



Vergütungsbericht 2025

With deep dedication.

Deutsche Bank

2	Einleitung		31	Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026	
2	Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat			Gesamtzielvergütung und Maximalvergütung	31
2	Vergütungsbericht für die Mitarbeiter			Zielestruktur und Zielwerte 2026	31
3	Vorstandsvergütung		33	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	
	Zusammenfassung	3		Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 und 2024	34
	Zuständigkeit und Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung	7	36	Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	
	Leitprinzip: Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie	7	39	Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	
	Struktur des Vorstandsvergütungssystems orientiert sich an den Vergütungsgrundsätzen	8		Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats	39
	Vergütungselemente und Vergütungsstruktur	10		Verantwortung des Wirtschaftsprüfers	39
	Vergütungsobergrenzen	11		Prüfungsurteil	39
	Zurückbehaltungs- und Halteperioden	11		Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts	40
13	Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr		41	Vergütung der Mitarbeiter (ungeprüft)	
	Ziel- und Maximalwerte von Grundgehalt und variabler Vergütung	13		Aufsichtsrechtliches Umfeld	41
	Short-Term Incentive (STI) 2025	14		Vergütungsgovernance	42
	Long-Term Incentive (LTI)	20		Vergütungs- und Benefitsstrategie	44
	Leistungen bei Vertragsbeendigung	24		Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung	45
	Abweichungen vom Vergütungssystem	24		Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen	46
25	Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025			Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung	47
	Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	25		Struktur der variablen Vergütung	48
	Frühere Mitglieder des Vorstands	29		Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung	49
				Vergütungsentscheidungen für 2025	50
				Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern	52

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2025 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 2025 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Deutsche Bank Aktiengesellschaft (im Folgenden auch „Deutsche Bank AG“ oder „Bank“) erstellt.

Der Vergütungsbericht entspricht den aktuellen rechtlichen und regulatorischen Vorgaben, insbesondere des § 162 Aktiengesetz (AktG) und der Institutsvergütungsverordnung, und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Er entspricht zudem den maßgeblichen Vorgaben der gültigen Rechnungslegungsvorschriften für kapitalmarktorientierte Unternehmen (Handelsgesetzbuch, International Financial Reporting Standards) 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 vor und erläutert die Entscheidungen über die variable Vergütung für das Jahr 2025. Darüber hinaus enthält dieser Berichtsteil Informationen über quantitative Vergütungen für Mitarbeiter, die als Risikoträger (sogenannte Material Risk Takers - 'MRTs') gemäß der Institutsvergütungsverordnung identifiziert wurden.

Vorstandsvergütung

Zusammenfassung

Die Deutsche Bank hat ihre Transformation fortgesetzt und ihre strategischen Prioritäten trotz eines herausfordernden Marktumfelds im Jahr 2025 weiter vorangetrieben. Aufbauend auf den Fortschritten aus 2024 im Rahmen der Globale Hausbank-Strategie stärkte die Bank ihre Ertragskraft, operative Effizienz und Kapitaldisziplin.

Der Vorsteuergewinn lag bei 9,7 Mrd. €, ein Anstieg um 84% gegenüber dem Vorjahr, das durch Kosten für Rechtsstreitigkeiten belastet war. Der Jahresüberschuss betrug 7,1 Mrd. €.

Der wichtigste Leistungsindikator war die Eigenkapitalrendite nach Steuern (Return on tangible equity, RoTE). Das finanzielle Ziel von über 10% wurde mit einem Ergebnis von 10,3% übertroffen. Die Erträge stiegen im Jahresvergleich um 7% auf 32 Mrd. €. Die Kosten blieben stabil, was sich in einer Aufwand-Ertrag-Relation von 64% widerspiegelt, die damit unterhalb des Zielwerts von unter 65% lag.

Zum Jahresende 2025 lag die harte Kernkapitalquote bei 14,2% und damit über der Zielspanne von 13,5%–14,0%. Für das Geschäftsjahr 2025 schlugen Aufsichtsrat und Vorstand der Hauptversammlung im Mai 2026 eine Dividende für das Geschäftsjahr 2025 von 1,00 € je Aktie vor, ein Anstieg von 50% gegenüber dem Vorjahr. Außerdem kündigte die Bank ein weiteres Aktienrückkaufprogramm über 1 Mrd. € an. Kumulierte Ausschüttungen in Bezug auf die Geschäftsjahre 2021 bis 2025, zahlbar im Zeitraum 2022–2026, belaufen sich damit auf 8,5 Mrd. € und übertreffen das ursprüngliche Ziel von 8 Mrd. €.

Alle vier Geschäftsbereiche trugen zu den positiven Ergebnissen bei, jeder mit einer Eigenkapitalrendite von über 10% und zweistelligem Gewinnwachstum. Dies bestätigt die Stabilität der Ertragsbasis des Konzerns.

Insgesamt zeigte das Geschäftsjahr 2025, dass die umgesetzten strategischen Maßnahmen wirkungsvoll waren. Die Finanz- und Kapitalziele für das Jahr wurden erreicht oder übertroffen und bildeten die Grundlage für die Entscheidung des Aufsichtsrats über die variable Vergütung des Vorstands.

Vergütungsbericht 2024

Der Vergütungsbericht 2024 für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutschen Bank wurde am 13. März 2025 veröffentlicht und am 22. Mai 2025 gemäß § 120a Abs. 4 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung genehmigte den Vergütungsbericht mit einer Mehrheit von 96,08%.

Vergütungsentscheidungen im Jahr 2025

Sämtliche Vergütungsentscheidungen unterliegen den Grenzen verschiedener regulatorischer Anforderungen. In diesem Zusammenhang sind die Vorstandsvergütung und die Auszahlungspläne der variablen Vergütungskomponenten in verschiedener Hinsicht begrenzt. Aufgrund der Vorgaben von § 25a Abs. 5 Kreditwesengesetz und im Einklang mit dem Beschluss der Hauptversammlung im Mai 2014 ist das Verhältnis von fixer und variabler Vergütung grundsätzlich auf 1:2 (Kappungsgrenze) begrenzt. Um im Bankgeschäft wettbewerbsfähige Vergütungen bieten zu können und die besten Führungskräfte für die Bank zu gewinnen und zu binden, ist die fixe Vergütung von Mitgliedern des Vorstands der Deutschen Bank im Vergleich zu anderen DAX-Unternehmen, die nicht der bankenspezifischen Regulierung unterliegen und bei denen die variable Vergütung ein Vielfaches der festen Vergütung sein kann, höher.

Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder und zieht für die Überprüfung und Informationen über die Marktpraxis regelmäßig externe Vergütungsberater unterstützend hinzu, wobei er sicherstellt, dass diese Berater vom Vorstand und der Deutschen Bank unabhängig sind. Für den Aufsichtsrat ist das internationale Umfeld, in dem die Vorstandsmitglieder der Deutschen Bank tätig sein müssen, von entscheidender Bedeutung. Deshalb werden Universal- und Investmentbanken als die relevanteste Vergleichsgruppe angesehen. Um geeignete Kandidaten zu finden, muss die Zielvergütung daher an den Leistungsträgern auf diesem Markt ausgerichtet werden.

Bei seinen Vergütungsentscheidungen berücksichtigt der Aufsichtsrat sehr sorgfältig die Perspektiven der verschiedenen Interessengruppen. Auch verschiedene außergewöhnliche Aspekte werden in Betracht gezogen. Die Vorstandsmitglieder der Deutschen Bank weisen oft komplexe Profile auf, mit doppelten oder mehrfachen Verantwortlichkeiten, die für den anhaltenden Geschäftserfolg unerlässlich sind, wie z. B. Marktzugang und breite Erfahrung. Regulatorische Anforderungen führen dazu, dass feste Grundgehälter bei der Deutschen Bank höher sein müssen als bei vielen globalen Banken, da die variable Vergütung aufgrund ihres langfristigen Fokus, ihrer strikten Verknüpfung mit der Aktienkursentwicklung und ihres mehrjährigen Auszahlungsplans ein höheres Risikoprofil aufweist. Darüber hinaus verfügen nur wenige internationale Banken über explizite Zielvergütungsstrukturen, so dass Marktbenchmarks auf tatsächlichen Vergütungsniveaus basieren. Die Sicherstellung der Bindung bestehender Vorstandsmitglieder ist ebenfalls ein wichtiges Kriterium. Unter Berücksichtigung all dieser Aspekte hat der Aufsichtsrat im Jahr 2025 die folgenden Vergütungsentscheidungen getroffen:

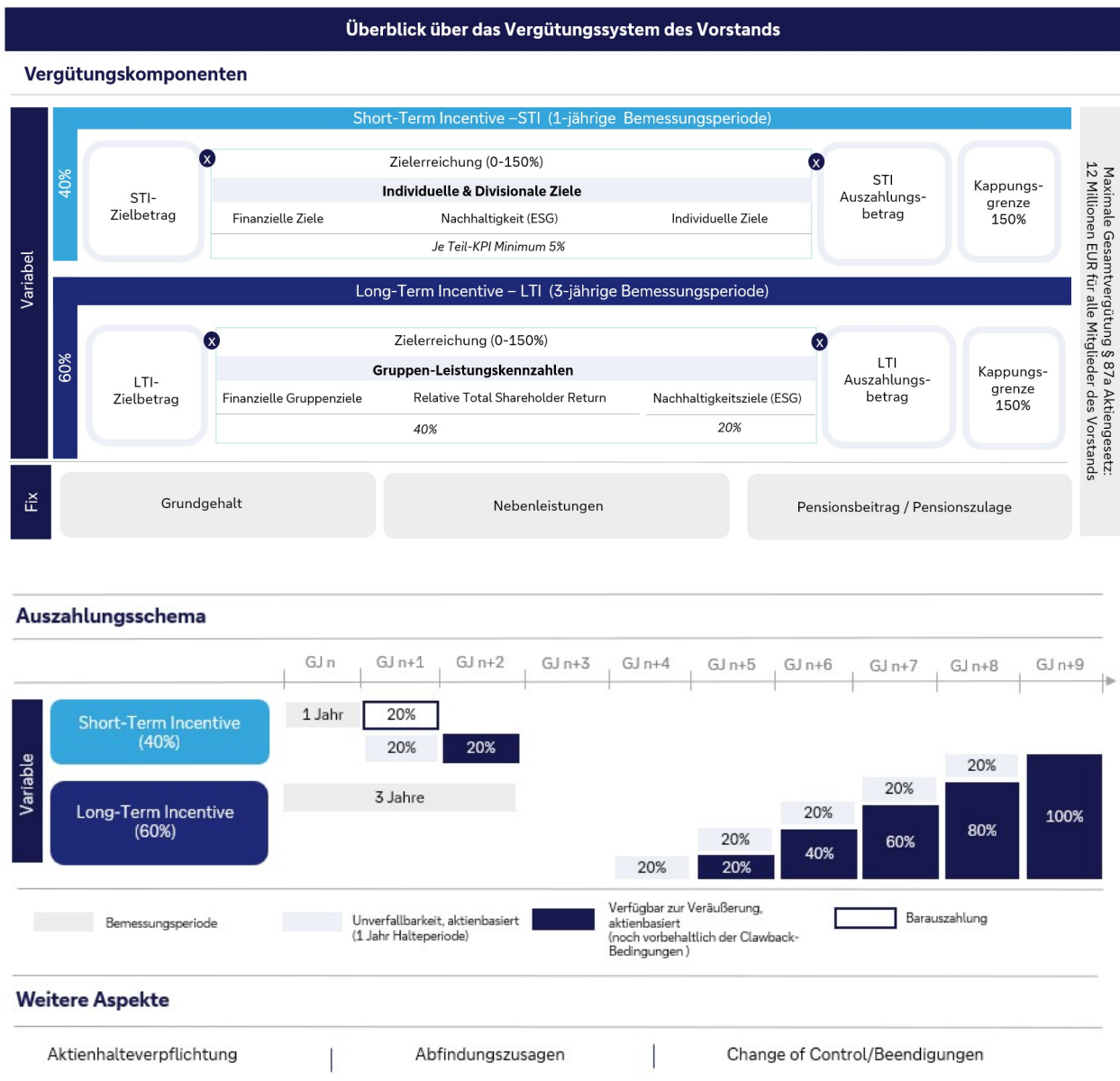
Im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vorstandsvergütung ergaben neuere Marktdaten ein höheres Vergütungsniveau für Laura Padovanis Verantwortungsbereich im Vorstand für Compliance und Anti-Financial Crime (AFC). Ihre Rolle wurde mit der globalen und europäischen Vergleichsgruppe der Deutschen Bank verglichen. Daraufhin beschloss der Aufsichtsrat eine angemessene Erhöhung für das Jahr 2025, innerhalb eines international vergleichbaren Rahmens, auf eine Gesamt-Zielvergütung von 3.740.000 € p.a., (davon 2.200.000 € Festgehalt) was einer Erhöhung von 25,7% (Erhöhung des Festgehalts: 25,7%) entspricht. Die Gesamt-Zielvergütung für Laura Padovani wurde zwischen dem Median und dem 75. Perzentil der relevanten Markt-Benchmarks festgelegt, eine Einordnung, die der Aufsichtsrat angesichts ihrer Leistung und Verantwortlichkeiten als angemessen erachtete. Insbesondere hat Laura Padovani im ersten halben Jahr ihrer Amtszeit bereits überdurchschnittliche Fortschritte der Bank in ihrem Verantwortungsbereich bewiesen.

Dr. Marcus Chromik wurde mit Wirkung vom 1. Mai 2025 für einen Zeitraum von drei Jahren zum Vorstandsmitglied bestellt. Er übernahm die Rolle des Chief Risk Officer, die zuvor Olivier Vigneron innehatte, der den Vorstand am 19. Mai 2025 verlassen hat. Die Gesamtzielvergütung für Dr. Marcus Chromik wurde auf 4.080.000 € p.a. festgesetzt (davon 2.400.000 € Festgehalt).

Vergütungssystem

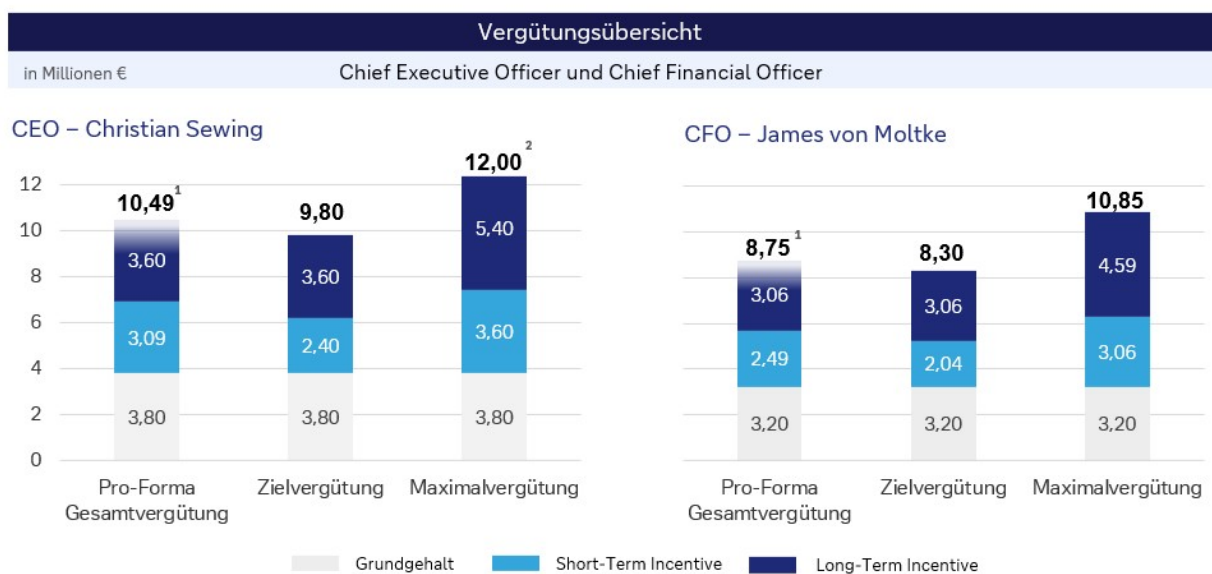
Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2024 geändert. Es wurde der Hauptversammlung am 16. Mai 2024 nach Maßgabe von § 120a Absatz 1 Aktiengesetz zur Genehmigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat dem Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 97,32% zugestimmt.

Die folgende Abbildung enthält eine Darstellung des Vergütungssystems mit den Short-Term Incentive (STI)- und Long-Term Incentive (LTI)-Kennzahlen und ihrer jeweiligen Gewichtung sowie das Auszahlungsschema und zusätzliche Bestimmungen:



Übersicht der Vergütung 2025

Das Vergütungssystem sieht vor, dass der Short-Term Incentive nach einem Jahr und der Long-Term Incentive erst nach einem Bemessungszeitraum von drei Jahren abgerechnet wird. In den ersten beiden Jahren nach dessen Einführung ("Übergangsphase") ist es daher nur möglich, den Grad der Zielerreichung für die kurzfristigen Ziele festzulegen. Die nachstehende Grafik gibt einen Überblick über die Spannweite der Zielerreichungsgrade der Vorstandsmitglieder, wobei die Ergebnisse des Vorstandsvorsitzenden (CEO) und des Finanzvorstands (CFO) besonders hervorgehoben werden. Während dieser „Übergangsphase“ enthält die Übersicht eine Spalte mit der Überschrift „Pro-forma-Gesamtvergütung“, die die Summe aus Grundgehalt, tatsächlicher kurzfristiger variabler Vergütung (STI) und einem Zielwert für die langfristige variable Vergütung (LTI) ausweist.



¹Die Bestimmung des finalen Erreichungsgrades des LTI-Plans 2025-2027 erfolgt am Ende der 3-Jahres Bemessungsperiode in 2028.

²Maximale Obergrenze gemäß 87a (1) Satz 2 Nr. 1 Aktiengesetz führt zu einer Kappung der Gesamtvergütung von 12 Mio. €.

Grundsätze für die Festlegung der Vergütung

Zuständigkeit und Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat ist 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 seinen Aufgaben und bereitet Vorschläge für die Beschlüsse des Aufsichtsrats vor.

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 auch die marktübliche Vergütung, ebenfalls im horizontalen und vertikalen Vergleich, und legt die Obergrenze für die Gesamtvergütung (Maximalvergütung) fest.

Horizontale Angemessenheit der Vorstandsvergütung

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. Die horizontale Angemessenheit wird jährlich vom Aufsichtsrat überprüft, der für diese Überprüfung regelmäßig externe Vergütungsberater heranzieht, wobei er darauf achtet, dass diese Berater vom Vorstand und der Deutschen Bank unabhängig sind. Die Ergebnisse der Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands. In diesem Zusammenhang werden insbesondere die Höhe und Struktur der Vergütung bei vergleichbaren Unternehmen 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 Vergleichsgruppen:

Vergleichsgruppe 1 - 10 Globale Banken	Vergleichsgruppe 2 - 15 Europäische Banken	Vergleichsgruppe 3 - DAX
Unternehmen mit einem vergleichbaren Geschäftsmodell und einer ähnlichen Größe (gemessen an der Bilanzsumme, der Anzahl der Mitarbeitenden und der Marktkapitalisierung)		Unternehmen, die im deutschen Aktienindex DAX 40 gelistet sind
- Banco Santander - Bank of America - Barclays - BNP Paribas - Citigroup - HSBC - JP Morgan Chase - Société Générale - UBS Group - UniCredit	- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria - Banco Santander - Barclays - BNP Paribas - BPCE - Rabobank - Crédit Agricole - Crédit Mutuel - HSBC - ING Bank - Intesa Sanpaolo - Nordea Bank - Société Générale - UBS Group - UniCredit	39 Unternehmen im deutschen Aktienindex DAX 40 gelistet

Vertikale Angemessenheit

Der Aufsichtsrat prüft auch einen vertikalen Vergleich, bei dem die Vergütung des Vorstands und die Vergütung der Belegschaft gegenübergestellt werden. 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. Berücksichtigt wird zum einen die Vergütung der Führungsebene unterhalb des Vorstandes und die der Mitglieder der obersten Leitungsgremien der Unternehmensbereiche sowie der Geschäftsleiter wesentlicher Gesellschaften des Deutsche Bank Konzerns und ihre jeweiligen Managementpositionen mit Führungsverantwortung. Zum anderen wird die Vorstandsvergütung mit der Vergütung aller Mitarbeiter des Deutsche Bank Konzerns weltweit (außertarifliche und tarifliche Mitarbeiter) verglichen.

Leitprinzip: Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie

Die Deutsche Bank sieht sich dem langfristigen Erfolg und der finanziellen Sicherheit ihrer Kunden verpflichtet, zuhause und in der Welt. Die Bank bietet ihren Kunden Lösungen und leistet einen aktiven Beitrag zu deren Wertschöpfung. Die Deutsche Bank fühlt sich dabei einer Kultur verpflichtet, die Risiken und Rendite angemessen aufeinander abstimmt.

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. Die Umsetzung der Konzernstrategie sowie die Ausrichtung auf die nachhaltige und langfristige Leistungsfähigkeit des Konzerns werden durch die Ausgestaltung der Gesamtvergütung aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, durch die Beurteilung der Leistung über kurz- und langfristige Zeiträume sowie durch die Berücksichtigung relevanter und anspruchsvoller Leistungsparameter klar und verständlich honoriert.

Die Umsetzung der Konzernstrategie sowie die Ausrichtung auf die nachhaltige und langfristige Leistungsfähigkeit des Konzerns werden durch die Ausgestaltung der Gesamtvergütung aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, durch die Beurteilung der Leistung über kurz- und langfristige Zeiträume sowie durch die Berücksichtigung relevanter und anspruchsvoller Leistungsparameter klar und verständlich honoriert. Die Zielestruktur umfasst dabei finanzielle und nicht-finanzielle Parameter und Messgrößen in einem ausgewogenen Verhältnis

Ende Januar 2025 hat die Deutsche Bank ihre strategischen Ziele 2025 für die Gruppe bestätigt. Die Organisation strebt an, die Grundlage für den Titel des europäischen Champions zu legen. Mit einer klaren Vision, einem starken Modell als Globale Hausbank und einem hochqualifizierten Team ist die Deutsche Bank gut positioniert, um langfristigen Erfolg zu erzielen. Ein wesentlicher Faktor auf diesem Weg ist die Ausrichtung der Vergütung des Vorstands an den strategischen Prioritäten des Unternehmens.

Durch die Ausrichtung der Vorstandsvergütung an diesen strategischen Prioritäten bekräftigt die Organisation ihr Engagement für nachhaltiges Wachstum, betriebliche Exzellenz und langfristigen Stakeholder-Wert.

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

Struktur des Vorstandsvergütungssystems orientiert sich an den Vergütungsgrundsätzen

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).

Komponente	Grundsatz	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.	Monatliche Auszahlung; Höhe der Grundvergütung auf Jahresbasis zwischen 2,2 Mio. € und 3,8 Mio. €
Nebenleistungen	Vorstandsmitgliedern können entsprechend einer vom Aufsichtsrat beschlossenen Nebenleistungsrichtlinie weitere Leistungen gewährt werden.	Firmenwagen und ebenfalls Fahrergestellung, ggf. Aufwendungen für Umzugskosten, Mietkostenzuschüsse, Versicherungsprämien und Erstattung von geschäftsbezogenen Repräsentationsaufwendungen
Altersversorgung	Vorstandsmitglieder erhalten Beiträge für die Altersversorgung entsprechend der in ihrem Anstellungsvertrag vereinbarten Regelung.	-Einheitlicher und vertraglich fest zugesagter jährlicher Beitrag bzw. Zulage in Höhe von 650.000 € für eine adäquate Versorgung im Alter; Verzinsung mit durchschnittlich 2% p.a., 4% p.a. sofern rechtlich bindend vereinbart. -Neue Vorstandsmitglieder erhalten jährlich einen Barbetrag für ihre Altersversorgung; CEO €650,000 p.a., ordentliche Vorstandsmitglieder €450,000 p.a.
Variable Vergütung		

Komponente	Grundsatz	Umsetzung
Short-Term Incentive (STI)	Der Short-Term Incentive (STI) honoriert den individuellen Wertbeitrag eines jeden Vorstandsmitglieds zur Erreichung kurz- und mittelfristiger Ziele im Einklang mit der Unternehmensstrategie. Die STI-Ziele sind auf die Rolle und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnitten und die Zielerreichungsgrade sind vom jeweiligen Vorstandsmitglied individuell beeinflussbar.	-Short-Term Incentive (STI) wird nach einem Jahr bemessen -Zielerreichung wird anhand der Jahresleistung bezogen auf 5 Ziele mit einer ausgewogenen Gewichtung zwischen finanziellen, individuellen und Nachhaltigkeitszielen festgestellt. -Maximaler Zielerreichungsgrad: 150% -Gewährung: 50% in bar nach einem Jahr Bemessungsperiode und 50% aktienbasiert; dieser Anteil wird nach einem Jahr Haltefrist ebenfalls in bar ausgezahlt. -Keine Berechtigung zum Bezug von Dividendenäquivalenten während des Bemessungszeitraums.
Long-Term Incentive (LTI)	Der Long-Term Incentive (LTI) orientiert sich im Wesentlichen an der nachhaltigen Wertsteigerung der Bank. Der Relative Total Shareholder Return (RTSR) bildet eine konstante Messgröße innerhalb des Rahmens, der die Verknüpfung von Aktionärsinteressen, mit denen der Vorstandsmitglieder fördert. Weitere Stakeholder-Aspekte werden durch die Definition von strategisch wichtigen finanziellen Leistungsindikatoren (KPIs) sowie von wesentlichen Nachhaltigkeitszielen berücksichtigt. Deren Erreichung bildet die Grundlage für die abschließende Überprüfung am des 3-jährigen Leistungszeitraums. Der Aufsichtsrat hat den Schwerpunkt auf die aufgeschobene Vergütungskomponente mit einem Anteil des LTI von 60% der gesamten variablen Zielvergütung gelegt. Um die Bedeutung der langfristigen Unternehmensentwicklung in der Vorstandsvergütung angemessen widerzuspiegeln, wird der LTI zu 100% aktienbasiert gewährt.	- Long-Term Incentive (LTI) wird nach 3 Jahren bemessen -Zielerreichung wird anhand der Leistung von 4 Zielen mit unterschiedlichen Gewichtungen über einen zukunftsgerichteten 3-Jahres Zeitraum bemessen: - Finanzielle Gruppenziele (z. B. Eigenkapitalrendite nach Steuern (RoTE), Wachstum des materiellen Buchwerts je Aktie(TBVPS)), Relative Total Shareholder Return (RTSR) und sog. ESG-Zielen (Umwelt, Soziales und Governance) - Maximaler Zielerreichungsgrad: 150% -Ausweis als Zielbarvergütung -Nach dem ersten Jahr der Bemessungsperiode erfolgt die Umrechnung in aktienbasierte Instrumente (Virtuelle Aktien) -Finale Feststellung der Anzahl der aktienbasierten Einheiten erfolgt am Ende der 3-jährigen Bemessungsperiode -Vollständige Lieferung des LTI nach 9: Gewährung in 5 gleichen Tranchen beginnend ein Jahr nachdem Ende der Bemessungsperiode; jede Tranche unterliegt einer zusätzlichen Halteperiode von einem Jahr. -Keine Berechtigung zum Bezug von Dividendenäquivalenten während des Bemessungs- und Zurückbehaltungszeitraums
Weitere Aspekte		
Vergütungsobergrenzen	Im Einklang mit § 87a Aktiengesetz hat der Aufsichtsrat eine Obergrenze für die Vorstandsvergütung bestimmt. Wenn die Vergütung für ein Geschäftsjahr diese Obergrenze überschreitet, wird die Einhaltung mit diesem obersten Limit sichergestellt, indem eine entsprechende Reduzierung der variablen Vergütung vorgenommen wird.	-Maximalvergütung €12 Millionen gemäß 87a AktG für jedes Vorstandsmitglied -Maximales Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung: 1:2

Komponente	Grundsatz	Umsetzung
Backtesting, Malus und Clawback	Um die nachhaltige Entwicklung der Bank zu gewährleisten und das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden, kann die Zahlung der variablen Vergütung eingeschränkt oder gestrichen werden. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die kurz- und langfristige variable Vergütung bei grobem Fehlverhalten oder falscher Finanzberichterstattung ganz oder teilweise einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback).	-Regelmäßige Überprüfung, ob die in der Vergangenheit erzielten Ergebnisse nachhaltig sind (Backtesting) -Variable Vergütung in der Zurückbehaltungsperiode kann bei negative Konzernergebnis, bei Nichterfüllung bestimmter Solvabilitäts- oder Liquiditätsbedingungen, bei individuellem Fehlverhalten, bei Kündigung aus wichtigem Grund oder bei negative individuellen Erfolgsbeiträgen (Malus) (teilweise) verfallen -Bereits gezahlte variable Vergütungen können gemäß § 18 Abs. 5 und § 20 Abs. 6 der Institutsvergütungsverordnung zurückgefordert werden
Shareholding Guidelines (Regelungen zur Aktienhaltepflicht)	Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet innerhalb einer Aufbauphase von vier Jahren eine bestimmte Anzahl von Aktien zu halten. Die Aktien müssen während der gesamten Bestellperiode gehalten werden. Wenn die fixe Vergütung erhöht wird, wird auch die Aktienhalteverpflichtung entsprechend nach oben angepasst.	-Aufbauphase von 4 Jahren -CEO – 200% seines Jahresgrundeinkommens und ordentliche Vorstandsmitglieder 100% ihres jeweiligen Jahresgrundeinkommen -Aktienhalteverpflichtung über die gesamte Dauer des Mandats

Detaillierte Informationen zum Vorstandsvergütungssystem sind auf der Internetseite der Deutschen Bank verfügbar: https://agm.db.com/files/documents/2024/HV-2024-Verguetungssystem.pdf?language_id=3.

Vergütungselemente und Vergütungsstruktur

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Zielvergütung fest. Der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) folgend bestimmt er auch den Anteil der fixen Vergütung im Verhältnis zur variablen Vergütung sowie das Verhältnis der kurzfristigen zur langfristigen variablen Vergütung. Hiermit stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die erfolgsabhängige Vergütung, die sich aus der Erreichung langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil der kurzfristig orientierten Ziele übersteigt.

Vergütungsobergrenzen

Die Vorstandsvergütung ist in mehrfacher Hinsicht begrenzt:

- Obergrenze 1 – die maximal möglichen Zielerreichungsgrade für die Short-Term Incentive Ziele und Long-Term Incentive Ziele sind auf 150% der jeweiligen Zielwerte begrenzt.
- Obergrenze 2 – auf der Grundlage der Kapitaladäquanzrichtlinie CRD 4 und wie von der Hauptversammlung im Mai 2014 beschlossen, ist das maximale Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung auf 1:2 begrenzt.
- Obergrenze 3 – gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Aktiengesetz legt der Aufsichtsrat eine Höchstgrenze (Maximalvergütung) in Höhe von 12 Mio. € einheitlich für alle Vorstandsmitglieder fest. In diese Obergrenze fließen neben dem Grundgehalt, Short-Term Incentive (STI) und Long-Term Incentive (LTI) auch der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung bzw. Pensionszulagen und sonstige Leistungen ein.

–
–

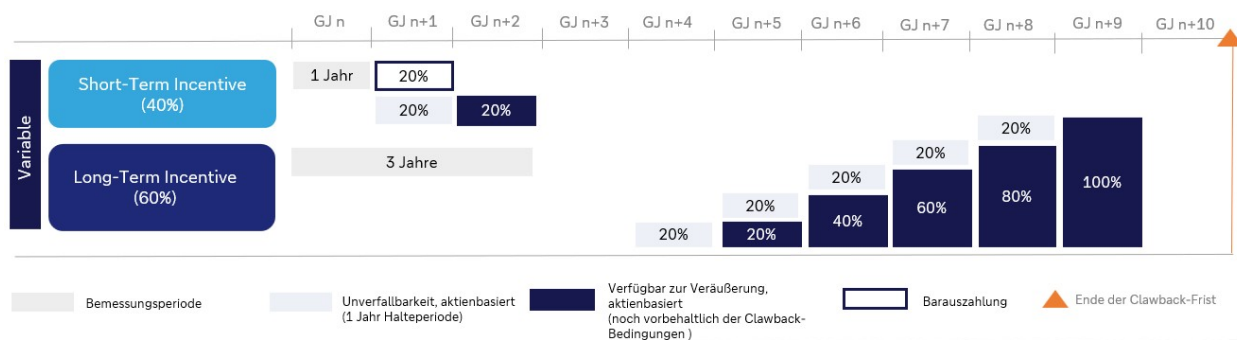


Zurückbehaltungs- und Halteperioden

Die InstVV sieht für die Bemessung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich einen dreijährigen Bemessungszeitraum vor. Die Bank kommt dieser Vorgabe nach, indem sie jedes der Ziele des Long-Term Incentive (LTI) über einen Dreijahreszeitraum bewertet. Darüber hinaus wird die variable Vergütung überwiegend in Form von aktienbasierten Instrumenten gewährt, um eine noch stärkere Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Performance der Bank und des Aktienkurses zu erreichen. Nach Erdienung unterliegen die aktienbasierten Vergütungselemente einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Dementsprechend können die Vorstandsmitglieder bis zum Ablauf der jeweiligen Haltefrist nicht vollständig über die aktienbasierten Instrumente verfügen. Während des Zurückbehaltungszeitraums und der Haltefrist ist der Wert der aktienbasierten Instrumente an die Entwicklung der Deutschen Bank-Aktie und damit an die nachhaltige Performance der Bank gekoppelt.

Grundsätzlich wird die Hälfte des Short-Term Incentive (STI) nach Ablauf des einjährigen Beurteilungszeitraums unmittelbar in bar ausgezahlt. Die andere Hälfte wird in Form von aktienbasierten Instrumenten gewährt, die einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr unterliegen und anschließend ebenfalls in bar ausgezahlt werden. Sofern der STI einen Anteil von 40% an der variablen Gesamt-Vergütung übersteigt, muss dieser übersteigende Betrag zur Einhaltung der regulatorischen Vorgaben in aufgeschobener Form über einen Zurückbehaltungszeitraum von 5 Jahren gewährt werden. Dies erfolgt durch die Vergabe von Restricted Equity Awards in 5 gleichen Tranchen, jeweils gefolgt von einer einjährigen Haltefrist.

Der Long-Term Incentive (LTI) wird, beginnend ein Jahr nach Ablauf der dreijährigen Bemessungsperiode, vollständig in aktienbasierten Instrumenten gewährt und in fünf gleichen, aufeinanderfolgenden Raten mit einer zusätzlichen Haltefrist von jeweils einem Jahr ausgezahlt. Insgesamt steht der volle LTI-Auszahlungsbetrag nach neun Jahren zur Verfügung, er unterliegt jedoch für einen Zeitraum von einem weiteren Jahr den Rückforderungsbedingungen (Clawback). Die nachfolgende Darstellung zeigt die Bemessungs- und Zurückbehaltungsperioden bis zum Ende der Rückforderungsperiode.



Funktionsinhaber bestimmter U.S.-amerikanischer Gesellschaften der Deutschen Bank erhalten ihre Vergütung auf Basis abweichender Pläne gemäß den dort geltenden regulatorischen Vorgaben. Zurückbehaltene Vergütung für diese Mitarbeitergruppe wird in Form von Restricted Share Awards und 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 den geltenden Planregelungen und Award Statements, einschließlich der Leistungsbedingungen und Verfallsbestimmungen). Die Sperrfrist richtet sich nach den Zurückbehaltungsregelungen der ansonsten üblichen aufgeschoben gewährten Awards der Deutschen Bank. Begründet durch seine Rolle als CEO der Deutschen Bank USA Corp, galten diese Regelungen nur für Professor Dr. Stefan Simon bis zu seinem Ausscheiden aus dem Vorstand am 30. April 2025.

Die vollständige Einhaltung der Vorschriften der Prudential Regulation Authority (PRA) im Vereinigten Königreich wird von der Deutschen Bank durch die Umsetzung maßgeschneiderter Aufschubregelungen für Mitglieder des Vorstands sichergestellt – einschließlich derjenigen, die als Inhaber einer „Senior Management Function“ (SMF) eingestuft sind. Fabrizio Campelli wurde für das Geschäftsjahr 2025 als „Senior Manager“ nach Maßgabe der Prudential Regulation Authority (PRA) im Vereinigten Königreich (UK) identifiziert. Die von der PRA für diese Mitarbeitergruppe anzuwendenden Zurückbehaltungsvorschriften sind durch die für Fabrizio Campelli festgelegten Regelungen erfüllt.

Gemäß den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen ist die Gewährung von Dividendenäquivalenten für Zuteilungen während ihrer Leistungs- und Sperrfristen untersagt. Das Recht auf Erhalt solcher Dividendenäquivalente entsteht daher erst nach Abschluss der dreijährigen Leistungsperiode und der anschließenden fünfjährigen Sperrfrist (= Vesting), wie von der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde gefordert. Obwohl Aktien bereits nach dem Vesting übertragen werden könnten, beschloss der Aufsichtsrat, die Auslieferung der Aktien bis zum Ende der zusätzlichen einjährigen Halteperiode, die mit dem Vesting beginnt, zu verzögern, um die fortlaufende Einhaltung der Aussetzungs- und Verfallbestimmungen sicherzustellen.

Nach dem Vesting und während der zusätzlichen Halteperiode sind die Aktienzuteilungen den Vorstandsmitgliedern wirtschaftlich voll zuzurechnen. Um wirtschaftliche Nachteile während der Halteperiode zu vermeiden, erlauben die Planregeln die Zahlung eines äquivalenten Betrags pro Aktie, wenn während dieser Zeit eine Dividende gezahlt wird. Diese Praxis entspricht allen regulatorischen Anforderungen und der Marktpraxis; insbesondere werden diese Äquivalente nicht als variable Vergütung angesehen und bedürfen keiner Genehmigung durch die Hauptversammlung, was die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben durch die Bank deutlich macht.

In seiner Sitzung am 25. August 2025 genehmigte der Aufsichtsrat die Gewährung von Dividendenäquivalenten in Höhe von 0,68 € pro Aktie an Vorstandsmitglieder für aktienbasierte aufgeschobene Vergütungselemente, die sich zum Zeitpunkt der Hauptversammlung 2025 bereits in der nachgelagerten, zusätzlichen Halteperiode befanden. Diese Äquivalente spiegeln die Aktionärsdividenden wider und werden basierend auf der Anzahl der Aktieneinheiten berechnet, wobei sie denselben Bestimmungen wie die zugrunde liegenden Vergütungselemente (einschließlich Aussetzung, Verfall oder Rückforderung) unterliegen.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr

Ziel- und Maximalwerte von Grundgehalt und variabler Vergütung

in €				2025	2024
	Grundgehalt	Short-Term Award	Long-Term Award	Gesamtvergütung ²	Gesamtvergütung ²
Vorstandsvorsitzender					
Zielwert	3.800.000	2.400.000	3.600.000	9.800.000	9.800.000
Maximalwert				12.000.000	12.000.000
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender, Chief Financial Officer und verantwortlich für die Vermögensverwaltung					
Zielwert	3.200.000	2.040.000	3.060.000	8.300.000	8.300.000
Maximalwert				10.850.000	10.850.000
Leiter der Unternehmensbank und Investmentbank					
Zielwert	3.400.000	2.160.000	3.240.000	8.800.000	8.800.000
Maximalwert				11.500.000	11.500.000
Leiter der Privatkundenbank					
Zielwert	3.200.000	2.080.000	3.120.000	8.400.000	8.400.000
Maximalwert				11.000.000	11.000.000
Chief Risk Officer ¹					
Zielwert	2.400.000	672.000	1.008.000	4.080.000	6.500.000
Maximalwert				4.800.000	8.550.000
Chief Compliance und Anti-Financial Crime Officer ¹					
Zielwert	2.200.000	616.000	924.000	3.740.000	2.975.000
Maximalwert				4.400.000	3.500.000
Chief Operating Officer					
Zielwert	2.400.000	1.640.000	2.460.000	6.500.000	6.500.000
Maximalwert				8.550.000	8.550.000
Chief Technology, Data und Innovation Officer					
Zielwert	2.400.000	1.640.000	2.460.000	6.500.000	6.500.000
Maximalwert				8.550.000	8.550.000
CEO für Asien-Pazifik, Europa, Naher Osten & Afrika und Deutschland					
Zielwert	2.400.000	1.640.000	2.460.000	6.500.000	6.500.000
Maximalwert				8.550.000	8.550.000

¹ Weitere Details zu den Vergütungsentscheidungen können der Zusammenfassung am Anfang des Vergütungsberichts entnommen werden.

² Maximale Obergrenze gemäß 87a (1) Satz 2 Nr. 1 Aktiengesetz.

Die Vergütungsdaten für die Funktion des Chief Executive Officer Americas and Chief Legal Officer werden nicht mehr ausgewiesen, da diese Funktion mit dem Ausscheiden von Prof. Dr. Stefan Simon aus dem Vorstand zum 30. April 2025 entfallen ist. Mit Wirkung zum 1. Mai 2025 wurden die Zuständigkeiten für den Bereich Legal sowie die Region Americas als zusätzliche Verantwortlichkeiten bestehenden Vorstandsmitgliedern übertragen und werden daher nicht mehr als eigenständige Funktion abgebildet.

Short-Term Incentive (STI) 2025

Der Aufsichtsrat legt für jedes Mitglied des Vorstands zu Jahresbeginn individuelle und bereichsbezogene Ziele fest. Gleichzeitig werden die Gewichtung dieser Ziele zueinander sowie die für die Bemessung und Bewertung relevanten quantitativen bzw. qualitativen Leistungskriterien festgelegt. Dabei werden die Ziele so gewählt, dass sie die Umsetzung der Strategie der Deutschen Bank unterstützen, 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. Für jedes quantitative Ziel legt der Aufsichtsrat einen unteren Schwellenwert und einen Zielwert fest und definiert zudem, bei welchem Wert der maximale Zielerreichungsgrad erreicht wird. Wenn der untere Schwellenwert verfehlt wird, entspricht dies einer Zielerreichung von 0%.

Für die qualitativen Ziele und das Verhaltensziel hat der Aufsichtsrat spezifische individuelle Messkriterien festgelegt, die zu einer Gesamteinwertung führen.

Für eines der zentralen Schwerpunktziele der Bank, die Behebung regulatorischer Defizite und Kontrollverbesserungen, die jedes Vorstandsmitglied entsprechend der individuellen Zuständigkeit in angepasster Form erhalten hat, bemisst sich die Zielerreichung danach, inwiefern die Themen innerhalb des Verantwortungsbereichs priorisiert und die erforderlichen Ressourcen bereitgestellt wurden. Auch die quantitativ messbaren Erfolge in diesem Zusammenhang wurden berücksichtigt, beispielsweise die prozentuale Reduzierung von aufsichtsbehördlichen Feststellungen gegenüber dem Vorjahr.

Ein weiteres Ziel von hoher Bedeutung für alle Vorstandsmitglieder war im Jahr 2025 die Förderung des Rahmenwerks „Das ist unsere Deutsche Bank“, das Purpose, Vision, Strategie, Kultur und Anspruch der Deutschen Bank miteinander verbindet. Messkriterium für die Feststellung der individuellen Zielerreichung in diesem Kernziel war, inwiefern es sichtbare und daher messbare Aktivierungsbemühungen seitens des jeweiligen Vorstandsmitglieds gab (Anzahl Workshops, Townhalls, Meetings etc.) und damit die Vorbildfunktion für die neue angestrebte Unternehmenskultur durch das Vorstandsmitglieds proaktiv mit Leben gefüllt wurde. Daneben waren auch die Ergebnisse von turnusmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragungen in den einzelnen Vorstandsressorts, die die Entwicklung und Durchdringung der neuen Kultur „Das ist unsere Deutsche Bank“ im Zeitverlauf widerspiegeln, ein wichtiger Gradmesser für den Zielerreichungsgrad.

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

Pay-for-performance Zusammenfassung für CEO und CFO hinsichtlich der Short-Term Ziele

Vorstands- mitglied	Individuelle und Divisionale Short-Term Ziele	Pay-on-Performance Zusammenfassung	Gewichtung (in %)	Ziel- erreichungs- grad (in %)	Gesamtziel- erreichungs- grad (in %)
Christian Sewing		Die Eigenkapitalrendite nach Steuern (Return on tangible Equity - RoTE) misst den Aktionären der Deutschen Bank zurechenbaren Gewinn (oder Verlust) in Prozent des durchschnittlichen materiellen Eigenkapitals und setzt Anreize für einen effizienten Einsatz des Eigenkapitals. Das materielle Eigenkapital wird ermittelt, indem der Geschäfts- oder Firmenwert und andere immaterielle Vermögenswerte vom Eigenkapital abgezogen werden. Im Jahr 2025 betrug die Eigenkapitalrendite nach Steuern 10,3%, was einer Zielerreichung von 133,01% entspricht.	25,00%	133,01%	
	RoTE - Eigenkapitalrendite				
		Der KPI Erträge ohne die Erträge im Zusammenhang mit Unterschieden in der Bewertung oder im Zeitverlauf (Valuation&Timing differences, V&T), fördert die Geschäftsdynamik und ein nachhaltiges Geschäftswachstum. Er misst das Ertragswachstum vor V&T Effekten, die sich aus Derivaten ergeben, die zur Absicherung der Bilanz des Konzerns eingesetzt werden. Dabei handelt es sich um buchhalterische Auswirkungen und Bewertungsverluste, die sich im Laufe der Zeit voraussichtlich wieder ausgleichen, wenn die zugrunde liegenden Instrumente fällig werden. Im Jahr 2025 beliefen sich die Erträge vor V&T von 0,9 Mrd. € auf 31,2 Mrd. €, was einer Zielerreichung von 100% entspricht. Dementsprechend wurde das Ziel erreicht.	25,00%	100,00%	
	Erträge auf Gruppenebene				
		Es wurden bedeutende Fortschritte bei der Weiterentwicklung und Umsetzung der Konzernstrategie erzielt. Die Konzernstrategie 2025 wurde sowohl qualitativ als auch quantitativ erfüllt. Darüber hinaus wurde eine klare und überzeugende Equity Story für die strategische Weiterentwicklung der Deutschen Bank entwickelt und vermittelt, die tief in ihrem Purpose und ihrer Vision verwurzelt ist. Diese erhielt positives Feedback von Analysten, langfristigen Investoren und Ratingagenturen. Der SVA-Ansatz (Shareholder Value Add) wurde erfolgreich als zentrales Element der zukünftigen Strategie und Steuerung implementiert. Marktentwicklungen sowie potenzielle Konsolidierungsszenarien wurden eng verfolgt und bewertet. Zudem wurde der Dialog mit wichtigen Stakeholdern weiter gestärkt, was die Position der Deutschen Bank als bevorzugter Partner für ihre Kunden und als verantwortungsbewusstes Corporate Citizen festigte.	15,00%	140,00%	128,75%
	Fortschreibung und Umsetzung Konzernstrategie				
		Die Priorisierung zentraler regulatorischer Verbesserungsmaßnahmen wurde über alle Bereiche hinweg im gesamten Jahr wirksam sichergestellt. Dies führte zu wichtigen Fortschritten, darunter ein SREP-Upgrade, deutliche Verbesserungen im Feedback von FED und PRA sowie eine erhebliche Reduzierung regulatorischer Feststellungen. Ein robuster Dialog und kontinuierlicher Austausch mit wesentlichen Aufsichtsbehörden wurden konsequent aufrechterhalten.	15,00%	130,00%	
	Vorantreiben der Behebung regulatorischer Feststellungen und Kontrollverbesserungen				
		Es wurden bedeutende Schritte unternommen, um die Organisation stärker am Unternehmenszweck auszurichten. Das „Das ist unsere Deutsche Bank“ (TiDB)-Framework wurde weiter strukturiert und ausgerollt, mit stärkerer Berücksichtigung in Mitarbeiter-/ Führungskräfteveranstaltungen und in der Entscheidungsfindung des Vorstands. Zudem gab es eine intensivere Fokussierung darauf, Mitarbeiter für die Entwicklungsreise der Deutschen Bank zu gewinnen – unterstützt durch Initiativen wie den Employee Deep Dive. Die vereinbarten Leistungskennzahlen für die Culture Pulse Survey, Geschlechterdiversität, CO ₂ -Reduktion sowie für Kultur-, Kontroll- und Conduct-Metriken wurden allesamt als im Plan liegend berichtet.	20,00%	150,00%	
	Menschen & Kultur - Förderung des Rahmenwerks "Das ist unsere Deutsche Bank"				

James von Moltke		Die Eigenkapitalrendite nach Steuern (Return on tangible Equity - RoTE) misst den Aktionären der Deutschen Bank zurechenbaren Gewinn (oder Verlust) in Prozent des durchschnittlichen materiellen Eigenkapitals und setzt Anreize für einen effizienten Einsatz des Eigenkapitals. Das materielle Eigenkapital wird ermittelt, indem der Geschäfts- oder Firmenwert und andere immaterielle Vermögenswerte vom Eigenkapital abgezogen werden. Im Jahr 2025 betrug die Eigenkapitalrendite nach Steuern 10,3%, was einer Zielerreichung von 133,01% entspricht.	25,00%	133,01%	
	RoTE - Eigenkapitalrendite				
		Der KPI für die bereinigten Kosten konzentriert sich auf die Entwicklung der operativen Kosten des Deutsche-Bank-Konzerns, die entscheidend ist, um die Bank für eine nachhaltige Entwicklung im Jahr 2025 und darüber hinaus zu positionieren. „Bereinigte Kosten“ bedeutet entsprechend des externen Reportings, dass Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten sowie Abfindungs- und Restrukturisierungskosten und Wertminderungen von der Zielvorgabe ausgeschlossen sind. Im Jahr 2025 lag die direkte bereinigte Kostenbasis bei 20,3 Mrd. €. Der Zielerreichungsgrad lag bei 105,09%.	25,00%	105,09%	
	Adjustierte Kosten auf Gruppenebene				
		Die Organisation hat gute Fortschritte in Richtung ihrer strategischen Ziele gemacht und die Vorgaben für Rendite auf das materielle Eigenkapital, Aufwand-Ertrag-Relation, Vorsteuergewinn und Nettoergebnis erreicht. Die Konzernstrategie 2025 wurde sowohl qualitativ als auch quantitativ umgesetzt, wobei Shareholder Value Add (SVA) in das Performance Management integriert wurde. Mit der Vorstellung einer neuen, auf 2028 ausgerichteten Finanzstrategie beim Investorentag und einem aktiven Investoren-Dialog wurde der strategische Fokus konsequent auf langfristiges Wertwachstum ausgerichtet. Die Ziele zur Kapitalausschüttung wurden erreicht; Dividenden und Aktienrückkäufe stiegen im Jahresvergleich um über 50% und überschritten die seit 2022 zugesagten 8 Mrd. €. Die Equity Story des Unternehmens, verankert in seinem Purpose und seiner Vision, erhielt positives Feedback von Analysten und Stakeholdern und stärkte seinen Ruf als bevorzugter und verantwortungsbewusstes Partner.	15,00%	130,00%	
	Planumsetzung und Erfüllung der Konzernstrategie				122,28%
		Es wurden deutliche Fortschritte bei der Stärkung regulatorischer Kontrollen und der Abarbeitung offener Themen erzielt. Die meisten Schlüsselaufgaben wurden abgeschlossen, und die Zahl regulatorischer Feststellungen – insbesondere in Finance und DWS – wurde erheblich reduziert. Diese Verbesserungen führten zu positivem Feedback der Aufsichtsbehörden und zu einem insgesamt stärkeren Kontrollumfeld.	10,00%	120,00%	
	Kontrollen und Transformation				
		Die DWS hat im Jahr 2025 eine starke Entwicklung gezeigt, mit einem Kursanstieg der Aktie von über 30% und das EPS-Ziel von 4,50 € wurde vom Unternehmen übertroffen. Das Asset-Management-Segment hat seine Umsatz- und Nettoertragsziele übertroffen, während die Kosten – abgesehen von Bindungseffekten durch den Aktienkursanstieg – exakt im Plan liegen. Die enge Zusammenarbeit mit der DWS-Führung bei strategischen Planungen, einschließlich der Vorbereitung des Investor Deep Dive sowie potenzieller Akquisitions- oder Partnerschaftsprojekte, wurde fortgeführt. Langjährige rechtliche Themen, insbesondere die Greenwashing-Vorwürfe, wurden beigelegt und stärken die Position des Unternehmens für einen langfristigen Erfolg zusätzlich.	10,00%	125,00%	
	Weiterentwicklung der DWS				
		Die Finanzorganisation hat die Mitarbeiterbindung und -Motivation durch das „Das ist unsere Deutsche Bank“ (TiDB) Rahmenwerk maßgeblich vorangetrieben und einen Culture-Pulse-Survey-Wert von 72% erreicht (gegenüber 69% im Jahr 2024) bei einer Beteiligungsquote von 68%. Die Geschlechtervielfalt liegt bei 37,1% und damit leicht unter dem Zielwert von 38,5%, wobei weitere Verbesserungen erwartet werden. Finance weist weiterhin hohe Integrität auf, mit nur sehr wenigen Compliance- oder Conduct-Vorfällen.	15,00%	125,00%	
	Menschen & Kultur - Förderung des Rahmenwerks "Das ist unsere Deutsche Bank"	Das TiDB-Framework wurde organisationsweit weiter ausgerollt und zunehmend in Veranstaltungen sowie Entscheidungsprozesse des Managements integriert. Die zentralen Kultur- und Conduct-Kennzahlen – einschließlich der Culture Pulse Survey-Ergebnisse und ergänzender Indikatoren – werden insgesamt mit „im Plan“ bewertet.			

Leistungsbewertung der Short-Term Ziele der anderen Vorstandsmitglieder

Fabrizio Campelli

Individuelle und Divisionale Short-Term Ziele	Gewichtung (in %)	Gesamtziel- erreichungs- grad (in %)
Erträge Investmentbank/ Unternehmensbank (IB/CB)	31,25%	121,97%
Adjustierte Kosten auf Gruppenebene	9,38%	
Adjustierte Kosten auf divisionaler Ebene (IB/CB)	9,38%	
Umsetzung der IB-/CB-Strategie und Führung der Kundenverbindungen; Steuerung wichtiger Kennzahlen	15,00%	
Weitere Verbesserung von Kontrollen und Nachweis ihrer Wirksamkeit gegenüber Regulierungsbehörden	15,00%	
Menschen & Kultur - Förderung des Rahmenwerks "Das ist unsere Deutsche Bank"	20,00%	

Dr. Marcus Chromik (Mitglied seit 1. Mai 2025)

Individuelle und Divisionale Short-Term Ziele	Gewichtung (in %)	Gesamtziel- erreichungs- grad (in %)
Adjustierte Kosten auf Gruppenebene	10,00%	118,07%
Adjustierte Kosten auf divisionaler Ebene (Chief Risk Office)	10,00%	
Weiterentwicklung des Chief Risk Office - Betriebsmodells	20,00%	
Absicherung der Bank	20,00%	
Umsetzung regulatorischer Verbesserungen und nachhaltige Lösung offener Themen	20,00%	
Menschen & Kultur - Förderung des Rahmenwerks "Das ist unsere Deutsche Bank"	20,00%	

Bernd Leukert

Individuelle und Divisionale Short-Term Ziele	Gewichtung (in %)	Gesamtziel- erreichungs- grad (in %)
Adjustierte Kosten auf Gruppenebene	10,00%	115,02%
Adjustierte Kosten auf divisionaler Ebene (Technologie, Daten & Innovation)	10,00%	
Erzielung mittelfristig/langfristiger erforderlicher Kosteneffizienzen unter gleichzeitiger Sicherstellung eines risikoangemessenen, stabilen Tagesbetriebs der DB-Systeme.	20,00%	
Vereinfachung der Applikations- und Infrastruktur-Landschaft im Einklang mit der DB-Strategie und dem angestrebten Target Operating Model vorantreiben.	20,00%	
Sicherstellung der regulatorischen Compliance sowie Reduzierung überfälliger Audit-Feststellungen	20,00%	
Menschen & Kultur - Förderung des Rahmenwerks "Das ist unsere Deutsche Bank"	20,00%	

Alexander von zur Mühlen

Individuelle und Divisionale Short-Term Ziele	Gewichtung (in %)	Gesamtziel- erreichungs- grad (in %)
Erträge in Deutschland, EMEA und APAC	20,00%	116,35%
RoTE - Eigenkapitalrendite	20,00%	
Weiterentwicklung und Umsetzung der Strategie in Deutschland	20,00%	
Förderung des Global Hausbank-Konzepts durch bereichsübergreifende und regionale Zusammenarbeit in Asien-Pazifik, Middle East Africa, Europa und Deutschland	20,00%	
Menschen & Kultur - Förderung des Rahmenwerks "Das ist unsere Deutsche Bank"	20,00%	

Laura Padovani

Individuelle und Divisionale Short-Term Ziele	Gewichtung (in %)	Gesamtziel- erreichungs- grad (in %)
Adjustierte Kosten auf Gruppenebene	20,00%	117,02%
Umsetzung regulatorischer Verbesserungsmaßnahmen sicherstellen, Remediation-Erkenntnisse organisationsweit übertragen (Read-across) und den Fokus auf nachhaltige Verankerung beibehalten	20,00%	
Implementierung des strategischen Compliance- & Anti-Finanzkriminalitäts-Betriebsmodells	20,00%	
Stärkung der Compliance- & Anti-Finanzkriminalitätsfunktion und Förderung der Unternehmenskultur	20,00%	
Menschen & Kultur - Förderung des Rahmenwerks "Das ist unsere Deutsche Bank"	20,00%	

Claudio de Sanctis

Individuelle und Divisionale Short-Term Ziele	Gewichtung (in %)	Gesamtziel- erreichungs- grad (in %)
Erträge Privatkundenbank	25,00%	121,14%
Adjustierte Kosten auf Gruppenebene	12,50%	
Adjustierte Kosten auf divisionaler Ebene (Privatkundenbank)	12,50%	
Umsetzung der Strategie in der Privatkundenbank und des Betriebsmodells, Pflege und Ausbau von Kundenbeziehungen	15,00%	
Umsetzung regulatorischer Verbesserungsmaßnahmen	15,00%	
Menschen & Kultur - Förderung des Rahmenwerks "Das ist unsere Deutsche Bank"	20,00%	

Rebecca Short

Individuelle und Divisionale Short-Term Ziele	Gewichtung (in %)	Gesamtziel- erreichungs- grad (in %)
Adjustierte Kosten auf Gruppenebene	15,00%	117,26%
Adjustierte Kosten auf divisionaler Ebene (Infrastruktur)	15,00%	
Etablierung des neuen Zielbetriebsmodells	20,00%	
Sicherstellung exzellenter Leistungen in den Bereichen Personal und Beschaffung	15,00%	
Umsetzung von Sanierungsmaßnahmen und Verbesserungen der Kontrollprozesse	20,00%	
Menschen & Kultur - Förderung des Rahmenwerks "Das ist unsere Deutsche Bank"	15,00%	

Gesamtzielerreichung für den Short-Term Incentive

Grundsätzlich wird der Short-Term Incentive (STI) zu 50% nach Ablauf eines Jahres in bar ausgezahlt, während die verbleibenden 50% in Form aktienbasierter Instrumente gewährt werden, die einer einjährigen Haltefrist unterliegen und anschließend in bar ausgezahlt werden. Sofern der STI-Zielerreichungsgrad 100% übersteigt, wird der darüberhinausgehende Anteil aufgeschoben und in Form aktienbasierter Vergütung (Restricted Equity Awards) gewährt, um die regulatorischen Anforderungen an das Verhältnis der variablen Vergütung von 40% STI und 60% LTI zu erfüllen.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden auf Basis der jeweiligen individuellen Ziele, welche der Aufsichtsrat für den Short-Term Incentive festgelegt hatte, die folgenden Zielerreichungsgrade für die Vorstandsmitglieder festgestellt:

Zielerreichung Short-Term Incentive

Mitglieder des Vorstands	Zielwert (in €)	Zielerreichungsgrad (in %)	Gesamtwert STI (in €)
Christian Sewing	2.400.000	128,75%	3.090.085
James von Moltke	2.040.000	122,28%	2.494.453
Fabrizio Campelli	2.160.000	121,97%	2.634.571
Dr. Marcus Chromik ¹	448.000	118,07%	528.970
Bernd Leukert	1.640.000	115,02%	1.886.248
Alexander von zur Mühlen	1.640.000	116,35%	1.908.143
Laura Padovani	616.000	117,02%	720.836
Claudio de Sanctis	2.080.000	121,14%	2.519.645
Rebecca Short	1.640.000	117,26%	1.923.132
Professor Dr. Stefan Simon ²	546.667	85,00%	464.667
Olivier Vigneron ³	633.222	100,00%	633.222

¹ Mitglied seit dem 1. Mai 2025

² Mitglied bis zum 30. April 2025

³ Mitglied bis zum 19. Mai 2025

85,00% - 128,75% Bandbreite der Zielerreichungsgrade bei den Short-Term Incentive Zielen der Vorstandsmitglieder in 2025

Mitglieder des Vorstands	Auszahlungs- betrag in 2026 (in €)	Gewährung Equity-Upfront Award in 2026 (in €)	Anzahl Instrumente ¹	Gewährung Restricted Equity Award in 2026 ² (in €)	Anzahl Instrumente ¹
Christian Sewing	1.338.017	1.338.017	43.826	414.051	13.562
James von Moltke	1.110.891	1.110.891	36.387	272.672	8.931
Fabrizio Campelli ³	1.174.914	1.174.914	38.484	284.743	9.327
Dr. Marcus Chromik ⁴	240.194	240.194	7.867	48.582	1.591
Bernd Leukert	869.250	869.250	28.472	147.749	4.839
Alexander von zur Mühlen	873.629	873.629	28.615	160.886	5.270
Laura Padovani	328.967	328.967	10.775	62.902	2.060
Claudio de Sanctis	1.127.929	1.127.929	36.945	263.787	8.640
Rebecca Short	876.626	876.626	28.714	169.879	5.564
Professor Dr. Stefan Simon ⁵	232.334	232.334	7.610	0	0
Olivier Vigneron ⁶	316.611	316.611	10.370	0	0

¹ Die Berechnung der Stückzahl der Aktien der Eigenkapitalbasierenden Instrumente basiert auf dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der Deutsche Bank-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar 2026 (30,53 €).

² Ein Anteil des STI bei dem die Zielerreichung über 100% lag wird als Restricted Equity Awards gewährt, um die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen. Weitere Informationen hierzu im Abschnitt "Zurückbehaltungs- und Halteperioden".

³ Die zusätzlich gewährten Restricted Equity Awards erfüllen ebenfalls die regulatorischen Anforderungen innerhalb der UK. Weitere Informationen hierzu im Abschnitt "Zurückbehaltungs- und Halteperioden".

⁴ Mitglied seit dem 1. Mai 2025

⁵ Mitglied bis zum 30. April 2025

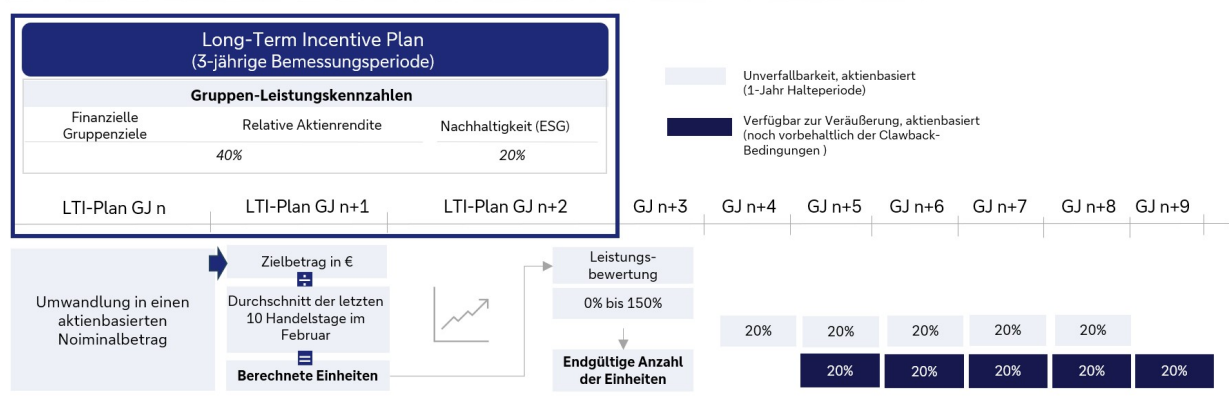
⁶ Mitglied bis zum 19. Mai 2025

Long-Term Incentive (LTI)

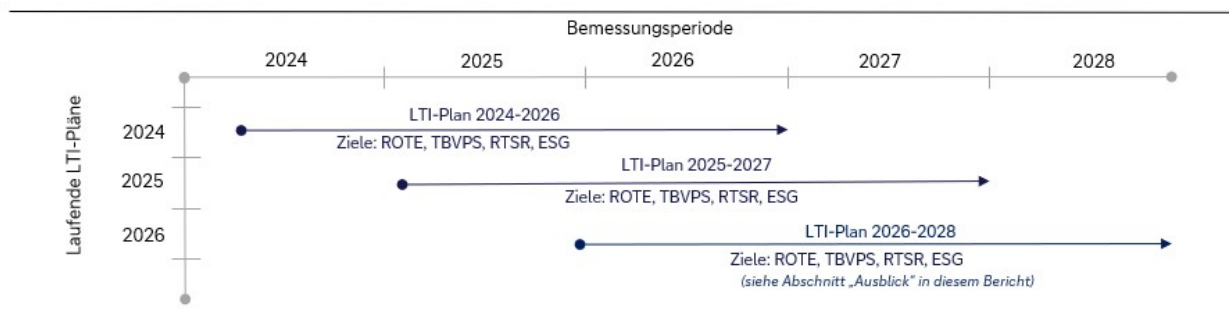
Bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf der Erreichung von langfristigen, an die Strategie der Deutschen Bank gekoppelten Zielen. Für den LTI legt der Aufsichtsrat gemeinschaftliche langfristige Ziele für die Vorstandsmitglieder fest, die jeweils über einen Zeitraum von drei Jahren bemessen werden.

Anfang 2025 wurde der LTI zunächst als Rechengröße im Zielbarbetrag den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeordnet. Aufgrund des Wechsels von einer retrospektiven zu einer zukunftsgerichteten Betrachtungsweise der 3-jährigen Bemessungsperiode, erfolgt die Gewährung der aktienbasierten Vergütung im Vergleich zum vorherigen Vergütungssystem zwei Jahre später. Um die Vorstandsvergütung auch in dieser Zeit an der Aktienkursentwicklung der Deutschen Bank Aktie und damit an den Interessen der Aktionäre auszurichten, hat der Aufsichtsrat von der im neuen Vergütungssystem beschriebenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, den für den LTI angestrebten Euro-Betrag nach dem ersten Jahr des Bemessungszeitraums in virtuelle Aktien umzurechnen (was zu diesem Zeitpunkt noch keine Gewährung von Vergütung darstellt). Nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums wird die Anzahl der virtuellen Aktien dann entsprechend des für den LTI ermittelten Erreichungsgrades erhöht oder reduziert.

Dieser Ansatz stärkt zusätzlich den Nachhaltigkeitsaspekt der langfristigen variablen Vergütung, da er sie zusätzlich an die Performance der Bank und den Aktienkurs auch während des laufenden Bemessungszeitraums koppelt. Die Umrechnung erfolgte auf der Grundlage des Durchschnitts der Xetra-Schlusskurse der Deutsche Bank Aktie während der letzten 10 Handelstage im Februar 2026 in Höhe von € 30,53. Die Anzahl der virtuellen Aktien, die zum Ende des Bemessungszeitraums zugeteilt werden, hängt von den Ergebnissen der Leistungsbeurteilung ab und wird daher zwischen 0% und 150% der ursprünglich zugeteilten Anzahl an virtuellen Aktien variieren. Nach Ablauf der Zurückbehaltungs- und der Haltefrist werden jährlich 20% der virtuellen Aktien verfügbar, unterliegen aber weiterhin den Rückforderungsbedingungen (Clawback).



Überblick über die Long-Term-Incentive-Pläne (LTI)



Langfristige Anreizsysteme 2024-2026 und 2025-2027

LTI - Ziele	%	LTI 2024-2026			%	LTI 2025-2027			Istwerte 2024	Istwerte 2025
		0%	100%	150%		0%	100%	150%		
Finanzielle Gruppenziele & RTSR	40%				40%					
RoTE ¹	15%	< 9% (9%=33%)	11%	12%	15%	< 10% (10%=33%)	12%	13%	4,7%	10,3%
TBVPs ²	10%	<=6,5%	8,5%	9,5%	10%	<= 6,5%	8,5%	9,5%	5,3%	3,6%
RTSR ³	15%	< Median (Median=50%)	70. Perzentil	90. Perzentil	15%	< Median (Median=50%)	70. Perzentil	90. Perzentil	Rang 6	Rang 3
ESG	20%				20%					
Environmental Klimarisiko- Management	8%	<= 50%	70%	85%	8%	<= 50%	70%	85%	n.a. ⁴	n.a. ⁴
Social Geschlechtervielfalt	4%	<= 30%	32,5%	35%	4%	<= 30%	32,5%	35%	28,4%	28,4%
Governance	8%	0	100,0%	150%	8%	0	100,0%	150%	qualitative Bewertung am Ende des Bemessungszeitraums	

¹ Return on Tangible Equity-Eigenkapitalrendite nach Steuern zum Ende des Leistungsbemessungszeitraums..

² Tangible Book Value per Share- Materielles Nettovermögen pro Aktie - durchschnittliches jährliches Wachstum (exklusive Wechselkurse) während des Leistungsbemessungszeitraums.

³ Relative Total Shareholder Return – Ranking der Deutschen Bank vs. Peer Group (= Deutsche Bank Globale Vergleichsgruppe).

⁴ Zielerreichung basiert auf dem Durchschnitt der Ergebnisse für die Jahre 2025 und 2026.

Zur Information und einfacheren Bewertung der Vorstandsleistung bezüglich LTI: Diese Tabelle fasst die LTI-Ziele und Bewertungskriterien zusammen und gibt einen Überblick darüber, wie der Vorstand bisher geliefert hat, ohne das Endergebnis vorwegzunehmen.

Umwandlung in virtuelle Aktien - Entwicklung des durchschnittlichen Deutsche Bank Aktienkurses



Der Zielbetrag in Euro für den LTI wird nach dem ersten Leistungsbeurteilungsjahr (noch keine Vergütungs-zuteilung) auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses der Deutsche Bank Aktie der letzten zehn Handelstage im Februar 2026 in Höhe von 30,53 € in virtuelle Aktieneinheiten umgerechnet. Diese Einheiten werden nach Ablauf des dreijährigen Beurteilungszeitraums auf Grundlage des LTI-Erreichungsgrads angepasst, wodurch die langfristige variable Vergütung mit der Performance der Bank und dem Aktienkurs verknüpft wird. Die nachstehende Tabelle veranschaulicht den umgerechneten Betrag sowie die entsprechende Anzahl virtueller Aktieneinheiten.

Aktienbasierte Instrumente (virtuelle Aktien)

	LTI-Plan 2024-2026		LTI-Plan 2025-2027	
	Anzahl aktienbasierter Anteile	LTI Zielwert in €	Durchschnitt Deutschen Bank Aktienkurs vor Umwandlung in € ¹	Anzahl aktienbasierter Anteile
Mitglieder des Vorstands				
Christian Sewing	177.652	3.600.000		117.917
James von Moltke	152.916	3.060.000		100.229
Fabrizio Campelli	161.911	3.240.000		106.125
Dr. Marcus Chromik ²	—	672.000		22.011
Bernd Leukert	122.932	2.460.000		80.576
Alexander von zur Mühlen	122.932	2.460.000	30,53	80.576
Laura Padovani ³	18.365	924.000		30.265
Claudio de Sanctis	155.914	3.120.000		102.195
Rebecca Short	122.932	2.460.000		80.576
Professor Dr. Stefan Simon ⁴	122.932	820.000		26.859
Olivier Vigneron ⁵	122.932	949.833		31.111

¹ Durchschnittlicher Xetra-Schlusskurs der Deutsche Bank-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar 2026.

² Mitglied seit dem 1. Mai 2025

³ Mitglied seit dem 1. Juli 2024

⁴ Mitglied bis zum 30. April 2025

⁵ Mitglied bis zum 19. Mai 2025

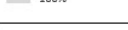
Backtesting und Anwendung von Malus und Clawback in 2025

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig und rechtzeitig vor den jeweiligen Fälligkeitsterminen die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile von Vorständen teilweise oder vollständig verfallen zu lassen (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Im Jahr 2025 gab es keinen Verfall und keine Rückforderung von gewährten Awards.

Aktienhalteverpflichtung

Aufgrund der für die Mitglieder des Vorstands geltenden Regelungen zur Aktienhaltepflicht besteht die Verpflichtung, innerhalb von 4 Jahren eine Beteiligung an der Deutschen Bank in bestimmter Höhe aufzubauen. Der Vorstandsvorsitzende ist verpflichtet, Aktien im Gegenwert von 200% seines jährlichen Bruttogrundgehalts zu halten, und andere Vorstandsmitglieder müssen Aktien in Höhe von 100% ihres jährlichen Bruttogrundgehalts halten, um die Regelung zur Aktienhaltepflicht zu erfüllen. Die Aktien müssen während der gesamten Dauer der Bestellung gehalten werden. Erhöht sich das Grundgehalt, erhöht sich die Aktienhaltepflicht entsprechend. Die Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung wird halbjährlich überprüft. Je nach Erreichungsstand und Aktienkursentwicklung müssen Aktien entweder nachgekauft oder können bei Überschreiten der Verpflichtung verkauft werden. 75% der Anwartschaften/ ausstehende Aktien sind anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung.

Alle Vorstandsmitglieder haben die Aktienhaltepflichten im Jahr 2025 erfüllt bzw. befinden sich derzeit in der Aufbauphase.

Vorstandsmitglied	Zielwert (% vom Grundgehalt)		Ende der Aufbauphase	Anzahl Deutsche Bank Aktien (Stückzahl)	Status per 6. Februar 2026	Verpflichtung erfüllt
Christian Sewing	200%/	3.800.000	Ja	443.605	 200% 484%	Ja
James von Moltke	100%/	3.200.000	Ja	243.567	 100% 833%	Ja
Fabrizio Campelli	100%/	3.400.000	Ja	248.460	 100% 706%	Ja
Dr. Marcus Chromik	100%/	2.400.000	30. April 2029	6.854	 100% Aufbauphase	-
Bernd Leukert	100%/	2.400.000	Ja	40.006	 100% 635%	Ja
Alexander von zur Mühlen	100%/	2.400.000	Ja	547.664	 100% 1218%	Ja
Laura Padovani	100%/	2.200.000	30. Juni 2028	3.477	 100% Aufbauphase	-
Claudio de Sanctis	100%/	3.200.000	30. Juni 2027	309.045	 100% Aufbauphase	-
Rebecca Short	100%/	2.400.000	Ja	101.961	 100% 562%	Ja

 Aktienhalteverpflichtung
 Aktueller Erfüllungsstand der Aktienhalteverpflichtung

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2025 und 2024 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2025, und 31. Dezember 2024 für die im Jahr 2025 tätigen Mitglieder des Vorstands. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert aus der unterschiedlichen Dauer der Vorstandszugehörigkeit, den jeweiligen altersabhängigen Faktoren sowie den unterschiedlichen Beitragsraten. Vorstandsmitglieder, die eine Pensionszulage anstelle eines jährlichen Versorgungsbausteins erhalten, sind in der folgenden Tabelle nicht enthalten – es sei denn, sie haben in früheren Jahren einen jährlichen Beitrag erhalten. Pensionszulagen sind im Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss-Tabelle)“ aufgeführt.

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	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Christian Sewing	715.000	728.000	0	0	9.467.000	8.752.000	546.300	574.078	7.640.707	7.132.345
James von Moltke	702.000	715.000	0	0	7.221.500	6.519.500	551.820	577.371	6.120.471	5.561.609
Fabrizio Campelli	760.500	773.500	0	0	5.502.254	4.741.754	509.388	542.981	3.936.029	3.486.558
Bernd Leukert	676.000	689.000	0	0	4.801.334	4.125.334	574.620	596.463	4.367.269	3.742.460
Claudio de Sanctis	747.500	760.500	0	0	1.894.750	1.147.250	507.949	542.293	1.327.023	823.356
Rebecca Short	773.500	786.500	0	0	3.739.668	2.966.168	487.795	522.769	2.423.885	1.983.351
Prof. Dr. Stefan Simon ¹	0	0	0	0	3.483.460	3.483.460	0	0	2.925.774	2.944.486
Olivier Vigneron ²	242.668	747.500	0	0	2.395.252	2.152.584	171.304	548.749	1.789.396	1.633.309

¹ Mitglied bis zum 30. April 2025. Prof. Stefan Simon erhielt bis zum Ende seines Mandats eine zeitanteilige Pensionszulage, die im Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflusstabelle)“ ausgewiesen ist. Aufgrund eines bestehenden Versorgungskapitals ist er zudem in der obigen Tabelle aufgeführt.

² Mitglied bis zum 19. Mai 2025

Die Vorstandsmitglieder haben bei vorzeitiger Beendigung ihrer Bestellung grundsätzlich Anspruch auf eine Abfindung, sofern die Bank nicht zum Widerruf der Bestellung oder zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt ist. Im Einklang mit der deutschen Marktpraxis sowie der Empfehlung G.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sind Abfindungszahlungen derzeit auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung begrenzt und werden nicht über die Restlaufzeit des Dienstvertrags hinaus gezahlt (Abfindungs-Cap). Unter Berücksichtigung des Feedbacks von Investoren und anderen Stakeholdern wird der Aufsichtsrat das Abfindungs-Cap auf maximal zwei Jahresgrundgehälter für ab dem 1. Januar 2024 bestellte Vorstandsmitglieder reduzieren. Die Festlegung und Gewährung der Abfindung erfolgt in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben, insbesondere mit den Empfehlungen des DCGK und den Bestimmungen der InstitutsVergV.

Olivier Vigneron ist mit Wirkung zum Ablauf des 19. Mai 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Der Dienstvertrag endete mit Ablauf seiner Amtszeit. Wie in seinem Dienstvertrag vorgesehen, wurde eine Karenzentschädigung gemäß der nachvertraglichen Wettbewerbsverbotsklausel in Höhe von € 130.000 pro Monat vereinbart, die 65% seines festen Grundgehalts entspricht. Die nachvertragliche Wettbewerbsverbotsregelung sollte ursprünglich vom 20. Mai 2025 bis zum 19. Februar 2026 in dem im Dienstvertrag festgelegten Umfang gelten. Nach einem Angebot an Herrn Vigneron, ab dem 2. September 2025 die Funktion des Chief Risk Officer (CRO) bei einer anderen Bank zu übernehmen, was in den Geltungsbereich der Wettbewerbsverbotsklausel fiel, beschloss der Aufsichtsrat auf Antrag von Olivier Vigneron, die Wettbewerbsverbotsklausel mit Wirkung zum 31. August 2025 aufzuheben. Infolgedessen endete die Zahlung der monatlichen Karenzentschädigung mit Wirksamwerden des Verzichts auf die Wettbewerbsverbotsklausel.

Professor Dr. Stefan Simon ist auf Basis einer einvernehmlichen Beendigungsvereinbarung mit Wirkung zum Ablauf des 30. April 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Wie in seinem Dienstvertrag vorgesehen, wurden mit ihm Beendigungsleistungen vereinbart. Die Aufhebungsvereinbarung sieht eine Karenzentschädigung während einer Wettbewerbsverbotsfrist von 6 bis maximal 12 Monaten in Höhe von € 130.000 pro Monat (65% seines Grundgehalts) vor, die auf die Abfindungszahlung angerechnet wird. Eine Abfindungsleistung in Höhe von € 6.446.548 inklusive der Karenzentschädigung als Ausgleich für die vorzeitige Beendigung seines Dienstvertrages wurde vereinbart. Diese Abfindungsleistung wurde wie folgt strukturiert: 20% als sofortige Barzahlung (Upfront Cash), 20% als sofortige Aktienprämie (Equity Upfront Award), 30% als aufgeschobene Incentive-Prämie (Restricted Incentive Award), die in den Jahren 2026-2030 ausgeliefert wird, und weitere 30% als aufgeschobene Aktienprämie (Restricted Equity Award), die in den Jahren 2027-2031 ausgeliefert wird. Für die Abfindungsleistung gelten sämtliche vertraglich vereinbarten Regelungen über variable Vergütungsbestandteile entsprechend, einschließlich der Möglichkeit einer Rückforderung variabler Vergütung („Clawback“).

Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem.

Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Festgesetzte Gesamtvergütung 2025

Der Aufsichtsrat hat die nachfolgenden Vergütungen auf individueller Basis festgelegt. Der zweite LTI-Plan nach dem neuen System wurde für die Performance Periode 2025-2027 aufgelegt; nach Ablauf der 3-jährigen Leistungs-bemessungsperiode ermittelt der Aufsichtsrat den Zielerreichungsgrad auf Basis der vorab festgelegten KPIs. Aufgrund der Umstellung von einer rückwärtsgerichteten auf eine vorwärts gerichtete 3-jährige Leistungs-bemessungsperiode sind die ersten beiden Jahre nach Einführung des neuen Systems (2024 und 2025) Übergangsjahre („Übergangsphase“). Die Awards des zweiten Long-Term Incentive -Plans (LTI-Plan 2025-2027) werden erst Anfang 2028 gewährt. Während der Übergangsphase wird der LTI zu Berechnungs- und Vergleichszwecken mit dem Zielbetrag ausgewiesen. Zur besseren Vergleichbarkeit mit den Vorjahreszahlen enthält die untenstehende Tabelle eine Spalte „Pro-Forma-Gesamtvergütung“, in der die Summe von Grundgehalt, tatsächlich gewährtem STI und einem Zielwert für den LTI gezeigt wird.

Dieser Ansatz ist in der nachstehenden Tabelle reflektiert.

	2025			2024	
in €	Grundgehalt ¹	Aktueller Wert Short-Term Incentive	Zielwert Long-Term Incentive ²	Pro-Forma Gesamtvergütung	Pro-Forma Gesamtvergütung ³
Christian Sewing	3.800.000	3.090.085	3.600.000	10.490.085	9.753.210
James von Moltke	3.200.000	2.494.453	3.060.000	8.754.453	8.265.320
Fabrizio Campelli	3.400.000	2.634.571	3.240.000	9.274.571	8.987.920
Dr. Marcus Chromik ⁴	1.600.000	528.970	672.000	2.800.970	0
Bernd Leukert	2.400.000	1.886.248	2.460.000	6.746.248	6.349.120
Alexander von zur Mühlen	2.400.000	1.908.143	2.460.000	6.768.143	6.398.320
Laura Padovani ⁵	2.200.000	720.836	924.000	3.844.836	1.478.925
Claudio de Sanctis	3.200.000	2.519.645	3.120.000	8.839.645	8.377.120
Rebecca Short	2.400.000	1.923.132	2.460.000	6.783.132	6.467.200
Professor Dr. Stefan Simon ⁶	800.000	464.667	820.000	2.084.667	5.857.120
Olivier Vigneron ⁷	926.667	633.222	949.833	2.509.722	6.137.560
Summe	26.326.667	18.803.972	23.765.833	68.896.472	68.071.815

¹ In der Spalte „Grundgehalt“ sind die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte aus Vergleichbarkeitsgründen in EUR angegeben. Der tatsächliche Zufluss weicht bei den Vorstandsmitgliedern Alexander von zur Mühlen und Prof. Dr. Stefan Simon aufgrund von Währungsschwankungen und bei Bernd Leukert aufgrund der Verrechnung von Vergütungen aus Mandaten von diesem Zielwert ab. Die Zuflüsse sind im Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss-Tabelle)“ dargestellt

² Die Bestimmung des finalen Erreichungsgrades des LTI-Plans 2025-2027 erfolgt am Ende der 3-Jahres Bemessungsperiode in 2028.

³ Die Pro-Forma Gesamtvergütung enthält den Zielwert für das LTI im Jahr 2024. Die Festlegung des endgültigen Zielerreichungsgrads für den LTI-Plan 2024–2026 erfolgt nach Ablauf der 3-Jahres Bemessungsperiode in 2027.

⁴ Mitglied seit dem 1. Mai 2025

⁵ Mitglied seit dem 1. Juli 2024

⁶ Mitglied bis zum 30. April 2025

⁷ Mitglied bis zum 19. Mai 2025

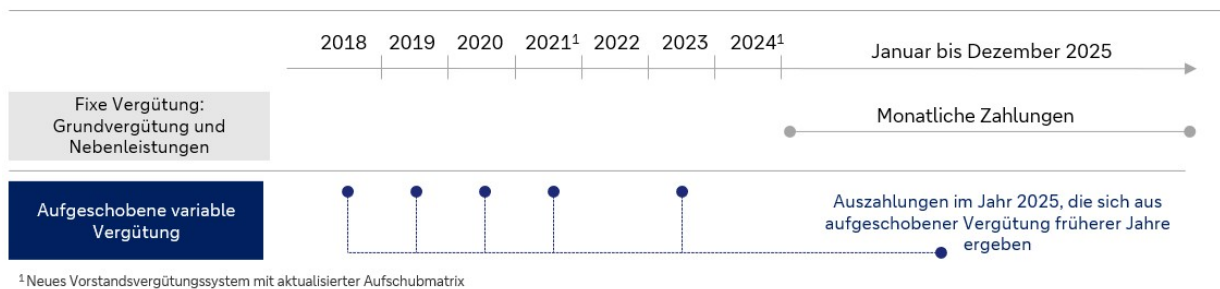
Gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflusstabelle)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den im Geschäftsjahr 2025 aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesenen Zuflüsse weichen in einigen Fällen deutlich von den in den Vorjahren berichteten Beträgen ab. Diese Abweichung ist auf das im Jahr 2018 geltende Vergütungssystem zurückzuführen, das vorsah, dass die variable Vergütung aus der langfristigen Vergütungskomponente nach fünf Jahren in einem Betrag fällig wird und nach sechs Jahren zur Auszahlung gelangt (sog. Cliff-Vesting). Demgegenüber ist die ab dem Jahr 2022 gewährte variable Vergütung in vier oder fünf jährlichen Tranchen fällig. Der Anstieg der für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesenen Beträge ist daher im Wesentlichen auf die Cliff-Vesting-Struktur der im Jahr 2019 für das Geschäftsjahr 2018 gewährten variablen Vergütung zurückzuführen.

Die dargestellten Angaben unterscheiden zwischen Vergütungsbestandteilen, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“).

Dementsprechend zeigt die Tabelle mit Ausnahme des Grundgehalts und der Nebenleistungen aufgeschobene Barvergütungen (Restricted Incentive Awards/RIA), die aus der Gewährung von Short-Term Awards auf der Grundlage des jeweiligen Vergütungssystems resultieren, welches in den Vorjahren gegolten hat. Dementsprechend wird die variable Vergütung auf der Grundlage des neuen Vergütungssystems erst im nächsten Jahr veranschaulicht, d. h. die Short-Term Incentive-Barauszahlung für die Leistung im Geschäftsjahr 2025 wird im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt und wird dann als Zufluss für das Geschäftsjahr 2026.



Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder (Zuflusstabelle)

	Christian Sewing				James von Moltke			
	2025		2024		2025		2024	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	3.800	24%	3.750	77%	3.200	29%	3.200	68%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	11	0%	113	2%	105	1%	107	2%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	3.811	24%	3.863	79%	3.305	29%	3.307	70%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Barvergütung für 2024	1.201	8%	0	0%	1.003	9%	0	0%
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2020 Restricted Incentive Award für 2019	43	0%	43	1%	38	0%	43	1%
2021 Restricted Incentive Award für 2020	304	2%	304	6%	191	2%	213	4%
2022 Restricted Incentive Award für 2021	652	4%	0	0%	447	4%	0	0%
2023 Restricted Incentive Award für 2022	0	0%	667	14%	0	0%	522	11%
2024 Restricted Incentive Award für 2023	632	4%	0	0%	492	4%	0	0%
davon Equity Awards:								
2019 Restricted Equity Award für 2018	7.205	46%	0	0%	4.427	39%	0	0%
2022 Restricted Equity Award für 2021	1.710	11%	0	0%	1.313	12%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	11.745	76%	1.013	21%	7.912	71%	1.433	30%
Gesamtvergütung	15.556	100%	4.876	100%	11.217	100%	4.740	100%

	Fabrizio Campelli				Dr. Marcus Chromik ¹			
	2025		2024		2025		2024	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	3.400	49%	3.400	82%	1.600	84%	0	0%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	300	16%	0	0%
Nebenleistungen	6	0%	6	0%	3	0%	0	—%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	3.406	49%	3.406	82%	1.903	100%	0	—%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Barvergütung für 2024	1.150	16%	0	0%	0	0%	0	0%
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2020 Restricted Incentive Award für 2019	6	0%	7	0%	0	0%	0	0%
2021 Restricted Incentive Award für 2020	184	3%	213	5%	0	0%	0	0%
2022 Restricted Incentive Award für 2021	417	6%	0	0%	0	0%	0	0%
2023 Restricted Incentive Award für 2022	0	0%	502	12%	0	0%	0	0%
2024 Restricted Incentive Award für 2023	548	8%	0	0%	0	0%	0	0%
davon Equity Awards:								
2019 Restricted Equity Award für 2018	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2022 Restricted Equity Award für 2021	1.287	18%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	3.592	51%	722	17%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	6.998	100%	4.129	100%	1.903	100%	0	0%

¹ Mitglied seit dem 1. Mai 2025. Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Zusammenfassung“ in diesem Bericht dargestellt.

	Bernd Leukert				Alexander von zur Mühlen			
	2025		2024		2025		2024	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.386 ¹	45%	2.391 ¹	78%	2.517 ²	37%	2.576 ²	62%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	650	10%	650	16%
Nebenleistungen	8	0%	9	0%	143	2%	136	3%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.394	45%	2.400	78%	3.311	49%	3.362	81%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Barvergütung für 2024	745	14%	0	0%	769	11%	0	0%
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2020 Restricted Incentive Award für 2019	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2021 Restricted Incentive Award für 2020	188	4%	188	6%	99	1%	74	2%
2022 Restricted Incentive Award für 2021	474	9%	0	0%	621	9%	0	0%
2023 Restricted Incentive Award für 2022	0	0%	477	16%	0	0%	473	11%
2024 Restricted Incentive Award für 2023	426	8%	0	0%	570	8%	0	0%
davon Equity Awards:								
2019 Restricted Equity Award für 2018	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2022 Restricted Equity Award für 2021	1.036	20%	0	0%	1.273	19%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	103 ³	2%	219 ³	5%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	2.870	55%	666	22%	3.435	51%	766	19%
Gesamtvergütung	5.264	100%	3.065	100%	6.746	100%	4.128	100%

¹ Die dargestellte Festvergütung beinhaltet die Anrechnung von Vergütung aus Mandaten

² Aufgrund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen

³ Die variable Nebenleistung stellt einen Mietkostenzuschuss dar.

	Laura Padovani ¹				Claudio de Sanctis			
	2025		2024		2025		2024	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.200	79%	875	79%	3.200	70%	3.200	99%
Pensionszulage	450	16%	225	20%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	19	1%	12	1%	44	1%	20	1%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.669	96%	1.112	100%	3.244	71%	3.220	100%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Barvergütung für 2024	118	4%	0	0%	1.029	23%	0	0%
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2020 Restricted Incentive Award für 2019	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2021 Restricted Incentive Award für 2020	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2022 Restricted Incentive Award für 2021	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2023 Restricted Incentive Award für 2022	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2024 Restricted Incentive Award für 2023	0	0%	0	0%	268	6%	0	0%
davon Equity Awards:								
2019 Restricted Equity Award für 2018	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2022 Restricted Equity Award für 2021	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	118	4%	0	0%	1.297	29%	0	0%
Gesamtvergütung	2.787	100%	1.112	100%	4.540	100%	3.220	100%

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2024.

	Rebecca Short				Professor Dr. Stefan Simon ¹			
	2025		2024		2025		2024	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400	51%	2.400	81%	827 ²	14%	2.468 ²	59%
Pensionszulage	0	0%	—	0%	217	4%	650	16%
Nebenleistungen	7	0%	56	2%	29	0%	117	3%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.407	51%	2.456	83%	1.073	18%	3.235	78%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Beendigungsleistungen	0	0%	0	0%	2.069 ³	35%	0	0%
Barvergütung für 2024	804	17%	0	0%	499	8%	0	0%
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2020 Restricted Incentive Award für 2019	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2021 Restricted Incentive Award für 2020	0	0%	0	0%	79	1%	78	2%
2022 Restricted Incentive Award für 2021	273	6%	0	0%	479	8%	0	0%
2023 Restricted Incentive Award für 2022	0	0%	491	17%	0	0%	475	11%
2024 Restricted Incentive Award für 2023	392	8%	0	0%	465	8%	0	0%
davon Equity Awards:								
2019 Restricted Equity Award für 2018	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2022 Restricted Equity Award für 2021	845	18%	0	0%	1.036	18%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	173 ⁴	3%	363 ⁴	9%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	2.313	49%	491	17%	4.800	82%	916	22%
Gesamtvergütung	4.720	100%	2.946	100%	5.873	100%	4.151	100%

¹ Mitglied bis zum 30. April 2025.

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

³ Weitere Informationen zu den Beendigungsleistungen sind im Abschnitt „Leistungen bei Vertragsbeendigung“ in diesem Bericht dargestellt.

⁴ Die variable Nebenleistung ist weitestgehend durch einen Mietkostenzuschuss begründet.

	Olivier Vigneron ¹			
	2025		2024	
	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:				
Festvergütung (Grundgehalt)	927	36%	2.400	90%
Pensionszulage	0	0%	–	0%
Nebenleistungen	2	0%	13	0%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	929	37%	2.413	90%
Variable Vergütungsbestandteile:				
Beendigungsleistungen	620 ²	24%	0	0%
Barvergütung für 2024	639	25%	0	0%
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile				
davon Restricted Incentive Awards:				
2020 Restricted Incentive Award für 2019	0	0%	0	0%
2021 Restricted Incentive Award für 2020	0	0%	0	0%
2022 Restricted Incentive Award für 2021	0	0%	0	0%
2023 Restricted Incentive Award für 2022	0	0%	266	10%
2024 Restricted Incentive Award für 2023	354	14%	0	0%
davon Equity Awards:				
2019 Restricted Equity Award für 2018	0	0%	0	0%
2022 Restricted Equity Award für 2021	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	1.612	63%	266	10%
Gesamtvergütung	2.541	100%	2.679	100%

¹ Mitglied bis zum 19. Mai 2025

² Weitere Informationen zu den Beendigungsleistungen sind im Abschnitt „Leistungen bei Vertragsbeendigung“ in diesem Bericht dargestellt.

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

Frühere Mitglieder des Vorstands

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflusstabelle)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 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 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 Ablauf des Geschäftsjahres 2015 beendet haben. Mehrjährig aufgeschobene Vergütungsbestandteile werden bei Beendigung des Mandats nicht vorzeitig gewährt.

Die für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesenen Zuflüsse weichen in einigen Fällen deutlich von den in den Vorjahren berichteten Beträgen ab. Diese Abweichung ist auf das im Jahr 2018 geltende Vergütungssystem zurückzuführen, das vorsah, dass die variable Vergütung aus der langfristigen Vergütungskomponente nach fünf Jahren in einem Betrag fällig wird und nach sechs Jahren zur Auszahlung gelangt (sog. Cliff-Vesting). Demgegenüber ist die ab dem Jahr 2022 gewährte variable Vergütung in vier oder fünf jährlichen Tranchen fällig. Der Anstieg der für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesenen Beträge ist daher im Wesentlichen auf die Cliff-Vesting-Struktur der im Jahr 2019 für das Geschäftsjahr 2018 gewährten variablen Vergütung zurückzuführen.

	Karl von Rohr Mitglied bis 31. Oktober 2023		Stuart Lewis Mitglied bis 19. Mai 2023		Frank Kuhnke Mitglied bis 30. April 2021	
	2025		2025		2025	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile						
Restricted Incentive Awards	1.028	13%	594	6%	348	47%
Equity Awards	6.594	87%	9.013	94%	386	53%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%
Pensionsleistungen	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	7.622	100%	9.607	100%	734	100%

	Werner Steinmüller Mitglied bis 31. Juli 2020		Sylvie Matherat Mitglied bis 31. Juli 2019		Garth Ritchie Mitglied bis 31. Juli 2019	
	2025		2025		2025	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile						
Restricted Incentive Awards	134	3%	78	1%	87	1%
Equity Awards	4.614	97%	13.867 ¹	99%	12.536 ¹	99%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%
Pensionsleistungen	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	4.748	100%	13.946	100%	12.622	100%

² Beinhaltet Zuflüsse aus Beendigungsleistungen.

	Nicolas Moreau Mitglied bis 31. Dezember 2018				Dr. Marcus Schenck Mitglied bis 24. Mai 2018		John Cryan Mitglied bis 8. April 2018	
	2025				2025		2025	
	DB AG	DWS Management GmbH	Gesamt					
	in Tsd €	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0%	0	0%	0	0%
Equity Awards	3.688 ¹	5.328 ²	9.016	100%	2.032	0%	1.468	0%
Nebenleistungen	0	0	0	0%	0	0%	0	0%
Pensionsleistungen	0	0	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	3.688	5.328	9.016	100%	2.032	0%	1.468	0%

¹ Beinhaltet Zuflüsse aus Beendigungsleistungen.

² Weitere Informationen zu diesen Instrumenten sind im DWS-Geschäftsbericht zu finden.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden zusätzlich zu den in der Tabelle ausgewiesenen individuellen Zahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder weitere 10,2 Mio. € an 11 ehemalige Vorstandsmitglieder für Pensionsleistungen gezahlt. Diese Zahlungen werden aus Datenschutzgründen gemäß § 162 Abs. 5 des Aktiengesetzes (AktG) nicht mehr individuell ausgewiesen.

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026

Gesamtzielvergütung und Maximalvergütung

Die Gesamtzielvergütung für das Jahr 2026 bleibt grundsätzlich gegenüber der geltenden oder im Jahr 2025 angepassten Gesamtzielvergütung unverändert.

Die Begrenzungen der Vergütungen für die Mitglieder des Vorstands bleiben gegenüber dem Geschäftsjahr 2025 unverändert. Das bedeutet, dass der maximal mögliche Erreichungsgrad der variablen Vergütung 150% beträgt. 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.

Zielestruktur und Zielwerte 2026

Das im Jahr 2024 eingeführte Vergütungssystem funktioniert gut und führt zu angemessenen Ergebnissen. Daher wird die Zielestruktur auf Basis des von der Hauptversammlung 2024 genehmigten Vergütungssystems unverändert beibehalten.

Beim Investorentag im November 2025 stellte die Deutsche Bank ihre Strategie zur Beschleunigung der Wertschöpfung von 2026 bis 2028 vor, mit dem Ziel, als Globale Hausbank zum europäischen Champion zu werden. Die Strategie basiert auf drei Hebeln: fokussiertes Wachstum, strenge Kapitaldisziplin und ein skalierbares Betriebsmodell. Zu den Zielen gehört ein zusätzlicher Umsatz von rund 5 Mrd. €, wovon 75% aus der Vermögensverwaltung, dem Zahlungsverkehr und Beratungsdienstleistungen stammen. Die Eigenkapitalrendite (Return on Tangible Equity, RoTE) soll von über 10% im Jahr 2025 auf größer als 13% innerhalb von drei Jahren steigen, teilweise erreicht durch eine disziplinierte Kapitalallokation in renditestarke Bereiche. Ein skalierbares Betriebsmodell zielt darauf ab, die Kosten-Ertrags-Relation bis 2028 auf unter 60% zu senken und hauptsächlich durch Automatisierung und KI-Integration jährliche Effizienzgewinne von 2 Mrd. € zu erzielen.

Aus der Strategie leiten sich sowohl kurz- als auch langfristige Ziele ab, um sicherzustellen, dass dem Pay-for-Performance-Ansatz entsprochen wird.

Short-Term Incentive (STI)

Grundsätzlich unverändert gegenüber 2025 wird der Betrag des Short-Term Incentive (STI) für das Geschäftsjahr 2026 weiterhin 40% der gesamten Zielvariablen Vergütung betragen und bemisst sich anhand der individuellen Zielerreichung für die kurz- und mittelfristigen individuellen als auch divisionalen Ziele.

Die spezifischen, individuellen Ziele des Short-Term Incentive für 2026 werden im Rahmen des Vorstandsvergütungsberichts 2026 retrospektiv veröffentlicht.

Unter Berücksichtigung des Feedbacks von Investoren hat sich der Aufsichtsrat verpflichtet, die ex-post Offenlegungen zum Short-Term Incentive im Vorstandsvergütungsbericht 2026 zu verbessern und hat die entsprechenden Governance-Strukturen zu Beginn dieses Jahres eingeführt.

Long-Term Incentive (LTI)

Der Long-Term Incentive (LTI) wird weiterhin 60% der gesamten variablen Zielvergütung betragen. Er besteht aus kollektiven langfristigen Zielen, die eng mit der Strategie der Bank verknüpft sind.

Für die dreijährige Bemessungsperiode 2026 - 2028 besteht der LTI aus vier Vergütungskomponenten, die unverändert zu den vorherigen, noch laufenden Bemessungsperiode 2024-2026 und 2025-2027 stehen.

Die Ziele des LTI-Plans 2026-2028 sind folgende:

Long-Term Incentive KPI	Definition	%	Bewertung ¹		
			Untergrenze (0%)	Ziel (100%)	Obergrenze (150%)
Group Financials		25%			
RoTE	Eigenkapitalrendite nach Steuern Ende 2028	15%	≤ 11%	13.0%	≥ 14%
TBVPS	Materielles Nettovermögen pro Aktie – durchschnittl. Jährliches Wachstum (exkl. Wechselkurs) 2026-2028	10%	≤ 5.0%	7.5%	≥ 8.5%
RTSR		15%			
RTSR	Ranking der Deutschen Bank vs. Peer Group Ende 2028	15%	< Median Bei Median = 50%	70. Perzentil	90. Perzentil
ESG		20%			
Environmental	Klimarisiko-Management vorantreiben – misst MB gegen vereinbarte KPIs in Verbindung mit Reduktionszielen für offengelegte kohlenstoffintensive Sektoren im Einklang mit den veröffentlichten Pfaden zur Erreichung der Net Zero Ziele, Zielerreichung wird als "Durchschnitt der Jahre 2026-2028" berechnet	8%	≤ 50%	70%	85%
			Vordefinierte Datenpunkte der festgelegten Reduktionsziele für kohlenstoff-intensive Industriesektoren, die die Schwellenwerte erfüllen		
Social	Geschlechtervielfalt exkl. US Belegschaft (Kombinierte Ebenen MB -1/ MB -2) bis Ende 2028	4%	≤ 30%	32.5%	35%
Governance	Regulatorische Ratings & Durchsetzungsmaßnahmen	8%	0%	100%	150%

¹ Berechnungsansatz: Linear, sofern nicht anders angegeben.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in §14 der Satzung geregelt und wurde zuletzt von der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 angepasst und beschlossen.

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

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

Ausschussvorsitz in €	
Prüfungsausschuss	150.000
Risikoausschuss	150.000
Technologie-, Daten- und Innovationsausschuss	150.000
Präsidialausschuss	100.000
Nominierungsausschuss	100.000
Vergütungskontrollausschuss	100.000
Regulatory Oversight Ausschuss ¹	100.000
Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss	100.000
Vermittlungsausschuss	0

¹ Der Regulatory Oversight Ausschuss wurde mit Beschluss des Aufsichtsrats am 22. Mai 2025 aufgelöst.

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

Die ermittelte Vergütung wird dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied spätestens zwei Monate nach Rechnungsvorlage und in der Regel innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres ausgezahlt. Bei unterjährigen Wechseln im Aufsichtsrat erfolgt die Vergütung für das Geschäftsjahr zeitanteilig, und zwar mit Aufrundung/Abrundung auf volle Monate.

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

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

Mit Inkrafttreten des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat zum 17. Mai 2023 empfiehlt der Aufsichtsrat, dass dessen Mitglieder eine freiwillige Selbstverpflichtung dahingehend abgeben, insgesamt mindestens 10% der ihnen jährlich wirtschaftlich zufließenden Bruttovergütung in Aktien der Deutsche Bank AG anzulegen und diese für die Dauer ihrer laufenden Amtszeit zu halten.

Der Aufsichtsrat ist sich darüber einig, dass bei der persönlichen Entscheidung zur selbstverpflichtenden Eigeninvestition etwaige Abführungsverpflichtungen an Gewerkschaften berücksichtigt werden. Aufsichtsratsmitglieder, die bereits eine Anzahl an Deutsche Bank-Aktien halten, deren Gegenwert am Tage der Abgabe der freiwilligen Selbstverpflichtung mindestens 10% der Ihnen wirtschaftlich zufließenden Aufsichtsratsvergütung für die Dauer Ihrer laufenden Amtszeit entspricht, müssen keine weiteren Deutsche Bank-Aktien erwerben.

Alle Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat sowie das dem Aufsichtsrat als leitende Angestellte angehörende Mitglied haben die freiwillige Selbstverpflichtung gegenüber dem Aufsichtsrat abgegeben oder hielten zum Zeitpunkt der Abgabe der freiwilligen Selbstverpflichtung Deutsche Bank-Aktien im Gegenwert von mindestens 10% der ihnen wirtschaftlich zufließenden Aufsichtsratsvergütung für die Dauer ihrer laufenden Amtszeit.

Der individuelle Aktienbesitz der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f, 315d HGB ausgewiesen.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 und 2024

Die Zusammensetzung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2025 und 2024 ist nachstehend aufgeführt (ohne etwaige gesetzliche Umsatzsteuer). Die Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die Ermittlung erfolgte jeweils mit Aufrundung/Abrundung auf volle Monate.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025				
	Grundvergütung		Vergütung für Vorsitz in Ausschüssen		Gesamtvergütung
	in €	in %	in €	in %	in €
Alexander Wynaendts	950.000	100	–	–	950.000
Frank Schulze	475.000	100	–	–	475.000
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	475.000	83	100.000	17	575.000
Susanne Bleidt	300.000	100	–	–	300.000
Mayree Clark	300.000	67	150.000	33	450.000
Jan Duscheck	300.000	100	–	–	300.000
Manja Eifert	300.000	100	–	–	300.000
Claudia Fieber	300.000	100	–	–	300.000
Sigmar Gabriel	300.000	100	–	–	300.000
Florian Haggenmiller	300.000	100	–	–	300.000
Timo Heider	300.000	100	–	–	300.000
Dr. Klaus Moosmayer ¹	175.000	100	–	–	175.000
Kirsty Roth ¹	175.000	100	0	–	175.000
Gerlinde M. Siebert	300.000	100	–	–	300.000
Yngve Slyngstad	300.000	100	–	–	300.000
Stephan Szukalski	300.000	100	–	–	300.000
John Alexander Thain	300.000	75	100.000	25	400.000
Jürgen Tögel	300.000	100	–	–	300.000
Michele Trogni	300.000	67	150.000	33	450.000
Dr. Dagmar Valcárcel ²	125.000	67	62.500	33	187.500
Dr. Theodor Weimer ³	125.000	100	–	–	125.000
Frank Witter	300.000	67	150.000	33	450.000
Summe	7.000.000	91	712.500	9	7.712.500

¹ Mitglied des Aufsichtsrats ab 22. Mai 2025

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 22. Mai 2025. Vergütung für Ausschussvorsitz inklusive des Barausgleichs gemäß § 14 (3) Absatz 1 der Satzung

³ Mitglied des Aufsichtsrats bis 22. Mai 2025

Mit Ausnahme von Jan Duscheck, Florian Haggenmiller (Mitglied ab 16. Januar 2024), Birgit Laumen (Mitglied bis 12. Januar 2024) und Stephan Szukalski sind beziehungsweise waren in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2025 wurden diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,40 Mio. € (in Form von Vergütungen, Renten- und Pensionszahlungen) gezahlt.

Nach ihrem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat erhalten dessen Mitglieder keine weiteren Leistungen. Mitglieder, die bei der Bank angestellt sind oder waren, haben jedoch im Rahmen ihres jeweiligen Anstellungsverhältnisses (also nicht aus der Aufsichtsratsstätigkeit) Anspruch auf Leistungen, die nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses anfallen. Im Jahresverlauf 2025 wurden 0,13 Mio. € für Pensionsverpflichtungen, Rentenzahlungen oder vergleichbare Leistungen für diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats zurückgestellt, die bei der Bank angestellt sind oder waren.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024				
	Grundvergütung		Vergütung für Vorsitz in Ausschüssen		Gesamtvergütung
	in €	in %	in €	in %	in €
Alexander Wynaendts	950.000	100	–	–	950.000
Frank Schulze	475.000	100	–	–	475.000
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	475.000	83	100.000	17	575.000
Susanne Bleidt	300.000	100	–	–	300.000
Mayree Clark	300.000	67	150.000	33	450.000
Jan Duscheck	300.000	100	–	–	300.000
Manja Eifert	300.000	100	–	–	300.000
Claudia Fieber	300.000	100	–	–	300.000
Sigmar Gabriel	300.000	100	–	–	300.000
Florian Haggenmiller ¹	275.000	100	–	–	275.000
Timo Heider	300.000	100	–	–	300.000
Birgit Laumen ²	0	–	–	–	0
Gerlinde M. Siebert	300.000	100	–	–	300.000
Yngve Slyngstad	300.000	100	–	–	300.000
Stephan Szukalski	300.000	100	–	–	300.000
John Alexander Thain	300.000	75	100.000	25	400.000
Jürgen Tögel	300.000	100	–	–	300.000
Michele Trogni	300.000	67	150.000	33	450.000
Dr. Dagmar Valcárcel ³	300.000	67	150.000	33	450.000
Dr. Theodor Weimer	300.000	100	–	–	300.000
Frank Witter	300.000	67	150.000	33	450.000
Summe	6.975.000	90	800.000	10	7.775.000

¹ Mitglied des Aufsichtsrats ab 16. Januar 2024

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 12. Januar 2024

³ Vergütung für Ausschussvorsitz inklusive des Barausgleichs gemäß §14 (3) Absatz 1 der Satzung

Aufsichtsratsmitglieder, deren laufende Amtszeit vor dem 17. Mai 2023 begann, erhielten die während der Amtszeit bis zum 17. Mai 2023 auf Grundlage der bis zum 17. Mai 2023 geltenden Regelungen für die Vergütung des Aufsichtsrats kumulativ erworbenen virtuellen Aktienanteile im Februar 2024 ausgezahlt, wie im Geschäftsbericht 2024 näher erläutert.

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 über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis.

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.

	2025	2024	2023	2022	2021	Veränderung von 2025 zu 2024 in %	Veränderung von 2024 zu 2023 in %	Veränderung von 2023 zu 2022 in %	Veränderung von 2022 zu 2021 in %
1. Ertragsentwicklung der Gesellschaft									
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) Deutsche Bank AG (in Mio. €)	6.183	2.883	4.999	5.506	1.919	114%	-42%	-9%	187%
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) Deutsche Bank Konzern (in Mio. €)	6.931	3.366	4.772	5.525	2.365	106%	-29%	-14%	134%
Cost/Income-Ratio Deutsche Bank Konzern (in %)	64,4%	76,3%	75,1%	74,9%	84,6%	-16%	2%	0%	-11%
Eigenkapitalrendite Deutsche Bank Konzern (in %)	10,3%	4,7%	7,4%	9,4%	3,8%	122%	-38%	-21%	147%
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer									
weltweit auf Vollzeitbasis	120.974	0	0	0	0	-2%	5%	-7%	4%
3. Vorstandsvergütung (in Tsd. €)									
gegenwärtige Mitglieder des Vorstands									
Christian Sewing (Mitglied seit 1. Januar 2015)	15.556	4.876	5.010	4.394	3.867	N/A	-3%	14%	14%
James von Moltke (Mitglied seit 1. Juli 2017)	11.217	4.740	4.065	3.783	4.009	137%	17%	7%	-6%
Fabrizio Campelli (Mitglied seit 1. November 2019)	6.998	4.129	3.909	2.744	2.420	69%	6%	42%	13%
Dr. Marcus Chromik (Mitglied seit 1. May 2025)	1.903	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Bernd Leukert (Mitglied seit 1. Januar 2020)	5.264	3.065	2.990	2.593	2.419	72%	3%	15%	7%
Alexander von zur Mühlen (Mitglied seit 1. August 2020)	6.746	4.133	3.767	3.412	3.157	63%	10%	10%	8%
Laura Padovani (Mitglied seit 1. Juli 2024)	2.787	1.112	0	0	0	151%	0%	0%	0%
Claudio de Sanctis (Mitglied seit 1. Juli 2023)	4.540	3.220	1.509	0	0	41%	113%	0%	0%
Rebecca Short (Mitglied seit 1. Mai.2021)	4.720	2.946	2.674	2.436	1.606	60%	10%	10%	52%
Mitglieder, welche den Vorstand im Jahr verlassen haben									
Prof. Dr. Stefan Simon (Mitglied bis 30. April 2025)	5.873 ¹	4.118	3.319	2.488	2.446	43%	24%	33%	2%

	2025	2024	2023	2022	2021	Veränderung von 2025 zu 2024 in %	Veränderung von 2024 zu 2023 in %	Veränderung von 2023 zu 2022 in %	Veränderung von 2022 zu 2021 in %
Olivier Vigneron (Mitglied bis 19. Mai 2025)	2.541 ¹	2.679	2.433	1.508	0	-5	10	61	0
Mitglieder, die den Vorstand vor diesem Jahresende verlassen haben									
Karl von Rohr (Mitglied bis 31. Oktober 2023)	7.622	2.425 ¹	3.727	3.444	3.235	N/A	-35	8	6
Christiana Riley (Mitglied bis May 17, 2023)	0	2	2.673	3.653	3.079	-100	-100	-27	19
Stuart Lewis (Mitglied bis 19 Mai 2023)	9.607	388	1.363	2.648	3.079	N/A	-72	-49	-14
Frank Kuhnke (Mitglied bis 30. April 2021)	734	200	348	1.626 ¹	2.264 ¹	N/A	-43	-79	-28
Werner Steinmüller (Mitglied bis 31. Juli 2020)	4.748	134	283	283	3.117	N/A	-53	0	-91
Sylvie Matherat (Mitglied bis 31. Juli 2019)	13.946 ¹	2.335 ¹	132	134	211	N/A	N/A	-1	-36
Garth Ritchie (Mitglied bis 31. Juli 2019)	12.622 ¹	1.790 ¹	268	268	2.071	N/A	N/A	0	-87
Nicolas Moreau (Mitglied bis 31. Dezember 2018)	9.016 ¹	2.736 ¹	286	317	299	N/A	N/A	-10	6
Dr. Marcus Schenck (Mitglied bis 24. Mai 2018)	2.032	0	65	65	65	0	-100	0	0
John Cryan (Mitglied bis 8. April 2018)	1.468	4.382 ¹	3.312 ¹	47	47	-67	32	N/A	0
4. Aufsichtsratsvergütung (in Tsd. €)									
gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats									
Alexander Wynaendts (Mitglied seit 19. Mai. 2022)	950	950	929	496	0	0	2	87	0
Frank Schulze (Mitglied seit 17. Mai 2023)	475	475	277	0	0	0	71	0	0
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Mitglied seit 1. August 2018)	575	575	565	521	496	0	2	8	5
Susanne Bleidt (Mitglied seit 17. Mai 2023)	300	300	175	0	0	0	71	0	0
Mayree Clark (Mitglied seit 24. Mai 2018)	450	450	429	429	450	0	5	0	-5
Jan Duscheck (Mitglied seit 2. August 2016)	300	300	300	300	271	0	0	0	11
Manja Eifert (Mitglied seit 7. April 2022)	300	300	258	117	0	0	16	121	0
Claudia Fieber (Mitglied seit 17. Mai 2023)	300	300	175	0	0	0	71	0	0
Sigmar Gabriel (Mitglied seit 11. März 2020)	300	300	258	200	200	0	16	29	0
Florian Haggenmiller (Mitglied seit 16. Januar 2024)	300	275	0	0	0	9	0	0	0
Timo Heider (Mitglied seit 23. Mai 2013)	300	300	279	308	292	0	8	-9	5
Dr. Klaus Moosmayer (Mitglied seit 22. Mai 2025)	175	0	0	0	0	0	0	0	0
Kirsty Roth (Mitglied seit 22. Mai 2025))	175	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerlinde Siebert (Mitglied seit 17. Mai 2023)	300	300	175	0	0	0	71	0	0
Yngve Slyngstad (Mitglied seit 19. Mai 2022)	300	300	258	100	0	0	16	158	0
Stephan Szukalski (Mitglied bis 31. Dezember 2020; Mitglied seit 17. Mai 2023)	300	300	175	0	0	0	71	0	0

	2025	2024	2023	2022	2021	Veränderung von 2025 zu 2024 in %	Veränderung von 2024 zu 2023 in %	Veränderung von 2023 zu 2022 in %	Veränderung von 2022 zu 2021 in %
John Alexander Thain (Mitglied seit 24. Mai 2018)	400	400	317	200	200	0	26	59	0
Jürgen Tögel (Mitglied seit 17. Mai 2023)	300	300	175	0	0	0	71	0	0
Michele Trogni (Mitglied seit 24. Mai 2018)	450	450	450	450	392	0	0	0	15
Frank Witter (Mitglied seit 27. Mai 2021)	450	450	388	300	142	0	16	29	111
Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats						0	0	0	0
Dr. Dagmar Valcárcel (Mitglied bis 22. Mai 2025)	187	450	450	450	450	-58	0	0	0
Dr. Theodor Weimer (Mitglied bis 22. Mai 2025)	125	300	258	200	200	-58	16	29	0
Ludwig Blomeyer-Bartenstein (Mitglied bis 17. Mai 2023)	0	0	125	300	300	0	-100	-58	0
Detlef Polaschek (Mitglied bis 17. Mai 2023)	0	0	188	450	450	0	-100	-58	0
Martina Klee (Mitglied bis 17. Mai 2023)	0	0	83	200	171	0	-100	-59	17
Birgit Laumen (Mitglied bis 12. Januar 2024)	0	0	175	0	0	0	-100	0	0
Gabriele Platscher (Mitglied bis 17. Mai 2023)	0	0	125	300	300	0	-100	-58	0
Bernd Rose (Mitglied bis 17. Mai 2023)	0	0	146	350	321	0	-100	-58	9
Stefan Viertel (Mitglied bis 17. Mai 2023)	0	0	146	321	242	0	-100	-55	33
Frank Werneke (Mitglied bis 17. Mai 2023)	0	0	125	300	8	0	-100	-58	N/A
Dr. Paul Achleitner (Mitglied bis 19. Mai 2022)	0	0	0	375	871	0	0	-100	-57
Dr. Gerhard Eschelbeck (Mitglied bis 19. Mai 2022)	0	0	0	104	217	0	0	-100	-52
Henriette Mark (Mitglied bis 31. März 2022)	0	0	0	63	250	0	0	-100	-75
Frank Bsirske (Mitglied bis 27. Oktober 2021)	0	0	0	0	250	0	0	0	-100
Gerd Alexander Schütz (Mitglied bis 27. Mai 2021)	0	0	0	0	50	0	0	0	-100

N/A – Nicht aussagekräftig

¹ Inklusive Beendigungsleistungen

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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben im Abschnitt "Vergütung der Mitarbeiter", die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Wir geben kein Prüfungsurteil ab zu dem Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Eschborn/Frankfurt am Main, 9. März 2026

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Rothermel
Wirtschaftsprüfer

Schreiber
Wirtschaftsprüfer

Vergütung der Mitarbeiter (ungeprüft)

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeiter für das Jahr 2025 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 2025 auch für die BHW Bausparkasse AG, die als bedeutendes Institut im Sinne des Kreditwesengesetzes eingestuft ist, sowie für andere Tochtergesellschaften innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns erstellt.

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 des Kreditwesengesetzes 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 MRT-Identifizierung wird sowohl für den Deutsche-Bank-Konzern als auch für Institute in der EU auf Institutsebene durchgeführt.

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

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

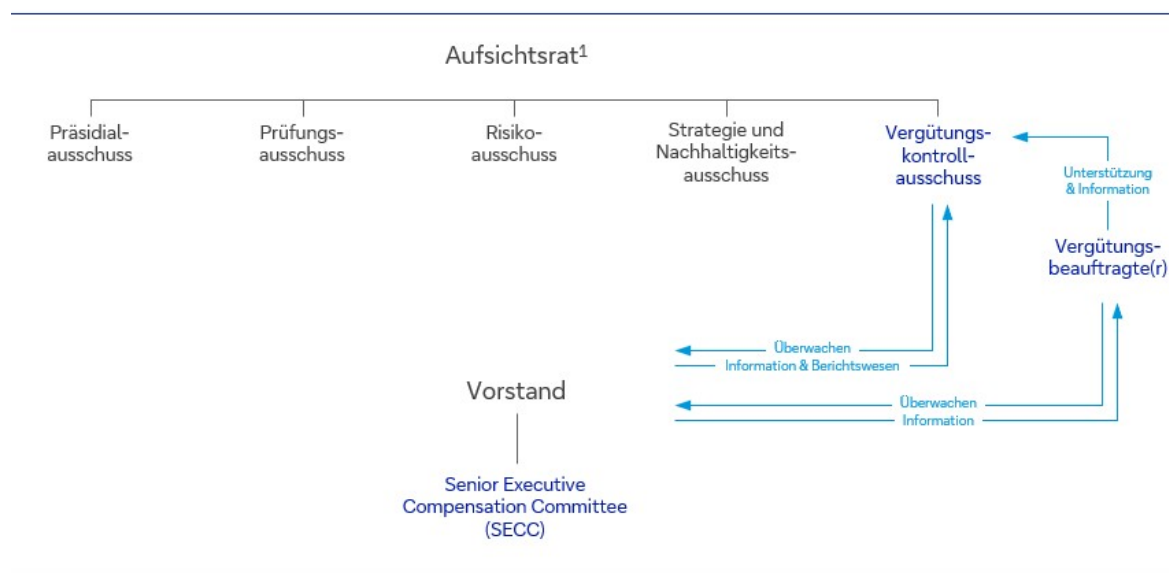
Die Deutsche Bank unterliegt auch spezifischen Richtlinien und Vorschriften lokaler Regulierungsbehörden. Viele dieser Anforderungen befinden sich mit der InstVV im Einklang. Bei Abweichungen ermöglicht die aktive und offene Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden, den jeweiligen lokalen Anforderungen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

Vergütungsgovernance

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

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

Vergütungsgovernance-Struktur



¹ Die Abbildung enthält nicht alle Ausschüsse des Aufsichtsrats

Vergütungskontrollausschuss (VKA)

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

Weitere Details, einschließlich der Zusammensetzung und der Anzahl der abgehaltenen Sitzungen, können dem Bericht des Aufsichtsrats innerhalb dieses 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. Im Rahmen dieses Mandats legt das SECC die Vergütungsstrategie, die Vergütungs- und Benefitsrichtlinie und die entsprechenden Leitprinzipien fest, die den übergeordneten Rahmen sowohl für die fixe Vergütung als auch für die variable Vergütung bilden. Dadurch wird unter anderem sichergestellt, dass die gesamten Vergütungsstrukturen den regulatorischen Anforderungen sowie den Vergütungsgrundsätzen der Bank entsprechen. 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 2025 bestand das SECC aus dem zuständigen Deutsche Bank AG Vorstandsmitglied für Human Resources und dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende, dem Head of Compliance, dem Head of Human Resources und dem Head of Performance & Reward sowie jeweils einem weiteren Vertreter aus den Bereichen Finance und Risk als stimmberechtigte Mitglieder. Der Vergütungsbeauftragte 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 2025 hielt es 15 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 essenziell sind, um die Ziele der Bank zu erreichen. Die Vergütungs- und Benefitsstrategie basiert auf drei Grundpfeilern (Prinzipien, Leistung und Prozesse, wie unten beschrieben), die die globale, kundenorientierte Geschäfts- und Risikostrategie der Bank unterstützen und durch sichere und solide Vergütungspraktiken verstärkt werden, die im Einklang mit der Ertrags-, Kapital- und Liquiditätslage der Bank stehen.

Prinzipien	Leistung	Prozesse
– Unterstützung der nachhaltigen Wachstumsstrategie als Globale Hausbank – Ausrichtung auf die Interessen der Kunden und Aktionäre sowie effektives Kostenmanagement – Vermeidung unangemessener Risikobereitschaft und Berücksichtigung verschiedener Risikoarten, einschließlich des ESG-Risikos – Gewinnung und Erhaltung der besten Talente, durch marktgerechte und wettbewerbsfähige Rahmenwerke und Prozesse – Unterstützung unseres Zwecks und unserer angestrebten Kultur, einschließlich der Förderung einer starken Risiko- und Speak-Up-Kultur	– Schaffung eines Umfelds für motivierte und engagierte Mitarbeitende – Starke Verknüpfung von Leistung und Vergütung zur Förderung einer nachhaltigen Leistungskultur – Anwendung und Förderung der Leitprinzipien unserer angestrebten Unternehmenskultur und des Verhaltenskodex im weiteren Sinne; Anwendung angemessener Konsequenzen bei Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Standards	Prozesse zur – Förderung eines geschlechtsneutralen Ansatzes, der einfach und transparent ist, sowie Gerechtigkeit und Fairness gewährleistet – Sicherstellung der Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Anforderungen – Vermeidung unangemessener Risikobereitschaft durch Einbeziehung von Maßnahmen des Risikomanagements

Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung

Das Vergütungsrahmenwerk, das grundsätzlich weltweit in allen Regionen und Geschäftsbereichen zur Anwendung kommt, betont eine angemessene Balance zwischen fixer Vergütung und variabler Vergütung, die zusammen die Gesamtvergütung bilden. Es strebt an, dass Anreize für nachhaltige Leistung auf allen Ebenen der Deutschen Bank einheitlich gesetzt werden. Es sorgt außerdem für Transparenz bezüglich Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkung auf Aktionäre und Mitarbeiter. Die dem Vergütungsrahmenwerk der Deutschen Bank zugrundeliegenden Prinzipien werden für alle Mitarbeiter, unabhängig von Unterschieden z. B. hinsichtlich Dauer der Betriebszugehörigkeit, Geschlecht oder ethnischer Zugehörigkeit, gleichermaßen und in Einklang mit dem Grundsatz „Gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ und der Notwendigkeit von Chancengleichheit angewandt.

Entsprechend der CRD und der in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegt die Deutsche Bank einem maximalen Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1. Dieses Verhältnis wurde durch die Zustimmung der Anteilseigner am 22. Mai 2014 mit einer Zustimmungsrate von 95,27% (basierend auf 27,68% des auf der Jahreshauptversammlung repräsentierten Aktienkapitals) für eine begrenzte Mitarbeitergruppe auf 1:2 erhöht. Die Vergütung für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen gemäß InstVV (diese Funktionen umfassen Risk, Compliance und Anti-Financial Crime, Group Audit und den Vergütungsbeauftragten für den Konzern sowie dessen Stellvertreter) basiert überwiegend auf der fixen Vergütung.

Gemäß dem Vergütungsrahmenwerk der Bank haben alle Mitarbeiter Anspruch auf eine individuelle variable Vergütung. Das standardisierte Orientierungsmodell der variablen Vergütung, welches Orientierungswerte nach Division, Rolle und Seniorität bestimmt, bildet die durchschnittliche erwartete variable Vergütung als Prozentwert der fixen Vergütung ab.

Die fixe Vergütung ist für die meisten Mitarbeiter weltweit das wichtigste und primäre Vergütungselement. Es handelt sich um eine feste regelmäßige Zahlung, die auf transparenten und vorher festgelegten Bedingungen basiert. Sie wird in Form eines Grundgehalts und gegebenenfalls in Form von ortsspezifischen festen Zulagen gewährt. Die fixe Vergütung spiegelt den Wert der individuellen Rolle und Funktion innerhalb der Organisation sowie regionale und divisionsspezifische Besonderheiten wider und belohnt die Faktoren, die ein Mitarbeiter in die Organisation einbringt, wie z. B. Qualifikation, Fähigkeiten und Erfahrung, die für die Rolle erforderlich sind, in Übereinstimmung mit den Vergütungsniveaus an dem spezifischen geografischen Standort und der spezifischen Verantwortungsebene.

Die variable Vergütung ist eine diskretionäre Vergütungskomponente, die die Leistung des Konzerns, die divisionale risikobereinigte finanzielle und nichtfinanzielle Leistung sowie individuelle Beiträge widerspiegelt. Sie erkennt an, dass die Mitarbeiter zum Erfolg ihrer Division und des Konzerns insgesamt beitragen. Gleichzeitig ermöglicht die variable Vergütung der Bank, individuelle Beiträge zu differenzieren, das Verhalten zu steuern und durch ein Anreizsystem, das die Kultur und die Erreichung der strategischen Ziele der Bank positiv beeinflussen kann, zu fördern sowie Konsequenzen für das Unterschreiten der Standards für Ergebnisse, Verhalten und Auftreten durch Reduzierung der variablen Vergütung anzuwenden.

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.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus fixer und variabler Vergütung zusammen und wird durch Zusatzleistungen (Benefits) ergänzt.

Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen

Für einige Bereiche der Bank weichen die Vergütungsstrukturen in einigen Aspekten vom zuvor genannten Vergütungsrahmenwerk des Konzerns unter Einhaltung aller regulatorischen Anforderungen ab.

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. Unabhängig von diesen spezifischen Vereinbarungen unterliegt die variable Vergütung der Postbank-Einheiten der übergeordneten Vergütungsgovernance der Bank, die vom SECC überwacht wird.

DWS

Die DWS-Rechtseinheiten und -Mitarbeiter fallen unter die Vorschriften der AIFMD, OGAW oder IFD. Nur DWS-Mitarbeiter, die einen materiellen Einfluss auf das Risikoprofil des Deutsche Bank Konzerns haben, unterliegen den konzernweiten InstVV Anforderungen. Die DWS besitzt eine eigene Vergütungsgovernance, Vergütungsrichtlinie und Vergütungsstruktur sowie auch einen Identifizierungsprozess von Risikoträgern gemäß ihren regulatorischen Anforderungen. Diese Strukturen und Prozesse stehen, wo notwendig, im Einklang mit der InstVV, sind aber auf das Asset Management zugeschnitten. Gemäß den ESMA/EBA-Leitlinien ist die Vergütungsstrategie der DWS darauf ausgelegt, ein angemessenes Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung zu gewährleisten.

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

Tarifmitarbeiter

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 (Bewertung der Tragfähigkeit), der Konzernleistung und der Leistung der Divisionen und Infrastruktureinheiten zur Unterstützung der strategischen Ziele der Bank.

In einem ersten Schritt bewertet die Deutsche Bank ihre Tragfähigkeit sowie andere Beschränkungen (wie externe finanzielle Ziele), um festzulegen, welchen Betrag sie im Einklang mit den regulatorischen und internen Anforderungen vergüten „kann“. Diese Bewertung berücksichtigt auch zukunftsgerichtete Aspekte des mehrjährigen strategischen Plans der Bank, einschließlich ihrer mehrjährigen Kapitalplanung. Im nächsten Schritt bewertet die Bank die risikobereinigte Leistung der Geschäftsbereiche, d. h. was sie vergüten „sollte“, um die Erfolgsbeiträge angemessen zu berücksichtigen.

Der Anteil des Pools der variablen Vergütung im Zusammenhang mit der Konzernleistung, der mit 25% gewichtet ist, wird anhand von ausgewählten Leistungskennzahlen (Key-Performance-Indicators – KPIs) des Konzerns ermittelt, einschließlich der Aufwand-Ertragsrelation (Cost/Income Ratio – CIR), Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem materiellen Eigenkapital (Post-Tax Return on Tangible Equity – RoTE), ESG – Umwelt – Volumen an nachhaltigen Finanzierungen und Anlagen, Soziales – Geschlechtervielfalt und Unternehmensführung – Audit Control Risk Management Grade.

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. Zur Sicherstellung einer umfassenden Leistungsbewertung und unter zusätzlicher Berücksichtigung von Kriterien, die auf Basis eines formelbasierten Ansatzes schwierig zu bewerten sind, führt das SECC eine zusätzliche qualitative Prüfung durch. Im Anschluss an die quantitative Kalkulation der leistungsbasierten Pools der variablen Vergütung, prüft das SECC eine Reihe vordefinierter qualitativer Kriterien in Bezug auf die finanzielle wie auch die nicht-finanzielle Leistung und kann über eine positive oder negative Anpassung von bis zu maximal 10 Prozentpunkten auf die divisionale Leistungsbewertung entscheiden. Für die finanziellen Ziele der Geschäftsbereiche wird eine angemessene Risikobereinigung 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 variablen Vergütung von Führungskräften berücksichtigt werden müssen. Dabei müssen sie die Risiken 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. Empfehlungswerte für die Festlegung der variablen Vergütung helfen Führungskräfte, individuelle Leistungen („Was“ und „Wie“) in angemessene Vergütungsergebnisse umzusetzen. Grundsätzlich wird die Leistung auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraumes bewertet. Für die Geschäftsleiter aller bedeutenden Institute 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 Minstdauer des Zurückbehaltungszeitraums für bestimmte Mitarbeitergruppen geht die Bank weiterhin über die regulatorischen Vorgaben hinaus. Der Anteil und der Zurückbehaltungszeitraum der aufgeschobenen variablen Vergütung werden auf Basis der Risikoeinstufung des Mitarbeiters sowie der Geschäftseinheit festgelegt. Die Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung beginnt für MRTs ab einem Schwellenwert von 50.000 € oder wenn die variable Vergütung mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung beträgt. Für alle anderen Mitarbeiter beginnt die Zurückbehaltung ab höheren Schwellenwerten. Der durchschnittliche Anteil der Zurückbehaltung für MRTs übersteigt die von der InstVV geforderten 40% (60% für das Senior Management). Für MRTs in wesentlichen Geschäftseinheiten (Material Business Units, MBU) werden mindestens 50% zurückbehalten. Der Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung von MRTs, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60% betragen muss, wurde auf 500.000 € festgelegt. Darüber hinaus wird für alle Mitarbeiter, deren fixe Vergütung den Betrag von 600.000 € übersteigt, die gesamte variable Vergütung aufgeschoben gewährt.

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

Überblick über Vergütungsinstrumente 2025 (ohne DWS)

Art der Vergütung	Beschreibung	Begünstigte	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist	Anteil
Sofort fällig: variable Vergütung (Variable Compensation, VC) in bar	Sofort fällige Barkomponente	Alle berechtigten Mitarbeiter	N/A	N/A	100% der VC, außer Mitarbeiter mit aufgeschobener VC
Sofort fällig: Equity Upfront Award (EUA)	Sofort fällige Aktienkomponente (hängt während der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	MRTs mit VC $\geq$ 50.000 € oder bei einer VC $>1/3$ der Gesamtjahresvergütung Nicht-MRTs mit aufgeschobener VC bei einer 2025 Gesamtjahresvergütung $>$ 500.000 €	N/A	12 Monate	50% der sofort fälligen VC
Aufgeschoben: Restricted Incentive Award (RIA)	Aufgeschobene Barvergütung	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener VC	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRTs: 4 Jahre Senior Mgmt. ¹ : 5 Jahre Nicht-MRTs: 3 Jahre	N/A	50% der aufgeschobenen VC
Aufgeschoben: Restricted Equity Award (REA)	Aufgeschobene Aktienkomponente (hängt während des Zurückbehaltungszeitraums und der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener VC	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRTs: 4 Jahre Senior Mgmt. ¹ : 5 Jahre Nicht-MRTs: 3 Jahre	12 Monate für MRTs	50% der aufgeschobenen VC

N/A – Nicht anwendbar

¹ In Bezug auf die Vergütung für das Performance-Jahr 2025 setzt sich das Senior Management wie folgt zusammen: DB AG Vorstand-1 Positionen, Amtsinhaber von Vorstand-2 Positionen in IB und CB, die den Co-Heads of CB und Co-Heads of IB Bericht erstatten; weitere Personen mit erheblichen geschäftlichen Verantwortlichkeiten; Vorstandsmitglieder von bedeutenden Instituten im Sinne des Kreditwesengesetzes 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 abzuschieren, beispielsweise indem sie bei aktienbasierten Komponenten das Risiko von Kursschwankungen ausgleichen. Der Bereich Compliance überwacht unter der Aufsicht des Vergütungsbeauftragten, dass die Handelstätigkeiten der Mitarbeiter dieser Anforderung entsprechen.

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 aufgeführt, 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 2025

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; erstklassige liquide Vermögenswerte (High Quality Liquidity Assets – HQLA)	– Von 10% bis zu 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 negativ¹ ist	– Von 10% bis zu 100% der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital- und Liquidität-Bedingung und der divisionalen PBT-Bedingung (falls sie Anwendung findet)
Divisionales PBT ²	– Wenn das bereinigte divisionale Ergebnis vor Steuern zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ¹ ist	– Von 10% bis zu 100% der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital- und Liquidität-Bedingung und der Konzern-PBT Bedingung
Verfallsbedingungen ³	– Im Falle eines Verstoßes gegen einschlägige interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen gelten-des Recht oder bei Kontrollversagen – Wenn ein Award auf eine Leistungs-kennzahl 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 – Wenn eine Rückforderung erforderlich ist, um einer zuständigen Aufsichtsbehörde oder anderen gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen	– 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 Gilt nur für InstVV MRTs in Front Office-Abteilungen

³ Weitere Verfallsbedingungen sind in den entsprechenden Planbedingungen beschrieben

Vergütungsentscheidungen für 2025

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2025

Alle Vergütungsentscheidungen müssen 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.

Im Jahr 2025 erzielte die Deutsche Bank trotz eines von anhaltenden geopolitischen Unsicherheiten und makroökonomischen Herausforderungen geprägten globalen Umfelds ein Rekordergebnis. Die Bank erwirtschaftete einen Vorsteuergewinn von 9,7 Mrd. €, verdoppelte den Nachsteuergewinn gegenüber dem Vorjahr auf 7,1 Mrd. € und erreichte eine Nachsteuerrendite auf das durchschnittliche materielle Eigenkapital (RoTE) von 10,3%. Diese außergewöhnliche Leistung spiegelt die anhaltende Stärke der Global-Hausbank-Strategie wider.

Die Mitarbeiter der Bank trugen zu einem nachhaltigen Geschäftswachstum bei. Die Erträge stiegen im Einklang mit den Zielen der Bank um 7% auf 32,1 Mrd. €. Zusammen mit der anhaltenden Kostendisziplin sowie dem kumulativen Effekt der Transformation- und Effizienzmaßnahmen ermöglichte dies der Deutschen Bank ein starkes Kapitalniveau aufrechtzuerhalten. Gleichzeitig konnte sie die Kapitalausschüttungen an die Aktionäre erhöhen, inklusive eines deutlich höheren Dividendenvorschlags für das Jahr 2025. Die Vergütungsentscheidungen der Deutschen Bank für das Geschäftsjahr 2025 spiegeln daher ihr Bekenntnis wider, die Leistungsbeiträge ihrer Mitarbeiter angemessen zu würdigen und faire und wettbewerbsfähige Vergütungsniveaus festzulegen. Gleichzeitig wird die Kostendisziplin gewahrt, weiter in Geschäftswachstum und Kontrollen investiert, die Kapital- und Bilanzstärke erhalten und eine kontinuierliche Steigerung der Renditen für die Aktionäre ermöglicht. Das SECC überwachte während des gesamten Jahres kontinuierlich die potenzielle variable Vergütung unter Berücksichtigung dieser Faktoren.

Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand für das Geschäftsjahr 2025 die leistungsabhängige variable Vergütung auf einen Gesamtbetrag von 2,681 Mrd. € festgelegt (2024: 2,514 Mrd. €). Der Anstieg der leistungsabhängigen variablen Vergütung zum Jahresende spiegelt die starke Leistung der Bank wider.

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.

Gesamtvergütung für 2025 – alle Mitarbeiter

	2025								2024	
in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Auf- sichts- rat ²	Vor- stand ³	CB ³	IB ³	PB ³	AM ³	Kontroll- funktionen ³	Unter- nehmens- funktionen ³	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	20	9	16.601	8.188	23.337	4.835	6.682	30.227	89.879	89.753
Gesamtvergütung	8	82	1.438	2.677	2.459	812	803	2.865	11.136	11.056
Grundgehalt und Zulagen	8	27	1.059	1.334	1.826	488	646	2.221	7.600	7.606
Aufwendungen für Altersversorgung	0	5	70	70	82	41	46	148	462	474
Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV	8	32	1.129	1.403	1.908	529	692	2.369	8.062	8.081
Leistungsabhängige variable Vergütung ⁴	0	43	274	1.230	350	241	99	444	2.681	2.514
Andere variable Vergütung ⁴	0	2	1	18	27	29	1	3	78	55
Abfindungszahlungen	0	6	34	26	174	13	11	49	313	405
Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV	0	51	309	1.274	551	282	111	496	3.072	2.975

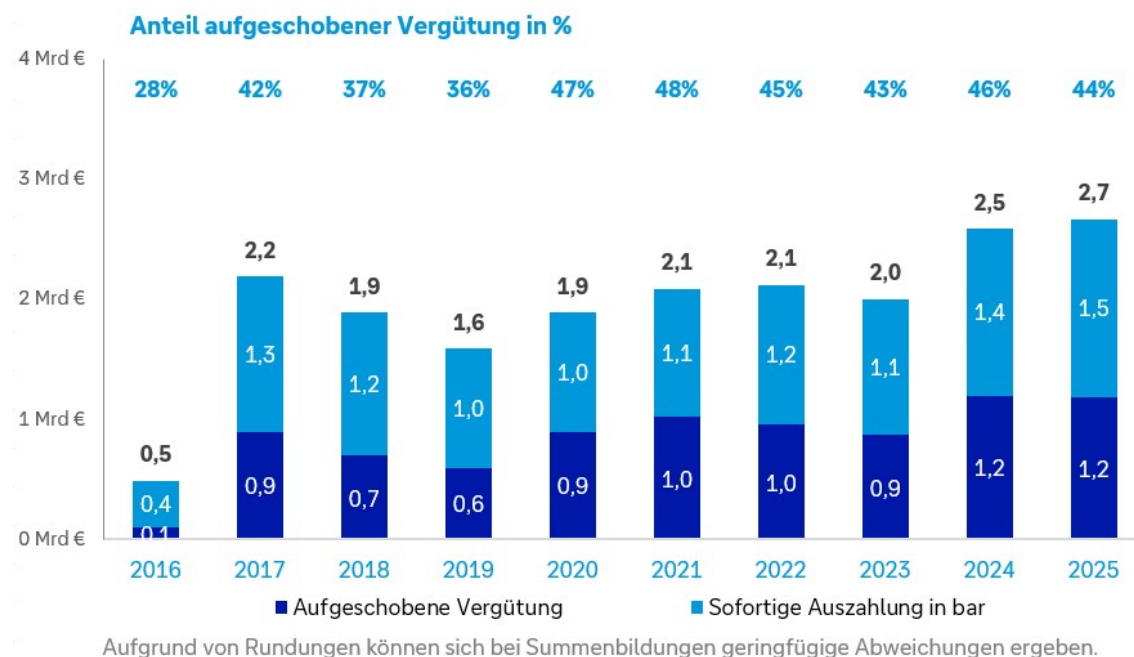
¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten; Anzahl der Vollzeitkräfte (FTE) zum 31. Dezember 2025; enthält die Vergütung aller Mitarbeiter (inklusive Austritte im Jahr 2025)

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 = Privatkundenbank; AM = Asset Management (DWS); Kontrollfunktionen umfasst die Bereiche Chief Risk Officer, Group Audit, Compliance und Anti-Financial Crime; Unternehmensfunktionen umfasst jede Infrastrukturfunktion, die weder Teil der Kontrollfunktionen noch eines Geschäftsbereichs ist

⁴ Leistungsabhängige variable Vergütung berücksichtigt auch den für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Bank AG neu implementierten LTI-Plan für den Leistungszeitraum 2025-2027, der während der „Übergangsphase“ mit dem Zielwert ausgewiesen wird; andere variable Vergütung beinhaltet andere vertragliche Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung, wie beispielsweise Neueinstellungsprämien, Halteprämien und spezifische variable Vergütung für Tarifmitarbeiter und Beamte; sie enthält auch Vorstandsmitgliedern der Deutsche Bank AG gewährte Zusatzleistungen und vertraglich vereinbarte Karenzentschädigungen für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot, 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



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 (für alle Mitarbeiter, einschließlich Nicht-MRTs) von 44% in 2025 (im Vergleich zu 46% in 2024) führt. Für MRTs beträgt der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung 89% (im Vergleich zu 92% in 2024).

Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden weltweit 1.522 Mitarbeiter als MRTs gemäß CRD/InstVV identifiziert, im Vergleich zu 1.451 Mitarbeitern im Jahr 2024. Die Anzahl der Gruppen-MRTs beläuft sich auf 1.287 Personen. Ferner sind 298 Personen als MRT auf institutioneller Ebene (davon 63 Gruppen-MRTs) identifiziert. Die Vergütungselemente für alle diese MRTs auf konsolidierter Basis sind in den nachstehenden Tabellen gemäß Artikel 450 CRR aufgeführt. Die EU REM-Tabellen zeigen die vorgeschriebenen Geschäftsfelder gemäß Annex XXXIII der EU-Verordnung 575/2013, soweit zutreffend.

Im Hinblick auf Vereinbarungen zur aufgeschobenen variablen Vergütung und Auszahlungsinstrumenten gilt für 42 MRTs, deren Gesamtvergütung sich auf 9,7 Mio. € (davon 3,3 Mio. € variable Vergütung inklusive Abfindungen) beläuft, eine Ausnahmeregelung gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a) CRD. Für 96 MRTs, deren Gesamtvergütung sich auf 14,3 Mio. € (davon 2,7 Mio. € variable Vergütung inklusive Abfindungen) beläuft, gilt eine Ausnahmeregelung gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe b) CRD.

Vergütung für 2025 – Risikoträger (REM 1)

						2025
	in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Konzern Gesamt
	Anzahl Risikoträger ⁵	20	9	243	1.102	1.374
Fixe Vergütung	Gesamte fixe Vergütung	8	32	175	632	847
	davon: als Barvergütung	8	28	169	599	804
	davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0	0	0	0	0
	davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0	0	0	0	0
	davon: in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0
	davon: in anderen Formen	0	3	6	33	43
	Gesamt	8	32	175	632	847
	Anzahl Risikoträger ⁵	0	9	240	1.061	1.310
Variable Vergütung	Gesamte variable Vergütung ⁶	0	51	190	706	946
	davon: als Barvergütung	0	13	96	362	472
	davon: aufgeschoben gewährt	0	2	83	264	349
	davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0	37	86	343	466
	davon: aufgeschoben gewährt	0	28	81	264	373
	davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0	0	6	0	6
	davon: aufgeschoben gewährt	0	0	4	0	4
	davon: in anderen Instrumenten	0	0	2	0	2
	davon: aufgeschoben gewährt	0	0	2	0	2
	davon: in anderen Formen	0	0	0	0	0
	davon: aufgeschoben gewährt	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		8	82	365	1.338	1.793

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; Amtsinhaber von Vorstand-2 Positionen in IB und CB, die den Co-Heads of CB und Co-Heads of IB Bericht erstatten; weitere Personen mit erheblichen geschäftlichen Verantwortlichkeiten; Vorstandsmitglieder von Instituten, die MRTs auf Einzelinstitutsebene identifizieren und entsprechende Vorstand-1 Positionen mit Managementverantwortung

⁵ Anzahl der Personen am 31. Dezember 2025 für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE am 31. Dezember 2025 für Sonstige, deshalb ergibt die Summe nicht die Anzahl der identifizierten MRTs von 1.522; enthält die Vergütung aller Risikoträger (inklusive Austritte im Jahr 2025)

⁶ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung der Deutschen Bank für 2025, sonstige variable Vergütung und Abfindungen; sie enthält auch Vorstandsmitgliedern der Deutsche Bank AG gewährte Zusatzleistungen und vertraglich vereinbarte Karenzentschädigungen für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot, die als variable Vergütung zu klassifizieren sind und berücksichtigt auch den für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Bank AG neu implementierten LTI-Plan für den Leistungszeitraum 2025-2027, der während der „Übergangsphase“ mit dem Zielwert ausgewiesen wird; die Tabelle zeigt keine Ausgleichszahlungen an neu eingestellte Mitarbeiter für entgangene Ansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts)

Garantierte variable Vergütung und Abfindungen – Risikoträger (REM 2)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	2025				
	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Konzern Gesamt
Garantierte variable Vergütung					
Anzahl Risikoträger ⁵	0	0	3	8	11
Gesamtbetrag	0	0	2	17	19
davon: während des Berichtsjahres ausgezahlt, nicht berücksichtigt für die Begrenzung der variablen Vergütung	0	0	0	8	8
Vor dem Berichtsjahr gewährte Abfindungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden					
Anzahl Risikoträger ⁵	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag	0	0	0	0	0
Während des Berichtsjahres gewährte Abfindungen					
Anzahl Risikoträger ⁵	0	1	8	39	48
Gesamtbetrag ⁶	0	6	4	10	21
davon: im Berichtsjahr ausgezahlt	0	3	4	10	16
davon: aufgeschoben	0	4	0	0	4
davon: im Berichtsjahr ausgezahlt, nicht berücksichtigt für die Begrenzung der variablen Vergütung	0	3	4	10	16
davon: höchste an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0	6	2	1	6

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; Amtsinhaber von Vorstand-2 Positionen in IB und CB, die den Co-Heads of CB und Co-Heads of IB Bericht erstatten; weitere Personen mit erheblichen geschäftlichen Verantwortlichkeiten; Vorstandsmitglieder von Instituten, die MRTs auf Einzelinstitutsebene identifizieren und entsprechende Vorstand-1 Positionen mit Managementverantwortung

⁵ Nur Begünstigte (Anzahl der Personen für alle Kategorien)

Aufgeschobene Vergütung – Risikoträger (REM 3)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹								2025
	Gesamtbetrag der vor dem Berichtsjahr aufgeschoben gewährten Vergütung	Davon: im Berichtsjahr erdient	Davon in folgenden Berichtsjahren zu erdienen	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungs- bezogenen Adjus- tierungen aufgeschö- bener Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungs- bezogenen Adjus- tierungen aufgeschö- bener Vergütung, die in folgenden Berichtsjahren erdient werden	Gesamtbetrag der Anpassungen im Berichtsjahr aufgrund impliziter Adjust- ierungen ⁵	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgeschö- bener Vergütung, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurde ⁶	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgeschö- bener Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde, aber einer Zurückbehalt- ung unterliegt
Aufsichtsrat ²	0	0	0	0	0	0	0	0
Barvergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	0	0	0	0	0	0	0	0
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht- Bar-) Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Vorstand ³	106	24	82	0	0	80	24	14
Barvergütung	48	11	38	0	0	0	11	0
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	58	14	44	0	0	80	14	14
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 Management ⁴	460	98	362	0	0	253	98	45
Barvergütung	218	47	171	0	0	0	47	0
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	229	49	180	0	0	249	49	44
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht- Bar-) Instrumente	10	2	8	0	0	4	2	1
Andere Instrumente	3	0	3	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Übrige Risikoträger	1.594	393	1.201	0	0	832	392	146
Barvergütung	770	191	579	0	0	0	191	0
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	824	202	622	0	0	832	202	146
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
Gesamtbetrag	2.160	516	1.644	0	0	1.165	515	205

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; Amtsinhaber von Vorstand-2 Positionen in IB und CB, die den Co-Heads of CB und Co-Heads of IB Bericht erstatten; weitere Personen mit erheblichen geschäftlichen Verantwortlichkeiten; Vorstandsmitglieder von Instituten, die MRTs auf Einzelinstitutsebene identifizieren 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 €	2025	2024
	Anzahl der Personen	Anzahl der Personen
Gesamtbezüge ¹		
1.000.000 bis 1.499.999	339	331
1.500.000 bis 1.999.999	123	125
2.000.000 bis 2.499.999	71	59
2.500.000 bis 2.999.999	32	48
3.000.000 bis 3.499.999	31	25
3.500.000 bis 3.999.999	16	14
4.000.000 bis 4.499.999	8	6
4.500.000 bis 4.999.999	9	5
5.000.000 bis 5.999.999	7	9
6.000.000 bis 6.999.999	4	3
7.000.000 bis 7.999.999	4	12
8.000.000 bis 8.999.999	4	3
9.000.000 bis 9.999.999	6	3
10.000.000 bis 10.999.999	1	3
11.000.000 bis 11.999.999	2	0
17.000.000 bis 17.999.999	0	1
18.000.000 bis 18.999.999	1	0
Gesamt	658	647

¹ 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 2025 haben insgesamt 658 MRTs Gesamtbezüge von 1 Mio. € oder mehr erhalten. Die Anzahl der einkommensstarken MRTs bleibt im Vergleich zu 2024 im Wesentlichen unverändert.

Gesamtvergütung für 2025 – Risikoträger (REM 5)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Vergütung für Leitungsorgan			Geschäftsbereiche					Gesamt
	Aufsichts- rat ²	Vorstand ²	Gesamt Leitungs- organ	Invest- ment Banking ²	Privat- kunden- geschäft ²	Asset Manage- ment ²	Unter- nehmens- funktionen ²	Kontroll- funktionen ²	
Anzahl der Risikoträger ³									1.374
davon: Leitungsorgan	20	9	29	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
davon: Senior Management ⁴	N/A	N/A	N/A	34	87	6	78	38	243
davon: andere Risikoträger	N/A	N/A	N/A	634	251	1	114	102	1.102
Gesamtvergütung für Risikoträger	8	82	90	1.147	292	21	167	76	1.793
davon: variable Vergütung ⁵	0	51	51	644	143	12	78	20	946
davon: fixe Vergütung	8	32	40	504	149	10	89	56	847

¹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten

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

³ Anzahl der Personen am 31. Dezember 2025 für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE am 31. Dezember 2025 für Sonstige, deshalb ergibt die Summe nicht die Anzahl der identifizierten MRTs von 1.522; enthält die Vergütung aller Risikoträger (inklusive Austritte im Jahr 2025)

⁴ Senior Management ist definiert als Deutsche Bank AG Vorstand-1 Positionen; Vorstand-2 Positionen in IB und CB, die den Co-Heads of CB und Co-Heads of IB Bericht erstatten; weitere Personen mit erheblichen geschäftlichen Verantwortlichkeiten; Vorstandsmitglieder von Instituten, die MRTs auf Einzelinstitutsebene identifizieren und entsprechende Vorstand-1 Positionen mit Managementverantwortung

⁵ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung der Deutschen Bank für 2025, sonstige variable Vergütung und Abfindungen; sie enthält auch Vorstandsmitgliedern der Deutsche Bank AG gewährte Zusatzleistungen und vertraglich vereinbarte Karenzentschädigungen für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot, die als variable Vergütung zu klassifizieren sind und berücksichtigt auch den für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Bank AG neu eingeführten LTI-Plan für den Leistungszeitraum 2025-2027, der während der „Übergangsphase“ mit dem Zielwert ausgewiesen wird; die Tabelle zeigt keine Ausgleichszahlungen an neu eingestellte Mitarbeiter für entgangene Ansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts)

Kontakt

Deutsche Bank AG

Frankfurt, Germany

Phone: +49 69 910-00

deutsche.bank@db.com