellt einen Mietkostenzuschuss dar, welcher bis zum 30. Juni 2022 gewährt wurde.

	Karl von Rohr				Fabrizio Campelli			
	2022		2021		2022		2021	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	3.000	87%	3.000	93%	2.467 ¹	90%	2.400	99%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	8	0%	24	1%	57	2%	12	0%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	3.008	87%	3.024	93%	2.524	92%	2.412	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	169	5%	169	5%	0	0%	0	0%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	43	1%	43	1%	7	0%	7	0%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	224	5%	0	0%	213	6%	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	435	13%	211	7%	220	8%	7	0%
Gesamtvergütung	3.444	100%	3.235	100%	2.744	100%	2.420	100%

¹ Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2022“ in diesem Bericht dargestellt.

	Bernd Leukert				Alexander von zur Mühlen			
	2022		2021		2022		2021	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.397 ¹	92%	2.394 ¹	99%	2.567 ²	75%	2.345 ²	74%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	650	19%	650	21%
Nebenleistungen	8	0%	25	1%	121	4%	64	2%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.404	93%	2.419	100%	3.338	98%	3.059	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%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	188	4%	0	0%	74	2%	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%	98	3%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	188	7%	0	0%	74	2%	98	3%
Gesamtvergütung	2.593	100%	2.419	100%	3.412	100%	3.157	100%

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

² Aufgrund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen.

	Christiana Riley				Rebecca Short			
	2022		2021		2022		2021	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.612 ¹	72%	2.328 ¹	76%	2.400	99%	1.600	100%
Pensionszulage	650	18%	650	21%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	204	6%	85	3%	36	1%	6	0%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	3.466	95%	3.063	99%	2.436	100%	1.606	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	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	186	4%	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	1	0%	17	1%	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	187	5%	17	1%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	3.653	100%	3.079	100%	2.436	100%	1.606	100%

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

	Professor Dr. Stefan Simon				Olivier Vigneron (Mitglied seit 20. Mai 2022)			
	2022		2021		2022		2021	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400	96%	2.400	98%	1.473	98%	–	–
Pensionszulage	0	0%	0	0%	0	0%	–	–
Nebenleistungen	10	0%	46	2%	35	2%	–	–
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.410	97%	2.446	100%	1.508	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%	–	–
2021 Restricted Incentive Award for 2020	78	2%	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	78	3%	0	0%	0	0%	–	–
Gesamtvergütung	2.488	100%	2.446	100%	1.508	100%	–	–

	Stuart Lewis (Mitglied bis 19. Mai 2022)			
	2022		2021	
	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:				
Festvergütung (Grundgehalt)	1.167	44%	2.800	91%
Karenzenschädigung	1.062	40%	0	0%
Pensionszulage	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	32	1%	80	3%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.260	85%	2.880	94%
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	156	6%	156	5%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	43	2%	43	1%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	188	4%	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	387	15%	199	6%
Gesamtvergütung	2.648	100%	3.079	100%

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 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“). Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden keine personenbezogenen Angaben zu früheren Mitgliedern des Vorstands gemacht, die ihre Vorstandstätigkeit vor dem 31. Dezember 2012 beendet haben.

	Frank Kuhnke Mitglied bis 30. April 2021		Werner Steinmüller Mitglied bis 31. Juli 2020		Sylvie Matherat Mitglied bis 31. Juli 2019		Garth Ritchie Mitglied bis 31. Juli 2019	
	2022		2022		2022		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Karenzenschädigung	520	32%	0	0%	0	0%	0	0%
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
Restricted Incentive Awards	212	13%	283	100%	132	99%	268	100%
Equity Awards	894	55%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	2	1%	0	0%
Pensionsleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	1.626	45%	283	100%	134	100%	268	100%

	DB AG		DWS Management GmbH		Gesamt		Nicolas Moreau Mitglied bis 31. Dezember 2018 2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
Restricted Incentive Awards	79		90		169	53%		
Equity Awards ¹	0		126		126	40%		
Nebenleistungen	21		0		21	7%		
Pensionsleistungen	0		0		0	0%		
Gesamtvergütung	101		216		317	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.

	Frank Strauß Mitglied bis 31. Juli 2019		Kimberly Hammonds ¹ Mitglied bis 24. Mai 2018		Dr. Marcus Schenck Mitglied bis 24. Mai 2018		John Cryan Mitglied bis 8. April 2018	
	2022		2022		2022		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
Restricted Incentive Awards	326	100%	52	73%	65	100%	47	100%
Equity Awards	0	0%	20	28%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Pensionsleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	326	100%	71	100%	65	100%	47	100%

¹ Kimberly Hammonds verstarb im Jahr 2022, daher wird keine Veröffentlichung in den Tabellen „gewährte und geschuldete Vergütung“ in den Vergütungsberichten 2023 ff. erfolgen

	Hermann-Josef Lamberti Mitglied bis 31. Mai 2012		Josef Ackermann Mitglied bis 31. Mai 2012	
	2022		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile				
Restricted Incentive Awards	0	0%	0	0%
Equity Awards	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%
Pensionsleistungen	1.492	100%	959	100%
Gesamtvergütung	1.492	100%	959	100%

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Ziel-Gesamtvergütungen und Maximalvergütung

Die Gesamtzielvergütung für das Jahr 2023 bleibt grundsätzlich gegenüber der geltenden oder im Jahr 2022 angepassten Gesamtzielvergütung unverändert.

Die Begrenzungen der Vergütungen für die Mitglieder des Vorstands bleiben gegenüber dem Geschäftsjahr 2022 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.

Struktur und Ziele für 2023

Das aktuelle Vergütungssystem funktioniert gut und liefert nachvollziehbare und angemessene Ergebnisse. Allerdings wird das System als sehr komplex empfunden. Aus diesem Grund hat der Vergütungskontrollausschuss in mehreren Sitzungen Möglichkeiten zur Vereinfachung der Vergütungsstrukturen erörtert und dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung empfohlen, ohne das System selbst wesentlich zu verändern. Daher wird die Zielstruktur weiterhin dem von der Hauptversammlung 2021 genehmigten Vergütungssystem entsprechen. Es wurden jedoch kleinere effektive Anpassungen vorgenommen, um die Gesamtkomplexität des Systems ab dem Geschäftsjahr 2023 zu reduzieren.

Short-Term Award (STA)

Die Höhe der Kurzfristkomponente (STA) für das Geschäftsjahr 2023 beträgt ab 2022 grundsätzlich unverändert 40% der gesamten variablen Zielvergütung und richtet sich nach dem individuellen Erreichungsgrad der kurz- und mittelfristigen Einzel- und Bereichsziele.

In 2022 bestand die Kurzfristkomponente aus drei Vergütungskomponenten, wobei die Komponente "Jährliche Prioritäten" als separate Vergütungskomponente ab dem Jahr 2023 wegfällt und ihre beiden Ziele den übrigen beiden Komponenten zugeordnet wird. Das nicht-finanzielle Ziel mit einer Gewichtung von 5% wird der Komponente "Individuelle Ziele" und das finanzielle Ziel mit einer Gewichtung von 5% der Komponente "Balanced Scorecard" zugeschlagen.

Ab 2023 sind die STA-Komponenten:

- Individuelle Ziele (25%): 3 bis 4 individuelle oder bereichsspezifische Ziele und ein zusätzliches nicht-finanzielles "Verhaltensziel"
- Balanced Scorecards (15%): Individuelle und bereichsspezifische/regionale Dashboards und Key Deliverables

Die genauen Ziele der Kurzfristkomponente für 2023 werden im Vergütungsbericht 2023 nachträglich offengelegt.

Long-Term Award (LTA)

Die Langfristkomponente (LTA) wird weiterhin einen Anteil von 60% der gesamten variablen Zielvergütung ausmachen und aus kollektiven langfristigen Zielen, die eng mit der Strategie der Bank verbunden sind, bestehen.

Im Jahr 2022 bestand die Langfristkomponente aus vier Vergütungskomponenten. Die Komponenten "ESG" und "Relative Aktienrendite" bleiben 2023 in ihrer Gewichtung unverändert. Die Komponenten "Organisches Kapitalwachstum" und "Gruppenkomponente" werden in einer Komponente "Finanzielle Gruppenziele" mit einer Gewichtung von 25 % zusammengefasst; da das organische Kapitalwachstum und der RoTE das Kapitalwachstum gleichermaßen widerspiegeln, wird das organische Kapitalwachstum als separates Ziel entfernt.

Ab 2023 lauten die LTA-Komponenten:

- ESG-Komponente (20%)
- Relative Gesamtrendite für die Aktionäre (15%)
- Finanzielle Gruppenziele (CET1, RoTE und CIR) (25%)

Insgesamt sind diese Änderungen Verbesserungen, die die Vergütungsstruktur vereinfachen, ohne die enge Verknüpfung der Geschäftsentwicklung mit der Leistung des Vorstands zu reduzieren. Sie verstärken die Bedeutung der individuellen Ziele, während die Konsistenz der Gesamtstruktur erhalten bleibt.

ESG

Um eine ständige Verknüpfung unseres Vergütungssystems mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu gewährleisten, wurde die ESG-Komponente inklusive der Bemessungs- und Evaluierungskriterien überarbeitet und angepasst, wobei der Schwerpunkt klar auf der Verringerung der Treibhausgasemissionen liegt, und zwar sowohl in Bezug auf unsere eigenen Aktivitäten als auch auf die Unterstützung unserer Kunden auf ihrem Weg zu einer Netto-Nullbilanz. Die übrigen KPIs werden unverändert beibehalten, um einen langfristigen Vergleich und eine konsistente Bewertungsmessung zu ermöglichen.

Die Ziele der ESG für das Haushaltsjahr 2023 sind die folgenden:

ESG			Untergrenze (0%)	Ziel (100%)	Obergrenze (150%)	2023 Relative Gewichtung
Umwelt	Nachhaltige Finanzierungen und Investitionen	Steigerung des Geschäftsbetriebs mit nachhaltigen Finanzierungen und Investitionen ¹	€ 265 Mrd	€ 315 Mrd	€ 365 Mrd	12,5%
		Klimarisikomanagement vorantreiben Veröffentlichung eines detaillierten "Net Zero Transition"-Plans und Festlegung von Reduktionszielen für weitere kohlenstoffintensive Industriesektoren bis Ende 2023 im Einklang mit der Net Zero Banking Alliance -Verpflichtung	Abschluss der Zielfestlegung für 2 oder weniger Sektoren	Abschluss der Zielfestlegung für 4 relevante Sektoren	Abschluss Zielfestlegung für 8 von der NZBA empf. relevanten Sektoren	12,5%
	Eigener Geschäftsbetrieb	Reduktion gesamter Gebäude-Energiebedarf (kwh/Quadratmeter) vs. Jahresende 2019	-17%	-21%	-23%	5%
Soziales		Employee Feedback Culture (jüngstes Ergebnis Mitarbeiterbefragung)	72%	75%	78%	5%
		Gender Diversity (Vice President/Director/Managing Director)	31%	31.8%	32.3%	10%
Unternehmensführung		Kontrollrisiko Management (Assessment & Group Audit Risk/Control Culture Grade) – Jahresdurchschnitt	1,5	3	5	15%
		Geldwäsche-Präventions / Know-Your-Client Verbesserungsmaßnahmen	0%	100%	150%	40%
						100%

¹Der Zielwert bedeutet eine Steigerung um € 100 Mrd. gegenüber dem Vorjahr, ausgehend von einem kumulierten Gesamtvolumen von € 215 Mrd. zum Jahresende 2022.

Das Ziel der Relativen Aktienrendite im Verhältnis zu den durchschnittlichen Aktienrenditen einer ausgewählten Peer Group bleibt im Jahr 2023 unverändert.

Die Komponente "Finanzielle Gruppenziele" enthält wichtige finanzielle Indikatoren, die als strategische Ziele der Bank kommuniziert werden und geeignete Steuerungsinstrumente für die Bank darstellen. Für das Jahr 2023 sind dies die "Kernkapitalquote (CET1-Ratio)", die "Eigenkapitalrendite (RoTE)" und die "Cost-Income-Ratio (CIR)". Im Jahr 2022 waren alle drei Ziele bereits Teil der Gruppenkomponente.

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 19. Mai 2022 geändert und wurden am 20. Juli 2022 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 die 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 €	31.12.2022	
	Vorsitz	Mitglied
Prüfungsausschuss	200.000	100.000
Risikoausschuss	200.000	100.000
Nominierungsausschuss	100.000	50.000
Vermittlungsausschuss	0	0
Regulatory Oversight Ausschuss ¹	200.000	100.000
Präsidialausschuss	100.000	50.000
Vergütungskontrollausschuss	100.000	50.000
Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss ¹	100.000	50.000
Technologie-, Daten- und Innovationsausschuss	200.000	100.000

¹ Am 28. Juli 2022 hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass der Integritätsausschuss in Regulatory Oversight Ausschuss umbenannt wird. Damit sollen dessen wesentliche Aufgaben nach außen hin stärker verdeutlicht werden. Aus demselben Grund hat der Aufsichtsrat am 15. Dezember 2022 beschlossen, dass der Strategieausschuss in Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss umbenannt wird.

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 einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 und 2021

Die Zusammensetzung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 ist nachstehend aufgeführt (ohne gesetzliche Umsatzsteuer). Die nachfolgenden beiden Tabellen zeigen die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG:

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

¹ Die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2022 sind im Abschnitt „Ausschüsse des Aufsichtsrats“ dargestellt.

² Mitglied des Aufsichtsrats seit 19. Mai 2022.

³ Mitglied des Aufsichtsrats bis 19. Mai 2022.

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats seit 7. April 2022.

⁵ Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. März 2022.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021						
	Grundvergütung		Ausschussvergütung ¹		Gesamtvergütung	Hiervon im 1. Quartal 2022 ausgezahlt	
	in €	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 im Geschäftsbericht 2021 auf Seite 481 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.

Von der ermittelten Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wurden dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied 25 % nach Rechnungsvorlage auf der Basis eines Aktienkurses von 12,0496 € (Durchschnitt der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra) des Januars 2023) in virtuelle Aktienanteile der Gesellschaft umgerechnet. Für Mitglieder, die im Jahr 2022 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 2023 als Teil der Vergütung 2022 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 2023 für ausgeschiedene Mitglieder zur Auszahlung gekommenen Beträge.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Anzahl der virtuellen Aktienanteile					
	Im Februar 2023 als Teil der Vergütung 2022 umgerechnet	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	In der laufenden Bestellungsperiode aufgelaufene Gesamtbeträge	Gesamt (kumulativ)	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	Im Februar 2023 auszuzahlen in € ¹
Alexander Wynaendts ²	10.287,340	N/A	0	10.287,340	N/A	0
Dr. Paul Achleitner ³	0	N/A	104.444,785	104.444,785	0%	1.258.518
Detlef Polaschek	9.336,410	-4%	44.909,808	54.246,218	21%	0
Ludwig Blomeyer-Bartenstein	6.224,273	-4%	29.939,872	36.164,145	21%	0
Mayree Clark	8.904,168	-8%	39.849,378	48.753,546	22%	0
Jan Duscheck	6.224,273	7%	25.398,115	31.622,388	25%	0
Manja Eifert ⁴	2.420,551	N/A	0	2.420,551	N/A	0
Dr. Gerhard Eschelbeck ³	0	N/A	18.653,863	18.653,863	0%	224.772
Sigmar Gabriel	4.149,515	-4%	8.974,025	13.123,540	46%	0
Timo Heider	6.397,169	2%	25.846,336	32.243,505	25%	0
Martina Klee	4.149,515	13%	15.418,158	19.567,673	27%	0
Henriette Mark ⁵	0	N/A	24.949,893	24.949,893	0%	300.636
Gabriele Platscher	6.224,273	-4%	29.939,872	36.164,145	21%	0
Bernd Rose	7.261,652	5%	27.174,511	34.436,163	27%	0
Yngve Slyngstad ²	2.074,758	N/A	0	2.074,758	N/A	0
John Alexander Thain	4.149,515	-4%	19.959,915	24.109,430	21%	0
Michele Trogni	9.336,410	11%	33.979,446	43.315,856	27%	0
Dr. Dagmar Valcárcel	9.336,410	-4%	26.921,443	36.257,853	35%	0
Stefan Viertel	6.656,514	28%	5.199,369	11.855,883	128%	0
Dr. Theodor Weimer	4.149,515	-4%	7.339,140	11.488,655	57%	0
Frank Werneke	6.224,273	N/M	179,289	6.403,562	N/M	0
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	10.806,030	1%	38.562,948	49.368,978	28%	0
Frank Witter	6.224,273	104%	3.047,906	9.272,179	204%	0
Insgesamt	130.536,837	9%	530.688,072	661.224,909	37%	1.783.926

¹ Zum Kurswert von 12,0496 € auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) im Januar 2023.

² Mitglied seit 19. Mai 2022.

³ Mitglied bis 19. Mai 2022.

⁴ Mitglied seit 7. April 2022.

⁵ Mitglied bis 31. März 2022.

Mit Ausnahme von Jan Duscheck und Frank Werneke sind alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2022 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,28 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 2022 haben wir 0,07 Mio. € für Pensionsverpflichtungen, Rentenzahlungen oder vergleichbare Leistungen für diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats zurückgestellt, die bei uns angestellt sind oder waren.

Herr Dr. Paul Achleitner (Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 19. Mai 2022) nahm im Einverständnis mit dem Vorstand der Bank unentgeltlich bestimmte Repräsentationsaufgaben für die Bank wahr, aus denen sich Gelegenheiten für die Vermittlung von Geschäftskontakten ergaben. Diese Aufgaben waren eng mit seinen funktionalen Verantwortlichkeiten als Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutsche Bank AG verknüpft. Insoweit ist die Kostenübernahme durch die Bank in der Satzung geregelt. Aufgrund einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung stellte die Bank Herrn Dr. Paul Achleitner für derartige Tätigkeiten im Interesse der Bank unentgeltlich Infrastruktur- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung. So war er berechtigt, interne Ressourcen zur Vorbereitung und Durchführung seiner Tätigkeiten zu nutzen. Beispielsweise standen Herrn Dr. Paul Achleitner die Sicherheits- und Fahrdienste der Bank für diese Aufgaben unentgeltlich zur Verfügung. Außerdem erstattete die Bank seine Reisekosten und Teilnahmegebühren und entrichtete die Steuern auf etwaige geldwerte Vorteile. Der Präsidialausschuss hat dem Abschluss dieser Vereinbarung am 24. September 2012 zugestimmt. Die Regelungen der Vereinbarung galten für die Dauer der Bestellung von Herrn Dr. Paul Achleitner zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats und wurden jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft. Im Rahmen dieser Vereinbarung hat die Bank Herrn Dr. Achleitner im Geschäftsjahr 2022 Unterstützungsleistungen im Gegenwert von rund 51.000 € (2021: 95.000 €) und Aufwandsersatzungen in Höhe von 194.000 € (2021: 209.589 €) 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.

	2022	2021	2020	Veränderung von 2022 zu 2021 in %	Veränderung von 2021 zu 2020 in %
1. Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) Deutsche Bank AG (in Mio. €)	5.506	1.919 ¹	(1.769)	187	N/M
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) Deutsche Bank Konzern (in Mio. €)	5.525	2.365	495	134	N/M
Cost/Income-Ratio Deutsche Bank Konzern (in %)	74,9%	84,6%	88,3%	(11)	(4)
Eigenkapitalrendite Deutsche Bank Konzern (in %)	9,4%	3,8%	0,2%	147	N/M
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer weltweit auf Vollzeitbasis²	125.301	120.336	113.350	4	6
3. Vorstandsvergütung (in Tsd. €)					
gegenwärtige Mitglieder des Vorstands					
Christian Sewing (Mitglied seit 1. Januar 2015)	4.394	3.867	3.352	14	15
James von Moltke (Mitglied seit 1. Juli 2017)	3.783	4.009	3.635	(6)	10
Karl von Rohr (Mitglied seit 1. November 2015)	3.444	3.235	2.930	6	10
Fabrizio Campelli (Mitglied seit 1. November 2019)	2.744	2.420	2.222	13	9
Bernd Leukert (Mitglied seit 1. Januar 2020)	2.593	2.419	2.222	7	9
Alexander von zur Mühlen (Mitglied seit 1. August 2020)	3.412	3.157	1.282	8	146
Christiana Riley (Mitglied seit 1. Januar 2020)	3.653	3.079	3.034	19	1
Rebecca Short (Mitglied seit 1. Mai.2021)	2.436	1.606	-	52	N/M
Prof. Dr. Stefan Simon (Mitglied seit 1. August 2020)	2.488	2.446	1.007	2	143
Olivier Vigneron (Mitglied seit 20. Mai.2022)	1.508	-	-	N/M	N/M
im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	-	-	-	N/M	N/M
Stuart Lewis (Mitglied bis 19. Mai.2022)	2.648	3.079	2.912	(14)	6
Ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands vor den Geschäftsjahr					
Frank Kuhnke (Mitglied bis 30. April 2021)	1.626	2.264	2.207	(28)	3
Werner Steinmüller (Mitglied bis 31. Juli 2020)	283	3.117	2.436	(91)	28
Sylvie Matherat (Mitglied bis 31. Juli 2019)	134	211	2.719 ³	(36)	(92)
Garth Ritchie (Mitglied bis 31. Juli 2019)	268	2.071	4.185 ³	(87)	(51)
Frank Strauß (Mitglied bis 31. Juli 2019)	326	326	2.168	N/M	(85)
Nicolas Moreau (Mitglied bis 31. Dezember 2018)	317	299	1.826	6	(84)
Kimberly Hammonds (Mitglied bis 24. Mai 2018)	71	124	52	(43)	138
Dr. Marcus Schenck (Mitglied bis 24. Mai 2018)	65	65	65	N/M	N/M
John Cryan (Mitglied bis 8. April 2018)	47	47	47	N/M	N/M
Hermann-Josef Lamberti (Mitglied bis 31. Mai 2012)	1.492	1.414	1.450	6	(2)
Josef Ackermann (Mitglied bis 31. Mai 2012)	959	924	911	4	1
4. Aufsichtsratsvergütung (in Tsd. €)					
gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats					
Alexander Wynaendts (Mitglied seit 19. Mai. 2022)	496	-	-	N/M	N/M
Detlef Polaschek (Mitglied seit 24. Mai 2018)	450	450	450	N/M	N/M
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Mitglied seit 1. August 2018)	521	496	450	5	10
Ludwig Blomeyer-Bartenstein (Mitglied seit 24. Mai 2018)	300	300	300	N/M	N/M
Mayree Clark (Mitglied seit 24. Mai 2018)	429	450	425	(5)	6
Jan Duscheck (Mitglied seit 2. August 2016)	300	271	250	11	8
Manja Eifert (Mitglied seit 7. April 2022)	117	-	-	N/M	N/M
Sigmar Gabriel (Mitglied seit 11. März 2020)	200	200	167	N/M	20
Timo Heider (Mitglied seit 23. Mai 2013)	308	292	250	5	17
Martina Klee (Mitglied seit 29. Mai 2008)	200	171	150	17	14
Gabriele Platscher (Mitglied seit 10. Juni 2003)	300	300	300	N/M	N/M
Bernd Rose (Mitglied seit 23. Mai 2013)	350	321	275	9	17
Yngve Slyngstad (Mitglied seit 19. Mai 2022)	100	-	-	N/M	N/M
John Alexander Thain (Mitglied seit 24. Mai 2018)	200	200	200	N/M	N/M
Michele Trogni (Mitglied seit 24. Mai 2018)	450	392	350	15	12
Dr. Dagmar Valcárcel (Mitglied seit 1. August 2019)	450	450	425	N/M	6
Stefan Viertel (Mitglied seit 1. Januar 2021)	321	242	-	33	N/M
Dr. Theodor Weimer (Mitglied seit 20. Mai 2020)	200	200	108	N/M	85
Frank Werneke (Mitglied seit 25. November 2021)	300	8	-	N/M	N/M
Frank Witter (Mitglied seit 27. Mai 2021)	300	142	-	111	N/M
Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats					
Dr. Paul Achleitner (Mitglied bis 19. Mai 2022)	375	871	802	(57)	9
Frank Bsirske (Mitglied bis 27. Oktober 2021)	-	250	300	N/M	(17)
Dr. Gerhard Eschelbeck (Mitglied bis 19. Mai 2022)	104	217	150	(52)	45
Henriette Mark (Mitglied bis 31. März 2022)	63	250	250	(75)	N/M
Gerd Alexander Schütz (Mitglied bis 27. Mai 2021)	-	50	175	N/M	(71)
Stephan Szukalski (Mitglied bis 31. Dezember 2020)	-	-	200	N/M	N/M
Katherine Garrett-Cox (Mitglied bis 20. Mai 2020)	-	-	100	N/M	N/M

¹ Die Vergleichszahl des Vorjahres wurde an die Darstellung des laufenden Jahres angepasst.

² Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer basiert auf Vollzeitbasis. Implementierung eines verbesserten Erhebungsprozesses für die Jahre 2020-2022.

³ Inklusive Beendigungsleistungen für das Jahr 2020.

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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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, 13. März 2023

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Lösken

Wirtschaftsprüfer

Mai

Wirtschaftsprüfer

Vergütung der Mitarbeiter (ungeprüft)

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeiter für das Jahr 2022 entsprechen den Anforderungen zur qualitativen und quantitativen Offenlegung der Vergütung gemäß Artikel 450 Nr. 1 (a) bis (j) der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation – CRR) in Verbindung mit § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstVV).

Der Vergütungsbericht wird auf konzernweiter Basis erstellt und umfasst alle konsolidierten Einheiten des Deutsche-Bank-Konzerns. In Übereinstimmung mit den regulatorischen Anforderungen werden entsprechende Vergütungsberichte für 2022 auch für die folgenden bedeutenden Institute des Deutsche-Bank-Konzerns erstellt: BHW Bausparkasse AG, Deutschland; Deutsche Bank Luxembourg S.A., Luxemburg; Deutsche Bank S.p.A., Italien; Deutsche Bank Mutui S.p.A., Italien; Deutsche Bank S.A.E., Spanien.

Aufsichtsrechtliches Umfeld

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

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

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

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

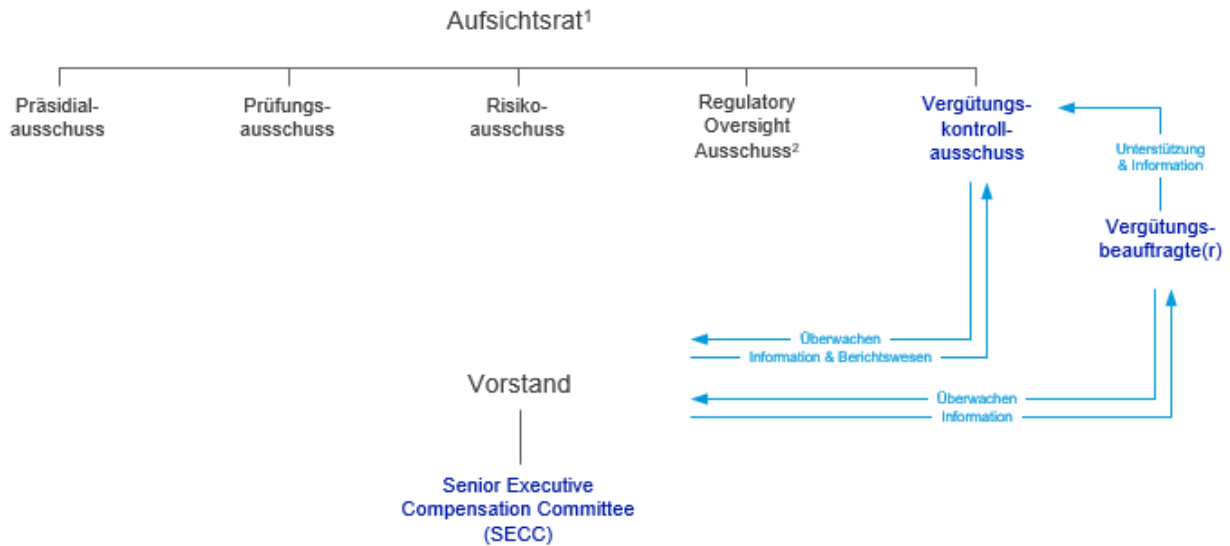
Die Deutsche Bank unterliegt auch spezifischen Richtlinien und Vorschriften lokaler Regulierungsbehörden. Viele dieser Anforderungen befinden sich mit der InstVV im Einklang. Bei Abweichungen ermöglicht die aktive und offene Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden, den jeweiligen lokalen Anforderungen zu entsprechen und gleichzeitig sicherzustellen, dass sich die Vergütungsstrukturen der relevanten Mitarbeiter oder Standorte im Rahmen der Vorgaben des globalen Vergütungsrahmenwerks der Bank bewegen. Dies schließt 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.

Vergütungsgovernance

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

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

Vergütungsgovernance-Struktur



¹ Die Abbildung enthält nicht alle Ausschüsse des Aufsichtsrats

² Der Integritätsausschuss wurde durch den Regulatory Oversight Ausschuss ersetzt

Vergütungskontrollausschuss (VKA)

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

Der Ausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, zwei Aufsichtsratsmitgliedern aus Vertretern der Aktionäre, sowie drei Arbeitnehmervertretern. Er tagte sechsmal im Jahr 2022. Der Risikoausschuss nahm an zwei Sitzungen als Gast teil, der Vorsitzende des Risikoausschusses nahm an vier 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 -strategien für die Mitarbeiter mindestens einmal jährlich vor und unterstützt und berät den VKA auf regelmäßiger Basis.

Senior Executive Compensation Committee (SECC)

Das SECC ist ein vom Vorstand eingerichtetes Gremium, das mit der Entwicklung nachhaltiger Vergütungsgrundsätze, mit Empfehlungen zur Höhe der Gesamtvergütung und der Sicherstellung einer angemessenen Governance und Überwachung der Vergütungssysteme betraut ist. Das SECC legt die Vergütungsstrategie 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 2022 bestand das SECC aus dem Global Head of Human Resources, dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende, 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 2022 hielt es zwanzig Sitzungen ab.

Vergütungs- und Benefitsstrategie

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

Fünf wesentliche Ziele unserer Vergütungsstrategie

- 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 angemessener Vergütung 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

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

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

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

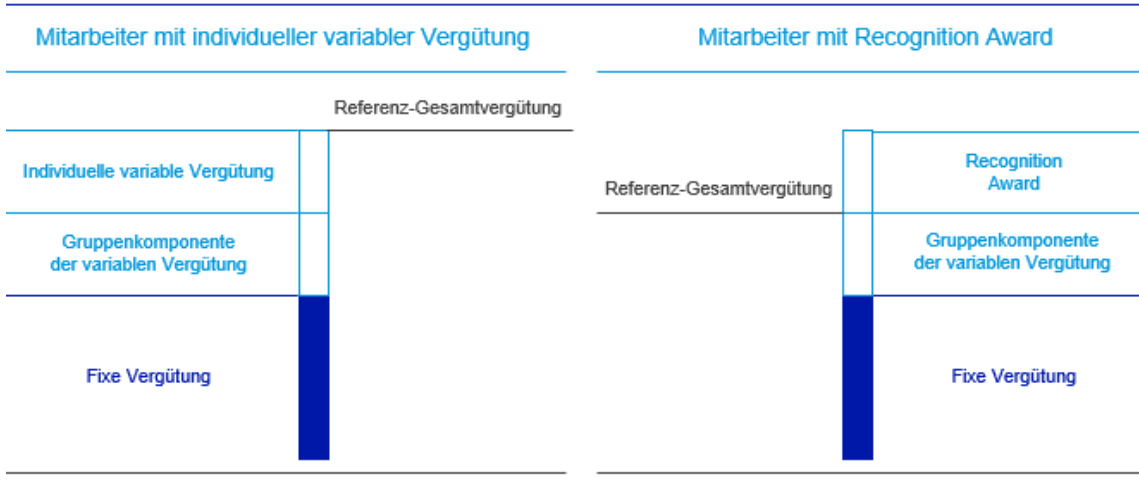
Die fixe Vergütung entlohnt die Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation, Erfahrung und Kompetenzen sowie der Anforderungen, der Bedeutung und des Umfangs ihrer Funktion. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird unter Berücksichtigung des marktüblichen Vergütungsniveaus für jede Rolle sowie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

Die variable Vergütung spiegelt die Tragfähigkeit und die Leistung auf Konzern-, Geschäftsbereichs- und individueller Ebene wider. Sie ermöglicht, zwischen individuellen Leistungsbeiträgen zu differenzieren und Verhaltensweisen, welche die Unternehmenskultur positiv beeinflussen, durch angemessene monetäre Anreize zu fördern. Außerdem ermöglicht sie dem Konzern, Kosten flexibel zu steuern. 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 der jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele werden vier Erfolgskennzahlen (Key Performance Indicators – KPIs) zur Ermittlung der Gruppenkomponente für 2022 genutzt: Harte Kernkapitalquote (CET 1-Quote), Aufwand-Ertrags-Relation (Cost/Income ratio - CIR), Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE) und ESG - Nachhaltiges Finanzvolumen. Diese vier KPIs stellen die Kapital-, Kosten-, Rentabilitäts- und Nachhaltigkeitsziele der Bank dar.

Die individuelle Komponente der variablen Vergütung wird entweder als individuelle variable Vergütung oder als Anerkennungsprämie (Recognition Award) gewährt. Die Berechtigung der Mitarbeiter für eines dieser Elemente der variablen Vergütung hängt von dem Geschäftsbereich, der Region, der Position und dem Corporate Title ab. 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 des 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



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 der Werte und Überzeugungen der Bank) 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 Budgets für den Recognition Award ist unmittelbar an die fixe Vergütung für die berechnete Mitarbeiterpopulation geknüpft und kann bis zu viermal pro Jahr gemäß eines von den Geschäfts- und Infrastrukturbereichen gesteuerten Nominierungsprozesses ausgezahlt werden.

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

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

Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen

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

Betriebsbereich Postbank

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

DWS

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

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

Tarifmitarbeiter

Innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns gibt es in Deutschland 15.191 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

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

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

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

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

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

Struktur der variablen Vergütung

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

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

Des Weiteren wird bei Directors und Managing Directors in der Unternehmensbank (Corporate Bank, CB), der Investmentbank (Investment Bank, IB) und der Abbaueinheit (Capital Release Unit, CRU) die variable Vergütung zu 100% aufgeschoben gewährt für den Teil, der € 500.000 übersteigt. Wenn die fixe Vergütung für diese Mitarbeiter mehr als € 500.000 beträgt, wird die gesamte variable Vergütung aufgeschoben gewährt.

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

Überblick über Vergütungsinstrumente 2022 (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 \geq € 50.000 oder bei einer VC $>1/3$ der Gesamtjahresvergütung: 50% der sofort fälligen VC Nicht-MRTs mit 2022 Gesamtjahresvergütung \leq € 500.000: 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 \geq € 50.000 oder bei einer VC $>1/3$ der Gesamtjahresvergütung Alle Mitarbeiter mit einer 2022 Gesamtjahresvergütung $>$ € 500.000	N/A	12 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 Senior Mgmt. ¹ : 5 Jahre Nicht-MRTs in IB/CB/CRU: 4 Jahre Sonstige Nicht-MRTs: 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 Senior Mgmt. ¹ : 5 Jahre Nicht-MRTs in IB/CB/CRU: 4 Jahre Sonstige Nicht-MRTs: 3 Jahre	12 Monate für MRTs	Aufgeschoben: Restricted Equity Award (REA)

N/A – Nicht anwendbar

¹ In Bezug auf die Vergütung für das Performance-Jahr 2022 setzt sich das Senior Management wie folgt zusammen: Deutsche Bank AG Vorstand-1 Positionen, stimmberechtigte Mitglieder der Top Executive Committees des Geschäftsbereichs, Vorstandsmitglieder von bedeutenden Instituten sowie entsprechende Vorstand-1 Positionen mit Führungsverantwortung; für die spezifischen Zurückbehaltungsregelungen für den Vorstand der Deutsche Bank AG wird auf den Vergütungsbericht für den Vorstand verwiesen

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

Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

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

Übersicht über Leistungs- und Verfallsbedingungen des Deutsche-Bank-Konzerns für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

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
Verfallsbedingungen²	<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 2022

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2022

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

In einem Umfeld zunehmender geopolitischer Unsicherheiten und makroökonomischer Herausforderungen hat die Bank das beste Ergebnis des letzten Jahrzehnts erzielt. Dies unterstreicht den erfolgreichen Abschluss der im Jahr 2019 kommunizierten strategischen Transformation. Die Bank hat ihre Ertragskraft deutlich verbessert und die zentralen Ziele erreicht, die sie sich gesetzt hatte. Infolgedessen hat die Bank ihre Profitabilität mit einem Vorsteuergewinn von € 5,6 Milliarden und einem Gewinn nach Steuern von € 5,7 Milliarden deutlich gesteigert.

Trotz des für die Deutsche Bank erfolgreichen Geschäftsjahres 2022, hat die Bank bei der Festlegung der variablen Vergütung für das Jahr 2022 erneut einen maßvollen und vorausschauenden Ansatz verfolgt. Dieser Ansatz schaffte ein Gleichgewicht zwischen dem erforderlichen Rahmen der Tragfähigkeit und der Notwendigkeit, die Mitarbeiter fair zu entlohnen. Bei der Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung wog die Bank ihre erfolgreiche Transformation und guten Geschäftsergebnisse mit der derzeit unsicheren wirtschaftlichen Prognose und der Beachtung einer umsichtigen Kapitalplanung und langfristigen Kapitalstabilität ab. Der daraus resultierende Betrag für die leistungsabhängige variable Vergütung für das Jahr 2022 wurde konservativer bemessen als es auf Basis der Konzern- und Geschäftsbereichsergebnisse erforderlich gewesen wäre. Wie auch in den vergangenen Jahren, hat das SECC fortlaufend die Auswirkungen der potenziellen variablen Vergütung sowohl im Hinblick auf Eigenkapital und Liquidität, als auch im Hinblick auf die ehrgeizigen Kostenziele überwacht und überprüft.

Unter Berücksichtigung dieser Faktoren hat der Vorstand für das Geschäftsjahr 2022 die Gewährung der variablen Vergütung mit einem Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung in Höhe von € 2,126 Milliarden (2021: € 2,099 Milliarden) festgelegt. Die variable Vergütung für den Vorstand der Deutsche Bank AG wurde, wie gewöhnlich, in einem separaten Prozess durch den Aufsichtsrat festgelegt, ist aber in den nachfolgenden Tabellen und Schaubildern enthalten.

Als Teil der im März 2023 für das Geschäftsjahr 2022 gewährten variablen Vergütung wurde die Gruppenkomponente der variablen Vergütung auf Basis der Bewertung der im Kapitel „Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung“ dieses Berichts beschriebenen vier Leistungskennzahlen gewährt. Der Vorstand hat für das Jahr 2022 eine Auszahlungsquote von 80% für die Gruppenkomponente festgelegt, verglichen mit 77,5% für das Jahr 2021 und 72,5% für das Jahr 2020.

Der leichte Anstieg der leistungsabhängigen variablen Vergütung für das Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr spiegelt sowohl das starke Ergebnis der Deutschen Bank als auch die Notwendigkeit zur Umsicht wider.

Gesamtvergütung für 2022 – alle Mitarbeiter

	2022									2021	
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	IB ³	CB ³	PB ³	AM ³	CRU ³	Kontrollfunktionen ³	Unternehmensfunktionen ³	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	20	10	7.657	13.980	26.951	4.283	194	6.725	25.130	84.930	82.969
Gesamtvergütung	7	76	2.256	1.306	2.540	772	52	779	2.457	10.237	9.912
Grundgehalt und Zulagen	7	28	1.209	946	1.910	473	30	631	1.907	7.135	6.811
Aufwendungen für Altersversorgung	0	6	71	76	152	41	2	53	139	540	537
Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV	7	35	1.280	1.022	2.062	514	32	684	2.046	7.674	7.348
Leistungsabhängige variable Vergütung⁴	0	41	945	226	284	209	17	76	327	2.126	2.099
Andere variable Vergütung ⁴	0	0	4	6	43	32	0	5	19	110	135
Abfindungszahlungen	0	0	27	52	151	17	3	14	65	328	330
Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV	0	41	976	284	478	258	19	94	411	2.563	2.564

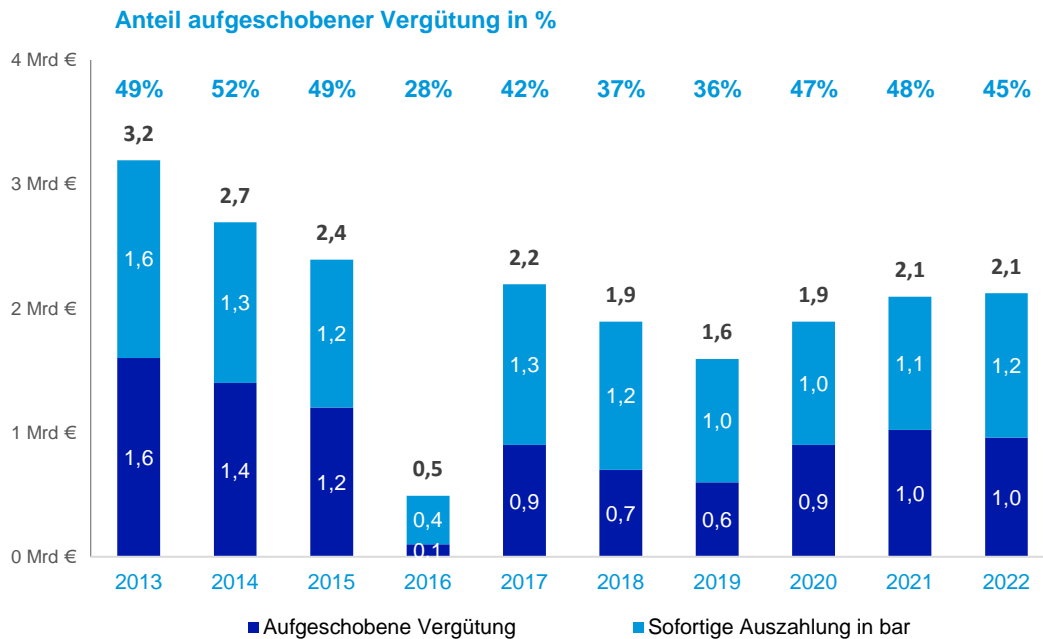
¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten; Anzahl der Vollzeitkräfte (FTE) zum 31. Dezember 2022

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

³ Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Bank AG; IB = Investment Bank; CB = Unternehmensbank (Corporate Bank); PB = Privatkunden; AM = Asset Management; 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 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 45% (für alle Mitarbeiter, einschließlich Nicht-MRTs) führt. Für MRTs beträgt der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung 90%.

Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden weltweit 1.426 Mitarbeiter als MRTs gemäß InstVV identifiziert, im Vergleich zu 1.263 Mitarbeitern im Jahr 2021. Dieser Anstieg ist auf die gestiegene Anzahl quantitativer (vergütungsbedingter) MRTs zurückzuführen. Die Anzahl der Gruppen-MRTs beläuft sich auf 1.171 Personen. Ferner, sind 194 Personen als MRT für die bedeutenden Institute (davon 44 Gruppen-MRTs) und 123 Personen als MRT für die sonstigen CRR-Institute (davon 17 Gruppen-MRTs und ein MRT eines bedeutenden Instituts) identifiziert. Die Vergütungselemente für alle diese MRTs auf konsolidierter Basis sind in den nachstehenden Tabellen gemäß § 16 InstVV und Artikel 450 CRR aufgeführt.

Im Hinblick auf Vereinbarungen zur aufgeschobenen variablen Vergütung und Auszahlungsinstrumenten gilt für 87 MRTs, die von sonstigen CRR-Instituten ermittelt wurden und deren Gesamtvergütung sich auf € 18,7 Millionen (davon € 7,2 Millionen variable Vergütung inklusive Abfindungen) beläuft, eine Ausnahmereglung gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a) CRD. Für 61 MRTs, die von der Gruppe oder bedeutenden Instituten ermittelt wurden und deren Gesamtvergütung sich auf € 9,7 Millionen (davon € 1,6 Millionen variable Vergütung inklusive Abfindungen) beläuft, gilt eine Ausnahmereglung gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe b) CRD.

Vergütung für 2022 – Risikoträger (REM 1)

						2022
in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹		Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Konzern Gesamt
Fixe Vergütung	Anzahl Risikoträger ⁵	20	10	236	1.021	1.286
	Gesamte fixe Vergütung	7	35	157	628	826
	davon: als Barvergütung	5	30	148	597	780
	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	5	9	31	45
Variable Vergütung	Anzahl Risikoträger ⁵	0	10	231	984	1.224
	Gesamte variable Vergütung ⁶	0	41	129	579	750
	davon: als Barvergütung	0	21	69	302	392
	davon: aufgeschoben gewährt	0	20	46	228	294
	davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0	21	52	277	349
	davon: aufgeschoben gewährt	0	21	42	227	290
	davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0	0	7	1	8
	davon: aufgeschoben gewährt	0	0	5	1	5
	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	76	286	1.207	1.576

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG

³ Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG

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

⁵ Anzahl der Personen für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE für Sonstige, deshalb ergibt die Summe nicht die Anzahl der identifizierten MRTs von 1.426

⁶ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung der Deutschen Bank für 2022, 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)

						2022
in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹		Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Konzern Gesamt
Garantierte variable Vergütung						
	Anzahl Risikoträger ⁵	1	0	1	9	10
	Gesamtbetrag	0	0	0	8	8
	davon: während des Berichtsjahres ausgezahlt, nicht berücksichtigt für die Begrenzung der variablen Vergütung	0	0	0	2	2
Vor dem Berichtsjahr gewährte Abfindungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden						
	Anzahl Risikoträger ⁵	0	0	0	0	0
	Gesamtbetrag	0	0	0	0	0
Während des Berichtsjahres gewährte Abfindungen						
	Anzahl Risikoträger ⁵	0	0	10	38	48
	Gesamtbetrag ⁶	0	0	11	21	32
	davon: im Berichtsjahr ausgezahlt	0	0	9	20	29
	davon: aufgeschoben	0	0	2	1	3
	davon: im Berichtsjahr ausgezahlt, nicht berücksichtigt für die Begrenzung der variablen Vergütung	0	0	9	20	29

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG

³ Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG

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

⁵ Nur Begünstigte (Anzahl der Personen für alle Kategorien)

⁶ Abfindungen werden grds. für die Begrenzung der variable Vergütung nicht berücksichtigt; die höchste Einzelabfindung, die im Jahr 2022 gezahlt wurde beträgt € 4.054.481

Aufgeschobene Vergütung – Risikoträger (REM 3)

	2022							
	Gesamtbetrag der vor dem Berichtsjahr aufgeschoben gewährten Vergütung	Davon: im Berichtsjahr erdient	Davon in folgenden Berichtsjahren zu erdienen	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungsbezogenen Adjustierungen aufgeschobener Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungsbezogenen Adjustierungen aufgeschobener Vergütung, die in folgenden Berichtsjahren erdient werden	Gesamtbetrag der Anpassungen im Berichtsjahr aufgrund impliziter Adjustierungen ⁵	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgeschobenen Vergütung, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurde ⁶	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgeschobenen Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde, aber einer Zurückbehaltung unterliegt
in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹								
Aufsichtsrat ²	1	0	0	0	0	0	0	0
Barvergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	0	0	0	0	0	0	0	0
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Vorstand³	91	9	83	0	0	(5)	9	3
Barvergütung	39	5	34	0	0	0	5	0
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	52	4	49	0	0	(5)	4	3
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Management⁴	357	104	253	0	0	(16)	104	47
Barvergütung	174	53	121	0	0	0	53	0
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	167	48	119	0	0	(14)	48	44
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	14	3	11	0	0	(2)	3	3
Andere Instrumente	2	0	2	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Übrige Risikoträger	1.601	441	1.160	1	3	(75)	438	137
Barvergütung	820	248	573	1	1	0	246	0
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	777	192	585	0	1	(74)	191	137
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	4	1	2	0	0	(1)	1	0
Andere Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag	2.049	554	1.496	1	3	(96)	551	188

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG

³ Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG

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

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

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

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter – Risikoträger (REM 4)

in €	2022	2021
	Anzahl der Personen ¹	Anzahl der Personen ²
Gesamtbezüge³		
1.000.000 bis 1.499.999	299	234
1.500.000 bis 1.999.999	120	115
2.000.000 bis 2.499.999	47	56
2.500.000 bis 2.999.999	36	33
3.000.000 bis 3.499.999	16	19
3.500.000 bis 3.999.999	12	19
4.000.000 bis 4.499.999	9	9
4.500.000 bis 4.999.999	5	4
5.000.000 bis 5.999.999	7	10
6.000.000 bis 6.999.999	6	6
7.000.000 bis 7.999.999	8	8
8.000.000 bis 8.999.999	4	3
9.000.000 bis 9.999.999	2	3
10.000.000 bis 10.999.999	1	1
Gesamt	572	520

¹ Nur MRTs (inklusive Austritte im Jahr 2022)

² Nur Gruppen-MRTs; die Gesamtzahl (inkl. MRTs der bedeutenden und sonstigen CRR Institute) entspricht 524 einkommensstarken MRTs

³ 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 2022 haben insgesamt 572 MRTs Gesamtbezüge von 1 Mio. € oder mehr erhalten.

Gesamtvergütung für 2022 – Risikoträger (REM 5)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Vergütung für Leitungsorgan			Geschäftsbereiche							
	Aufsichtsrat ²	Vorstand ²	Gesamt Leitungsorgan	IB ²	CB ²	PB ²	AM ²	CRU ²	Unternehmensfunktionen ²	Kontrollfunktionen ²	Gesamt
Anzahl der Risikoträger³											
davon: Leitungsorgan	20	10	30	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	16	29	59	6	6	88	32	236
davon: andere Risikoträger	N/A	N/A	N/A	578	79	127	6	15	133	83	1.021
Gesamtvergütung für Risikoträger	7	76	83	945	110	154	28	19	177	60	1.576
davon: variable Vergütung ⁵	0	41	41	471	58	72	13	9	73	14	750
davon: fixe Vergütung	7	35	41	475	53	82	15	10	104	46	826

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG; Vorstand umfasst die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bank AG; 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 Geschäftsbereiche

³ Anzahl der Personen für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE für Sonstige, deshalb ergibt die Summe nicht die Anzahl der identifizierten MRTs von 1.426

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

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

