



# Vergütungsbericht 2018



# Vergütungsbericht

	Einleitung – 2
4	<b>Vergütungsbericht für den Vorstand</b>
	Governance der Vorstandsvergütung – 4
	Grundsätze der Vergütungspolitik – 4
	Vergütungsstruktur – 6
	Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit – 12
	Verfallbedingungen / Rückforderungsmöglichkeit – 13
	Begrenzungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen – 14
	Regelungen zur Aktienhaltepflcht – 14
	Altersversorgungszusage – 14
	Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens – 15
	Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2018 – 15
	Aktienanwartschaften – 18
	Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands – 19
	Bezüge nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) – 22
	Bezüge nach Maßgabe der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 (DRS 17) – 28
30	<b>Vergütungsbericht für die Mitarbeiter</b>
	Aufsichtsrechtliches Umfeld – 30
	Vergütungsstrategie – 32
	Vergütungs-Governance – 31
	Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung – 33
	Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung – 34
	Struktur der variablen Vergütung – 35
	Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung – 36
	Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen – 37
	Vergütungsentscheidungen für 2018 – 38
	Bilanzielle Erfassung und Amortisation variabler Vergütung – 40
	Offenlegung der Vergütung von Material Risk Takers – 40
43	<b>Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats</b>
	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2018 – 44

# Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2018 enthält detaillierte Informationen zur Vergütung im Deutsche Bank Konzern.

Der Vergütungsbericht umfasst insgesamt die folgenden drei Abschnitte:

## Vergütungsbericht für den Vorstand

Im ersten Teil werden Struktur und Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand der Deutsche Bank AG dargestellt (Vergütungspolitik). Im Anschluss enthält der Bericht Informationen über die Vergütung und die den Vorständen der Deutsche Bank AG vom Aufsichtsrat gewährten sonstigen Leistungen.

## Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

Im zweiten Teil des Vergütungsberichtes werden Informationen über das Vergütungssystem und die Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter im Deutsche-Bank-Konzern offengelegt (einschließlich DWS Gruppe und Betriebsbereich Postbank). Der Bericht stellt das Vergütungsrahmenwerk des Konzerns dar und er erläutert die Entscheidungen über die variable Vergütung für das Jahr 2018. Darüber hinaus enthält der Bericht quantitative Vergütungsinformationen im Hinblick auf die Mitarbeiter, die als Risikoträger (sogenannte Material Risk Takers) gemäß der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) identifiziert wurden.

## Bericht und Offenlegung über die Aufsichtsratsvergütung

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

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

## Brief des Aufsichtsratsvorsitzenden

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

in diesem Bericht finden Sie ausführliche Informationen zum Vergütungssystem und zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Erlauben Sie mir daher nur, Ihnen in kurzen Worten das Wichtigste zusammenzufassen:

Gegenüber dem letzten Jahr haben wir unsere Vergütungspolitik nicht verändert, da wir der Überzeugung sind, dass sie sich bewährt hat. Nach unserer Vergütungspolitik steht jedem Vorstandsmitglied neben einem Festgehalt und einem Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung eine variable Vergütung zu, die sich nach jährlich zu definierenden Zielen und deren Erreichung richtet. Der überwiegende Anteil (60 %) der variablen Vergütung beruht auf langfristig und gruppenorientierten Zielen, während der verbleibende Teil (maximal 40 %) sich anhand dem Erreichen kurzfristiger Konzernziele und individueller beziehungsweise divisionaler Zielvereinbarungen bestimmt. Erstmals für das Geschäftsjahr 2018 beinhalten die individuellen Ziele qualitative und quantitative Kennzahlen, die in den Balanced Scorecards des Vorstands enthalten sind. Diese Scorecards werden in der gesamten Bank eingeführt und 2019 auf weiteren Ebenen unterhalb des Vorstands ausgerollt.

Im Berichtsjahr ergab sich eine Zielerreichung von 41 % bei der Langfrist-Komponente und 70 % bei den kurzfristigen Konzernzielen. Details dazu entnehmen Sie bitte den folgenden Seiten.

Seit 2014 kann die Bank erstmals einen Netto-Gewinn berichten. Nachdem der Vorstand für die Geschäftsjahre 2015, 2016 und 2017 keine variable Vergütung erhalten hatte, erkennen wir den Mitgliedern des Vorstands für das Berichtsjahr diejenige variable Vergütung zu, die sich aus der jeweiligen Zielerreichung ergibt. Es ergeben sich differenzierte und gleichzeitig ausgewogene Werte zwischen 80 % und 154 % bei einem Rahmen von Null bis 200 %. Auf die Gewährung der variablen Vergütung für das Berichtsjahr sind erstmals die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung von 2017 anzuwenden. Das bedeutet für die aufgeschobene Vergütung der Mitglieder des Vorstands einen Aufschubzeitraum von mindestens fünf Jahren sowie die Möglichkeit der Rückforderung bis zwei Jahre nach Fälligkeit der letzten Tranche in regulatorisch definierten Fällen.

Der Aufsichtsrat freut sich auf die Diskussion mit Ihnen im Rahmen der Hauptversammlung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Paul Achleitner

# Vergütungsbericht für den Vorstand

## Governance der Vorstandsvergütung

---

### Vergütungskontrollausschuss

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

### Aufsichtsrat

Fasst Beschluss über die Vergütungspolitik und die Vergütungshöhe. Die beschlossene Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

### Hauptversammlung

Fasst Beschluss über die Billigung die Vergütungspolitik.

---

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

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

Die Vergütungspolitik wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Im Fall ihrer Änderung oder Neustrukturierung nutzt der Aufsichtsrat, wie zuletzt 2017, die in § 120 Absatz 4 Aktiengesetz eröffnete Möglichkeit, dass die Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungssystems beschließt. Dies wird er unter Berücksichtigung der Vorgaben durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie, das sich noch im Gesetzgebungsverfahren befindet, auch in Zukunft tun.

## Grundsätze der Vergütungspolitik

Bei der Ausgestaltung der Vergütungspolitik und der Bemessung der individuellen Vergütung sind zahlreiche Faktoren zu beachten. Diese Faktoren lassen sich in bestimmte Vergütungsgrundsätze zusammenfassen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die wesentlichen Vergütungsgrundsätze auf, die Einfluss auf die Vergütungspolitik und die individuelle Vergütung haben und daher vom Aufsichtsrat bei Beschlüssen über Vergütungsfragen berücksichtigt wurden.

Im Rahmen seiner Beschlussfassungen über die Struktur und Bemessung der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere:

<b>Governance</b>	Die Ausgestaltung der Vergütungspolitik und die Bemessung der individuellen Vergütung erfolgen im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Ziel des Aufsichtsrates ist es dabei, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können.
<b>Strategie des Konzerns</b>	Die Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung der Vergütungspolitik motiviert, die in den Strategien der Bank niedergelegten Ziele zu erreichen, dauerhaft eine positive Unternehmensentwicklung voranzutreiben und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden.
<b>Gemeinschaftliche und individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder</b>	Die Bemessung der variablen, leistungsabhängigen Vergütung erfolgt auf Basis des Erreichungsgrades von vorab vereinbarten Zielen. Dabei werden zum einen gemeinschaftliche und auf den Deutsche Bank-Konzern bezogene Ziele vorgegeben, die für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen Geltung haben. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied individuelle Ziele fest, die insbesondere die Entwicklung des verantworteten Geschäfts- oder Infrastrukturbereichs bzw. der Region berücksichtigen. Diese können finanzieller oder nicht-finanzieller Art sein.
<b>Regulatorische oder sonstige Vergütungsobergrenzen</b>	Gemäß den CRD4 Regelungsansätzen ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung grundsätzlich auf 1:1 (Cap-Regelung) begrenzt, das heißt, die Höhe der variablen Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht überschreiten. Der Gesetzgeber sieht jedoch vor, dass die Aktionäre insoweit eine Erleichterung beschließen können, indem das Verhältnis der festen zur variablen Vergütung auf 1:2 festgesetzt wird. Die Hauptversammlung hat im Mai 2014 der Festsetzung auf 1:2 mit einer Mehrheit von 91 % zugestimmt. Die vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungspolitik sieht zudem feste Obergrenzen für die einzelnen Komponenten der variablen Vergütung vor. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, für die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds eine zusätzliche Obergrenze (Cap) festzusetzen. Im Geschäftsjahr 2018 beträgt diese Obergrenze 9,85 Mio €.
<b>Nachhaltigkeitsaspekte</b>	<p>Die gesamte variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder wird derzeit ausschließlich in aufgeschobener Form gewährt. Seit 2017 wird ein Anteil von mindestens 75 % der aufgeschoben gewährten Vergütung in Form von aktienbasierten Vergütungselementen gewährt, die erst mindestens fünf Jahre nach ihrer Gewährung in einer einzigen Tranche (cliff vesting) fällig werden und danach noch mit einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr versehen sind. Der verbleibende Teil wird in nicht-aktienbasierter Form gewährt und in gleichen Tranchen über vier Jahre fällig. Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist unterliegt die aufgeschoben gewährte Vergütung bestimmten Verfallbedingungen.</p> <p>Die gesamte variable Vergütung kann bei bestimmten negativen Erfolgsbeiträgen des Vorstandsmitglieds bis zu zwei Jahre nach Ablauf der letzten Zurückbehaltungsfrist seitens der Bank zurückgefordert werden (Clawback).</p>
<b>Interessen der Aktionäre</b>	Bei den Fragen der konkreten Ausgestaltung der Vergütungspolitik, der Festlegung der individuellen Vergütungen sowie der Gestaltung der Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten steht die enge Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre im Vordergrund. Diese Verknüpfung erfolgt im Rahmen der Festsetzung der variablen Vergütung anhand der Zugrundelegung klar definierter Kennziffern, die einen direkten Bezug zur Wertentwicklung der Deutschen Bank haben.

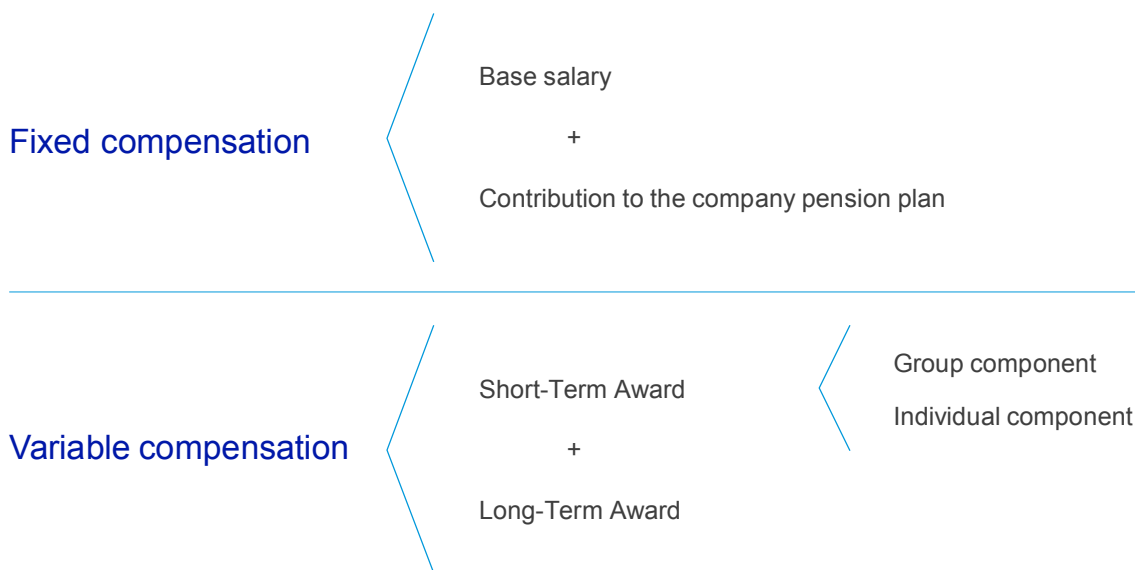
Die Vergütungspolitik und die davon umfassten Vergütungsstrukturen sind mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern jeweils in deren Anstellungsverträgen geregelt.

## Vergütungsstruktur

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

### Struktur und Vergütungselemente der Vergütungspolitik

---



Die seit Januar 2017 gültige Vergütungspolitik besteht aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten.

### Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

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

Die Grundvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 3,4 Mio € im Jahr. Die stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden erhalten eine Grundvergütung von 3,0 Mio € im Jahr. Die Grundvergütung eines für den Geschäftsbereich CIB verantwortlichen Vorstandsmitglieds beträgt 3,0 Mio €, die der übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder 2,4 Mio € im Jahr.

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



In 2017 hat der Aufsichtsrat von der durch die InstVV eröffneten Möglichkeit Gebrauch gemacht und eine optionale Funktionszulage eingeführt. Diese kann Vorstandsmitgliedern gezahlt werden, denen über ihren Verantwortungsbereich innerhalb des Vorstands hinaus zusätzliche Aufgaben und eine besondere Verantwortung übertragen werden. Die Zulage kann maximal 100 % des festen Grundgehalts betragen und wird solange gezahlt, wie dem Vorstandsmitglied die zusätzlichen Aufgaben und die besondere Verantwortung übertragen sind. Nach den Regeln der InstVV gelten Funktionszulagen als Teil der festen Vergütung und unterliegen daher keinen Verfalls- oder Rückforderungsbedingungen.

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

## Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

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

Die gesamte variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt. Sie besteht aus einer Kurzfrist- und einer Langfristkomponente:

- dem Short-Term Award und
- dem Long-Term Award.

Die Institutsvergütungsverordnung von 2017 sieht für die variable Vergütung grundsätzlich einen dreijährigen Bemessungszeitraum vor. Diesem Erfordernis wird dadurch Rechnung getragen, dass jedes der drei Ziele der Langfristkomponente einen dreijährigen Bezugszeitraum hat. Sofern einem Vorstandsmitglied diese drei Jahre nicht zugerechnet werden können, weil es während dieses Zeitraums neu in die Bank eingetreten ist, wird der Erfolg der Komponenten für die Zeit ermittelt, die ihm zugerechnet werden kann. Darüber hinaus wird der Aufschubzeitraum der variablen Vergütung um die Anzahl der Jahre verlängert, die am Bemessungszeitraum fehlen.

### Short-Term Award (STA)

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

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

- die Gruppenkomponente und
- die Individuelle Komponente.

#### Gruppenkomponente

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

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

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

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

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

#### Individuelle Komponente

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

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

Erstmals im Geschäftsjahr 2018 wurde die **Balanced Scorecard** in die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder einbezogen, indem der Zielerreichungsgrad eines Anteils der individuellen Komponente des Short-Term Award unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Balanced Scorecard vom Aufsichtsrat bestimmt wurde. Die Balanced Scorecard ermöglicht es, strategische Ziele durch die Übersetzung in konkrete Maßnahmen zu operationalisieren. Gleichzeitig schafft sie einen Überblick über die Prioritäten über den gesamten Konzern hinweg. Die Balanced Scorecard eines Vorstandsmitglieds besteht aus zwei Teilen, den (i) Kennziffern (KPIs) und den (ii) individuellen Leistungen (Key Deliverables), deren Erreichungsgrad am Ende des Geschäftsjahres festgestellt wird. Die Balanced Scorecard enthält Finanzkennziffern sowie (nicht-finanzielle) Erfolgskennziffern zu Kundengeschäft, Personal, Kontrollumfeld und Innovation. Zur Verknüpfung der Balanced Scorecard mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass der die KPIs umfassende Teil mit einem Anteil von 30 % der individuellen Komponente des STA (= ca. 6-9 % der gesamten variablen Vergütung) in die Leistungsbemessung der Vorstände für das Geschäftsjahr 2018 einfließt. Der die Key Deliverables umfassende Teil der Balanced Scorecard wird ab dem Geschäftsjahr 2019 ebenfalls in die Leistungsbemessung einfließen.

Abhängig vom Erreichungsgrad der vorgenannten Einzelziele und der Kennziffern der Balanced Scorecard beträgt die Summe aus den individuellen und geschäftsbereichsbezogenen Zielen maximal 90 % der individuellen Komponente des STA. Lediglich über einen Anteil von 10 % der individuellen Komponente trifft der Aufsichtsrat zur Würdigung von besonderen Erfolgsbeiträgen im Laufe des Geschäftsjahres eine Ermessensentscheidung. Wurden die Ziele im Beurteilungszeitraum insgesamt verfehlt, kann der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis kommen, dass eine individuelle Komponente nicht zu gewähren ist.

### Minimum-, Ziel- und Maximumwerte

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

in €	2018		
	Minimum	Zielwert	Maximum
Vorstandsvorsitzender			
Gruppenkomponente	0	500.000	1.000.000
Individuelle Komponente	0	1.400.000	2.800.000
<b>STA gesamt<sup>1</sup></b>	<b>0</b>	<b>1.900.000</b>	<b>3.800.000</b>
Ordentliche Vorstandsmitglieder			
Gruppenkomponente	0	500.000	1.000.000
Individuelle Komponente (von- bis)	0	800.000	1.600.000
	0	bis 1.400.000	bis 2.800.000
<b>STA gesamt (von - bis)</b>	<b>0</b>	<b>1.300.000</b>	<b>2.600.000</b>
	<b>0</b>	<b>bis 1.900.000</b>	<b>bis 3.800.000</b>

<sup>1</sup> STA: Short-Term Award.

### Long-Term Award (LTA)

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

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

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied insgesamt drei Ziele fest. Jedes Ziel fließt gleichgewichtig zu je 1/3 in die Bewertung des LTA ein. Für 2018 hat der Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder die folgenden drei gemeinschaftlichen Ziele festgelegt.

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

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

Die Vergleichsgruppe für den RTSR setzt sich im Jahr 2018 aus folgenden Banken zusammen:

---

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

---

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

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

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

Das dritte Ziel stammt wie bisher aus der Kategorie „**Culture & Clients**“. Hier legt der Aufsichtsrat ein Ziel fest, das im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur, der Kundenzufriedenheit oder dem Umgang mit Kunden steht. Hiermit soll nachhaltig auf die Entwicklung des bankinternen Umfelds abgestellt werden oder die Entwicklung der Kundenbeziehungen gefördert werden. Für das Geschäftsjahr 2018 hat der Aufsichtsrat erneut die Bewertung des Kontrollumfelds im Deutsche Bank Konzern als Ziel für die Vorstände festgelegt.

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

## Ziele

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

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

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

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

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

(3) Langfristige konzernweite Zielausprägungen.

## Maximale Gesamtvergütung

### Gesamtvergütung / Ziel- und Maximalwerte

in €					2018	2017
	Grundgehalt	STA <sup>1</sup>		LTA <sup>2</sup>	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
		Gruppenkomponente	Individuelle Komponente			
Vorstandsvorsitzender						
Zielwert	3.400.000	500.000	1.400.000	3.400.000	8.700.000	8.700.000
Maximum	3.400.000	1.000.000	2.800.000	5.100.000	12.300.000	12.300.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (CIB)						
Zielwert	3.000.000	500.000	1.400.000	2.800.000	7.700.000	7.700.000
Maximum	3.000.000	1.000.000	2.800.000	4.200.000	11.000.000	11.000.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (AM)						
Zielwert	2.400.000	500.000	1.300.000	2.800.000	7.000.000	7.000.000
Maximum	2.400.000	1.000.000	2.600.000	4.200.000	10.200.000	10.200.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (PCB)						
Zielwert	2.400.000	500.000	1.100.000	2.800.000	6.800.000	6.800.000
Maximum	2.400.000	1.000.000	2.200.000	4.200.000	9.800.000	9.800.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder (Infrastruktur/Region)						
Zielwert	2.400.000	500.000	800.000	2.800.000	6.500.000	6.500.000
Maximum	2.400.000	1.000.000	1.600.000	4.200.000	9.200.000	9.200.000

<sup>1</sup> STA: Short-Term Award.

<sup>2</sup> LTA: Long-Term Award.

Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds unterliegt zusätzlichen Obergrenzen. Die variable Vergütung wird aufgrund regulatorischer Vorgaben auf 200 % der fixen Vergütung beschränkt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat für die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2018 erneut eine Obergrenze in Höhe von 9,85 Mio € (Cap) festgesetzt. Dies bedeutet, dass selbst bei Zielerreichungsgraden, die zu höheren Vergütungen führen würden, die Vergütung auf maximal 9,85 Mio € begrenzt ist.

## Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit

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

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

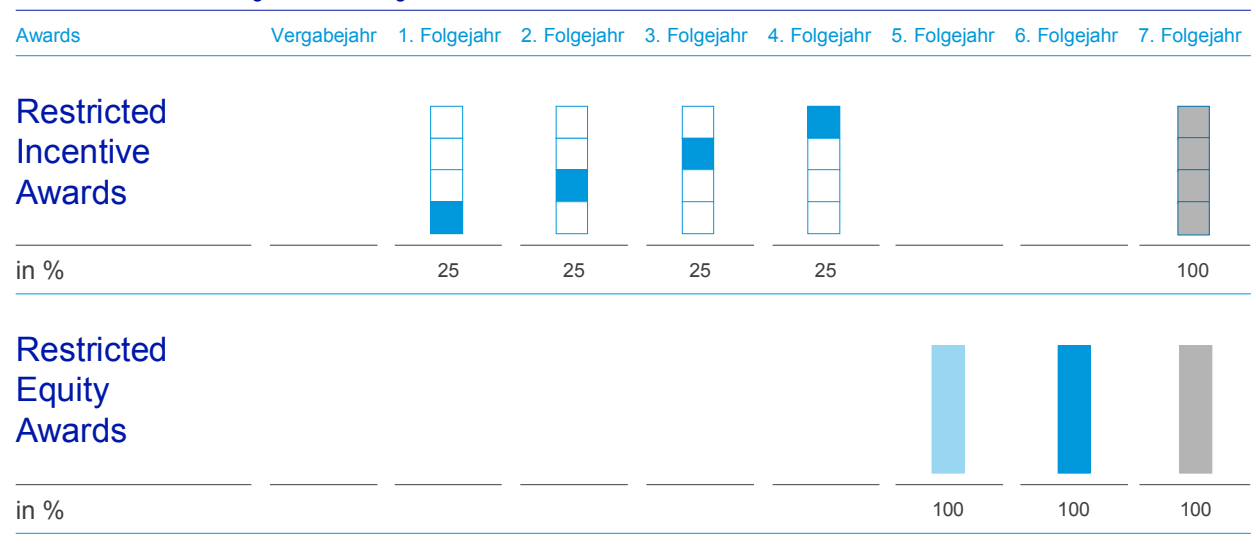
**75 %** der variablen Vergütung werden mindestens aktienbasiert gewährt

Um eine noch stärkere Bindung der Vorstände an den Unternehmenserfolg und an die Entwicklung der Deutsche Bank-Aktie zu erreichen, hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass ab dem Geschäftsjahr 2017 weiterhin die Langfristkomponente (LTA) ausschließlich in Form von Restricted Equity Awards, also aktienbasierten Vergütungselementen, gewährt wird, mindestens jedoch 75 % der gesamten variablen Vergütung. Lediglich die Kurzfristkomponente (STA), maximal jedoch 25 % der gesamten variablen Vergütung, wird in Form von Barvergütung (Restricted Incentive Awards) gewährt.

Die Restricted Incentive Awards werden über einen Zeitraum von vier Jahren unverfallbar. Die Restricted Equity Awards werden fünf Jahre nach ihrer Gewährung in einer einzigen Tranche (Cliff Vesting) fällig und sind danach noch mit einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr versehen. Demnach können die Vorstandsmitglieder frühestens nach sechs Jahren über die Aktien verfügen. Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist hängt der Wert der Restricted Equity Awards von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Für die Restricted Incentive Awards und die Restricted Equity Awards gelten während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist besondere Verfallbedingungen.

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

#### Zeiträumen für Auszahlung oder Lieferung und Unverfallbarkeit für den Vorstand



- Fälligkeit und/oder Unverfallbarkeit, verbunden mit Auszahlung oder Lieferung.
- Fälligkeit mit anschließender Haltefrist bis zur Lieferung; Bestehen einzelner Verwirkungstatbestände während der Haltefrist.
- Ende der Möglichkeit der Rückforderung („Clawback“) bereits gezahlter/zugeflossener Vergütungsbestandteile.

## Verfallbedingungen / Rückforderungsmöglichkeit

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

Die Neuregelung der InstVV vom August 2017 verlangt die Vereinbarung von „Clawback-Regelungen“ mit den Geschäftsleitern von bedeutenden Instituten. Im Gegensatz zu den Verfallbedingungen gibt eine solche Klausel dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, bereits gezahlte bzw. zugeflossene Vergütungsbestandteile aufgrund bestimmter negativer Erfolgsbeiträge des Vorstandsmitglieds bis zu zwei Jahre nach Ablauf der letzten Zurückbehaltungsfrist zurückzufordern. Die bereits 2017 mit den Vorstandsmitgliedern individualvertraglich vereinbarte Clawback-Regelung gilt nun erstmals für die für das Performance-Jahr 2018 gewährten Vergütungsbestandteile.

## Begrenzungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen

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

## Regelungen zur Aktienhaltepflicht

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

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

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

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

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

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

## Altersversorgungszusage

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

Die Mitglieder des Vorstands erhalten einen vertraglich fixierten festen jährlichen Euro-Betrag als Beitrag. Der Beitrag wird durch einen altersabhängigen Faktor mit durchschnittlich 4 % pro Jahr bis zum Alter von 60 Jahren vorab verzinst. Ab dem Alter von 61 Jahren wird dem Versorgungskonto ein Zuschlag in Höhe von 4% p.a. des am jeweils vorangegangenen 31. Dezember erreichten Betrages gutgeschrieben.

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



## Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

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

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

## Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2018

### Fixe Vergütung

Im Geschäftsjahr 2018 beliefen sich die jährlichen Grundgehälter des Vorstandsvorsitzenden auf 3.400.000 € und die der ordentlichen Mitglieder des Vorstands auf jeweils 2.400.000 € bzw. 3.000.000 €. Dem Vorstandsmitglied Stuart Lewis wurde für die Zeit von November 2017 bis August 2018 eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 150.000 € gewährt. Der Aufsichtsrat hatte ihm, neben seiner Ressortverantwortlichkeit nach dem Geschäftsverteilungsplan, die zusätzliche Verantwortung übertragen, das Verhältnis zu den US-amerikanischen Regulatoren weiter zu verbessern. Garth Ritchie erhält für die Zeit von Dezember 2017 bis November 2020 eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 250.000 €. Ihm wurde neben seiner Ressortverantwortlichkeit nach dem Geschäftsverteilungsplan eine zusätzliche Verantwortung im Zusammenhang mit den Auswirkungen des Brexits übertragen.

### Variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2018 festgelegt. Die Höhe des LTA und des STA hat der Aufsichtsrat auf Grundlage des Grads der Erreichung der jeweiligen Ziele bzw. Kennziffern ermittelt und festgesetzt. Der individuelle Erfolgsbeitrag wurde anhand der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele und unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus der Balanced Scorecard bestimmt.

### Zielerreichungsgrad

Die vier Erfolgskennzahlen als Bezugsgröße für die **Gruppenkomponente des STA** haben sich im Geschäftsjahr 2018 wie folgt entwickelt. Bei der Harten Kernkapitalquote (CET1-Quote) konnte das angestrebte Zielniveau erreicht werden. Die Verschuldungsquote konnte gegenüber 2017 verbessert, das für 2018 angestrebte Zielniveau jedoch nicht vollständig erreicht werden (weitere Angaben finden sich im Kapitel „Verschuldungsquote“ im Risikobericht). Bei den bereinigten zinsunabhängigen Aufwendungen konnte das für 2018 angestrebte Zielniveau vollständig erreicht werden. Das für 2018 gesetzte Eigenkapitalrendite-Ziel konnte nicht erreicht werden.

Der Aufsichtsrat hat insgesamt für die Gruppenkomponente eine Zielerreichung von 70 % festgestellt.

---

**70 %** betrug der Zielerreichungsgrad der  
Gruppenkomponente des STA

---

Die **individuelle Komponente des STA** ergibt sich aus dem Erreichungsgrad der kurz- und mittelfristigen individuellen und geschäftsbereichsbezogenen Ziele – einschließlich derjenigen aus der Balanced Scorecard –, welche den Mitgliedern des Vorstands 2018 gesetzt wurden. Die am 31.12.2018 aktiven Vorstandsmitglieder hatten folgende Ziele:

*Christian Sewing*

Zu den Zielen von Herrn Sewing als für den Geschäftsbereich PCB verantwortliches Vorstandsmitglied gehörte das Erreichen des 2018 Ressourcen Management Plans bezüglich Mitarbeiter, risikogewichtete Aktiva und Kosten. Des Weiteren hatte er ein geschäftsbereichsbezogenes IBIT-Ziel für das Geschäftsjahr 2018. Seine Ziele als Vorstandsvorsitzender umfassten die Entwicklung und Durchführung eines überarbeiteten Strategieplans, das kommunizierte Kostenziel von EUR 23 Mrd. sowie die Stabilisierung bzw. Verbesserung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit.

*Garth Ritchie*

Zu den Zielen von Herrn Ritchie gehörte, den Bereich CIB neu auszurichten. Die Kommunikation zu den Kunden und die interne Kultur sollten verbessert werden. Ein weiteres Ziel war, als CEO für Großbritannien engere Verbindungen zu den britischen Aufsichtsbehörden aufzubauen.

*Karl von Rohr*

Herr von Rohr hatte es zum Ziel, die Verschmelzung der Deutsche Postbank AG auf die Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG von der Rechts- und der Personalseite umzusetzen. Herr von Rohr hatte auch die Durchführung des DWS-Börsengangs sowie die Etablierung von Corporate Governance-Strukturen auf Aufsichtsratsebene der DWS als Ziele. Die Anzahl anhängiger Rechtsstreitigkeiten – mit Fokus auf die Angelegenheiten mit dem höchsten Risiko – waren weiter zu reduzieren. Mit ihm waren darüber hinaus Kostenziele für sein Ressort vereinbart.

*Stuart Lewis*

Die Straffung der Risikoorganisation durch Übertragung der Nicht-Risiko-Initiativen in sachnähere Bereich war ein Ziel von Herrn Lewis. Die Verbesserung der Ausrichtung und der Zusammenarbeit mit dem Bereich Finance war ein weiteres Ziel. Schließlich hatte er das Ziel, aufsichtsbehördliche Feststellungen umgehend zu beheben.

*Sylvie Matherat*

In ihrer Verantwortung für das Chief Regulatory Office gehörte es zu den Zielen von Frau Matherat, das Kontrollumfeld der Bank im Jahr 2018 weiter zu stärken. Für Compliance war sie mit der Verbesserung der Überwachung betraut, was eine Effektivitätsprüfung und die Entwicklung von Szenarien in der Handelsüberwachung, den Ausbau der Überwachung der elektronischen Kommunikation und die Automatisierung der Sprachüberwachung umfasste. Sie hatte die Anforderungen der 4. Geldwäscherichtlinie (4AMLD) in unsere Richtlinien zur Bekämpfung der Finanzkriminalität (AFC) umzusetzen und das Rahmenwerk für die Ermittlung der Finanzkriminalität einzuführen. Die Überwachung von Finanztransaktionen zu verbessern, war ihr drittes Ziel. Schließlich war die Stärkung und Verbesserung des Kostenmanagements eines von Frau Matherats Zielen.

*James von Moltke*

Zu den Zielen für Herrn von Moltke gehörte die Konzeption und Umsetzung des strategischen Programms "Cost Catalyst", das darauf abzielt, strukturelle Kosteneffizienzen zu identifizieren und zu beseitigen, unsere Kostenkultur zu verbessern und zur Erreichung der kurzfristigen operativen Leistungsziele der Deutschen Bank beizutragen. Weitere Ziele betrafen die Verbesserung der Liquiditätsberichtserstattung und -steuerung der Bank sowie die Durchführung organisatorischer Verbesserungen im Einklang mit den Prioritäten der Finance Organisation.

*Nicolas Moreau*

Die Generierung von Nettomittelzuflüssen und eine solide Anlageperformance gehörten zu den Zielen von Herrn Moreau. Kostensenkungen und Effizienzverbesserungen waren weitere Ziele. Die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und der Mitarbeiterzufriedenheit waren Erfolgskriterien für das Ziel, eine Leistungskultur in der DWS aufzubauen.

*Werner Steinmüller*

Auf die von ihm verantwortete Region Asien-Pazifik bezogene Ertrags- und Kostenziele wurden mit Herrn Steinmüller für das Geschäftsjahr 2018 vereinbart. Als zusätzliches qualitatives Ziel wurde vereinbart, die Governance, das Kontrollumfeld und die Marke Deutsche Bank in der Region zu stärken und auszubauen.

*Frank Strauß*

Herr Strauß hatte ein IBIT- und ein Ertragsziel für den Bereich Private & Commercial Clients zu erreichen. Die "Bank für Deutschland" zu schaffen, war ein weiteres Ziel. Schließlich ergaben sich Ziele aus dem Ressourcenmanagementplan 2018 in Bezug auf Mitarbeiter, risikogewichtete Aktiva und Kosten. Schließlich sollte Herr Strauß eine digitale Banking-Plattform einführen.

Der individuelle Zielerreichungsgrad der 2018 ganzjährig tätigen Vorstandsmitglieder liegt zwischen 80 % und 154 %.

## 80 % - 154 % betrug der Zielerreichungsgrad der individuellen Komponente des STA

Die drei Erfolgskennzahlen als Bezugsgröße des LTA haben sich im Geschäftsjahr 2018 wie folgt entwickelt. Der RTSR konnte sich 2018 gegenüber dem Vorjahr verbessern, blieb aber mit 73,6 % hinter der durchschnittlichen Wertentwicklung der Vergleichsgruppe im maßgeblichen Dreijahreszeitraum (2016 bis 2018) zurück; daraus ergab sich eine Zielerreichung von 42 %. Das organische Kapitalwachstum gemäß Definition hat sich von 2016 bis 2018 negativ entwickelt; dies ergab eine Zielerreichung von 0 %. Die Stärkung des Kontrollumfelds wurde über drei Jahre anhand von Rückmeldungen der internen Revision und der Aufsichtsbehörden beurteilt und konnte sich 2018 wieder verbessern; die Zielerreichung betrug 81 %. Daraus ergibt sich für den LTA eine vom Aufsichtsrat beschlossene Gesamtzielerreichung von 41 %.

## 41 % betrug der Zielerreichungsgrad des LTA

### Gesamtvergütung

Die im bzw. für das Geschäftsjahr 2018 gewährte Vergütung (ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand) für die Mitglieder des Vorstands für ihre Vorstandstätigkeit betrug insgesamt 55.716.289 € (2017: 29.750.000 €). Auf die fixe Vergütung entfielen davon 29.911.111 € (2017: 29.750.000 €). Auf erfolgsabhängige Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung entfielen 25.805.178 € (2017: 0 €).

Der Aufsichtsrat hat die Bezüge für 2018 und 2017 auf individueller Basis wie folgt festgelegt:

in €	Grundgehalt	Funktionszulage	STA <sup>1</sup>		LTA <sup>2</sup>	2018	2017
			Gruppenkomponente	Individuelle Komponente		Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Christian Sewing	3.291.111	0	350.000	2.035.931	1.327.037	7.004.079	2.900.000
Garth Ritchie	3.000.000	3.000.000	350.000	1.120.000	1.148.003	8.618.003	3.250.000
Karl von Rohr	2.836.667	0	350.000	1.200.000	1.148.003	5.534.670	2.400.000
Stuart Lewis	2.400.000	1.200.000	350.000	1.000.000	1.148.003	6.098.003	2.700.000
Sylvie Matherat	2.400.000	0	350.000	640.000	1.148.003	4.538.003	2.400.000
James von Moltke <sup>3</sup>	2.400.000	0	350.000	1.200.000	1.148.003	5.098.003	1.200.000
Nicolas Moreau <sup>4</sup>	1.200.000	0	175.000	520.000	574.001	2.469.001	2.400.000
Werner Steinmüller	2.400.000	0	350.000	880.000	1.148.003	4.778.003	2.400.000
Frank Strauß <sup>5</sup>	2.400.000	0	350.000	1.669.600	1.148.003	5.567.603	800.000
John Cryan <sup>6</sup>	1.133.333	0	116.667	175.000	464.668	1.889.668	3.400.000
Kimberly Hammonds <sup>7</sup>	1.000.000	0	145.833	200.000	478.335	1.824.168	2.400.000
Dr. Marcus Schenck <sup>8</sup>	1.250.000	0	145.833	422.917	478.335	2.297.085	2.900.000
Jeffrey Urwin <sup>9</sup>	0	0	0	0	0	0	600.000
<b>Summe</b>	<b>25.711.111</b>	<b>4.200.000</b>	<b>3.383.333</b>	<b>11.063.448</b>	<b>11.358.397</b>	<b>55.716.289</b>	<b>29.750.000</b>

<sup>1</sup> STA = Short-Term Award.

<sup>2</sup> LTA = Long-Term Award.

<sup>3</sup> Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

<sup>4</sup> Mitglied bis zum 31. Dezember 2018. Für die Tätigkeit als Geschäftsführer der DWS Management GmbH wurde eine Gesamtvergütung in Höhe von 2.916.667 € für das Jahr 2018 festgelegt.

<sup>5</sup> Mitglied seit dem 1. September 2017.

<sup>6</sup> Mitglied bis zum 8. April 2018.

<sup>7</sup> Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

<sup>8</sup> Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

<sup>9</sup> Mitglied bis zum 31. März 2017.

Etwaig einem Vorstandsmitglied gewährte Vergütungselemente als Ersatz für beim Vorarbeitgeber verfallene Vergütungsbestandteile sind in der obigen Tabelle nicht enthalten. Diese werden in den Tabellen gemäß Deutscher Corporate Governance Kodex und DRS 17 gezeigt.

## Aktienanwartschaften

Die Anzahl der Aktienanwartschaften, die den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2019 für das Geschäftsjahr 2018 in Form von Restricted Equity Awards (REA) gewährt wurden, wurde mittels Division der jeweiligen Eurobeträge durch – je nachdem welcher Kurs höher lag – den Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der Deutsche Bank-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar 2019 oder den Xetra-Schlusskurs am 1. März 2019 (8,173 €) ermittelt (im Vorjahr waren auf Grund des Verzichts des Vorstands auf die Festlegung und Gewährung variabler Vergütung keine Aktienanwartschaften gewährt worden).

Aus Mandaten für konzerneigene Gesellschaften erhalten die Mitglieder des Vorstands keine Vergütung.

Mitglieder des Vorstands

Anzahl	Jahr	Restricted Equity Award(s) (aufgeschoben mit zusätzlicher Haltefrist)
Christian Sewing	2018	340.722
	2017	0
Garth Ritchie	2018	240.242
	2017	0
Karl von Rohr	2018	247.583
	2017	0
Stuart Lewis	2018	229.230
	2017	0
Sylvie Matherat	2018	196.195
	2017	0
James von Moltke <sup>1</sup>	2018	247.583
	2017	0
Nicolas Moreau <sup>2</sup>	2018	116.450
	2017	0
Werner Steinmüller	2018	218.218
	2017	0
Frank Strauß <sup>3</sup>	2018	290.676
	2017	0
John Cryan <sup>4</sup>	2018	69.405
	2017	0
Kimberly Hammonds <sup>5</sup>	2018	75.630
	2017	0
Dr. Marcus Schenck <sup>6</sup>	2018	96.086
	2017	0

<sup>1</sup> Mitglied seit dem 1. Juli 2017. Die 2017 Herrn von Moltke gewährten Leistungen als Ausgleich für den Verfall von Awards bzw. das Nichtgewähren variabler Vergütung bei seinem früheren Arbeitgeber sind hier nicht aufgeführt.

<sup>2</sup> Mitglied bis zum 31. Dezember 2018.

<sup>3</sup> Mitglied seit dem 1. September 2017.

<sup>4</sup> Mitglied bis zum 8. April 2018.

<sup>5</sup> Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

<sup>6</sup> Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

## Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands, Aktienhalteverpflichtung

Am 15. Februar 2019 beziehungsweise 16. Februar 2018 hielten die derzeitigen Vorstandsmitglieder Deutsche Bank-Aktien wie nachfolgend beschrieben:

Mitglieder des Vorstands	Anzahl Aktien	
Christian Sewing	2019	73.237
	2018	54.356
Garth Ritchie	2019	84.738
	2018	43.227
Karl von Rohr	2019	5.601
	2018	5.601
Frank Kuhnke <sup>1</sup>	2019	7.094
	2018	103.561
Stuart Lewis	2019	103.561
	2018	88.292
Sylvie Matherat	2019	0
	2018	0
James von Moltke <sup>2</sup>	2019	24.967
	2018	0
Werner Steinmüller	2019	146.905
	2018	119.688
Frank Strauß <sup>3</sup>	2019	10.772
	2018	7.172
<b>Summe</b>	<b>2019</b>	<b>456.875</b>
	2018	318.336

<sup>1</sup> Mitglied seit dem 1. Januar 2019.

<sup>2</sup> Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

<sup>3</sup> Mitglied seit dem 1. September 2017.

Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands hielten am 15. Februar 2019 insgesamt 456.875 Deutsche Bank-Aktien, was rund 0,02 % der an diesem Stichtag ausstehenden Aktien entsprach.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 16. Februar 2018 und 15. Februar 2019 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

Mitglieder des Vorstands	Bestand zum 16.2.2018	Gewährt	Ausgeliefert	Verfallen	Bestand zum 15.2.2019
Christian Sewing	96.821	684	35.824	0	61.681
Garth Ritchie	618.736	2.242	76.424	0	544.554
Karl von Rohr	49.206	551	0	0	49.757
Frank Kuhnke <sup>1</sup>	–	–	–	–	104.507
Stuart Lewis	160.498	1.474	28.916	0	133.056
Sylvie Matherat	12.181	137	0	0	12.318
James von Moltke <sup>2</sup>	194.142	0	47.535	0	146.607
Werner Steinmüller	220.821	1.894	51.836	0	170.878
Frank Strauß <sup>3</sup>	46.983	20.019	6.857	0	60.144

<sup>1</sup> Mitglied seit dem 1. Januar 2019.

<sup>2</sup> Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

<sup>3</sup> Mitglied seit dem 1. September 2017.

Ein Vorstandsmitglied hatte die Aktienhalteverpflichtung zum Stichtag 31.12. nicht erfüllt beziehungsweise konnte diese auf Grund von Kaufrestriktionen nicht mehr rechtzeitig zum Stichtag erfüllen. Zum Berichtszeitpunkt ist die Verpflichtung jedoch erfüllt. Alle anderen Vorstandsmitglieder haben im Jahr 2018 den Vorgaben zur Aktienhaltepflicht entsprochen oder befinden sich noch in der Karenzfrist.

## Altersversorgungszusage

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2018 und 2017 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2018 und 31. Dezember 2017 für die im Jahr 2018 tätigen Mitglieder des Vorstands. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert aus der unterschiedlichen Dauer der Vorstandstätigkeit, den jeweiligen altersabhängigen Faktoren, den unterschiedlichen Beitragssätzen sowie den individuellen versorgungsfähigen Bezügen und den vorher beschriebenen weiteren individuellen Ansprüchen.

Mitglieder des Vorstands in €	Versorgungsbaustein im Geschäftsjahr		Verzinsung im Geschäftsjahr		Versorgungskapital am Ende des Geschäftsjahres		Dienstzeitaufwand (IFRS) im Geschäftsjahr		Barwert der Verpflichtung (IFRS) am Ende des Geschäftsjahres	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Christian Sewing	1.007.500	1.046.500	0	0	3.831.500	2.824.000	879.750	899.307	3.366.182	2.450.830
Garth Ritchie	1.440.000	1.500.000	0	0	4.490.000	3.050.000	1.274.429	1.306.915	4.026.939	2.704.127
Karl von Rohr	845.000	871.000	0	0	2.368.001	1.523.001	796.009	807.465	2.249.165	1.434.564
Stuart Lewis	845.000	871.000	0	0	4.058.938	3.213.938	796.009	807.465	4.236.867	3.377.866
Sylvie Matherat	754.000	786.500	0	0	2.127.168	1.373.168	755.261	774.917	2.125.681	1.354.995
James von Moltke <sup>1</sup>	975.000	503.750	0	0	1.478.750	503.750	864.990	451.453	1.334.670	463.619
Nicolas Moreau <sup>2</sup>	0	1.340.000	0	0	0 <sup>7</sup>	1.687.500	607.093	1.232.878	0	1.591.229
Werner Steinmüller	650.000	650.000	32.934	6.667	1.506.268	823.334	688.942	701.617	1.542.860	907.793
Frank Strauß <sup>3</sup>	1.007.500	348.834	0	0	1.356.334	348.834	876.266	313.391	1.202.739	321.839
John Cryan <sup>4</sup>	0	728.000	0	0	0 <sup>8</sup>	1.875.250	733.807	748.829	0	1.916.940
Kimberly Hammonds <sup>5</sup>	0	936.000	0	0	0 <sup>9</sup>	1.186.001	825.100	842.110	0	1.091.041
Dr. Marcus Schenck <sup>6</sup>	541.668	1.105.000	0	0	2.731.169	2.189.501	504.568	1.018.267	2.553.842	2.051.090

<sup>1</sup> Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

<sup>2</sup> Mitglied bis zum 31. Dezember 2018. Für die Tätigkeit als Geschäftsführer der DWS Management GmbH wurde ein Dienstzeitaufwand in Höhe von 607.093 € für das Jahr 2018 ermittelt.

<sup>3</sup> Mitglied seit dem 1. September 2017.

<sup>4</sup> Mitglied bis zum 8. April 2018.

<sup>5</sup> Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

<sup>6</sup> Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

<sup>7</sup> Die zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft wurde als Barabfindung in Höhe von 2.084.667 € ausgezahlt. Als Geschäftsführer der DWS Management GmbH wurde ebenfalls eine Barabfindung in Höhe von 579.694 € ausgezahlt.

<sup>8</sup> Die zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft wurde als Barabfindung in Höhe von 3.420.961 € ausgezahlt.

<sup>9</sup> Die zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft wurde als Barabfindung in Höhe von 2.231.933 € ausgezahlt.

## Sonstige Leistungen aus Anlass des vorzeitigen Ausscheidens

Die Vorstandsmitglieder John Cryan, Kimberly Hammonds, Marcus Schenck und Nicolas Moreau sind 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden. Mit ihnen wurden Beendigungsleistungen vereinbart, auf die sie anstellungsvertragliche Ansprüche hatten. Im Einzelnen:

John Cryan ist mit Wirkung zum Ablauf des 8. April 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Grundlage des Aufhebungsvertrages wurden Karenzentschädigungen für ein im Anstellungsvertrag bereits vorgesehenes nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von 2.210.000 € und eine Abfindungsleistung in Höhe von 8.674.000 € vereinbart. Die Auszahlung der Abfindung erfolgte im Mai 2018 in einem ersten Teilbetrag von 1.071.800 € in bar. Ein weiterer Teilbetrag in Höhe von 1.071.800 € wurde in Aktien gewährt und ist am 30. April 2019 fällig. Ein weiterer Teilbetrag von 3.265.200 € wurde als aufgeschobene Barvergütung mit einer Haltefrist bis zum 30. April 2023 gewährt. Ein letzter Teilbetrag von 3.265.200 € wurde als aufgeschobene Vergütung in Aktien mit einer Haltefrist bis zum 30. April 2024 gewährt. Für die Abfindung gelten sämtliche vertraglich vereinbarten Regelungen über variable Vergütungsbestandteile entsprechend, einschließlich der Möglichkeit einer Rückforderung variabler Vergütung („Clawback“), und sie unterliegt einer Anrechnungsregelung anderweitigen Verdienstes.

Kimberly Hammonds ist mit Wirkung zum Ablauf des 24. Mai 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Grundlage des Aufhebungsvertrages wurden Karenzentschädigungen für ein im Anstellungsvertrag bereits vorgesehene nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von 1.560.000 € und eine Abfindungsleistung in Höhe von 3.303.834 € vereinbart. Die Auszahlung der Abfindung erfolgte im Mai 2018 in einem ersten Teilbetrag von 192.767 € in bar. Ein weiterer Teilbetrag in Höhe von 192.767 € wurde in Aktien gewährt und ist am 31. Mai 2019 fällig. Ein weiterer Teilbetrag von 1.459.150 € wurde als aufgeschobene Barvergütung mit einer Haltefrist bis zum 31. Mai 2023 gewährt. Ein letzter Teilbetrag von 1.459.150 € wurde als aufgeschobene Vergütung in Aktien mit einer Haltefrist bis zum 31. Mai 2024 gewährt. Für die Abfindung gelten sämtliche vertraglich vereinbarten Regelungen über variable Vergütungsbestandteile entsprechend, einschließlich der Möglichkeit einer Rückforderung variabler Vergütung („Clawback“), und sie unterliegt einer Anrechnungsregelung anderweitigen Verdienstes. Der Barwert des vertraglich, aber nicht gesetzlich, unverfallbaren Standes des Versorgungskontos in der betrieblichen Altersversorgung zum Zeitpunkt des Ausscheidens wurde Frau Hammonds ausgezahlt.

Marcus Schenck ist mit Wirkung zum Ablauf des 24. Mai 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Grundlage des Aufhebungsvertrages wurden Karenzentschädigungen für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von 1.950.000 €, zahlbar in 12 monatlichen Raten, vereinbart. Marcus Schenck teilte der Bank mit, dass er zum 1. Februar 2019 eine neue Position übernommen habe. Vor diesem Hintergrund wurden die Zahlungen ab diesem Zeitpunkt eingestellt. Eine darüber hinausgehende Abfindungszahlung wurde nicht vereinbart.

Nicolas Moreau ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Grundlage des Aufhebungsvertrages wurden Karenzentschädigungen für ein im Anstellungsvertrag bereits vorgesehene nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von 960.000 € und eine Abfindungsleistung in Höhe von 807.600 € vereinbart. Die Abfindung wurde in einem Teilbetrag Höhe von 403.800 € als aufgeschobene Barvergütung mit einer Haltefrist bis zum 1. März 2024 gewährt. Ein zweiter Teilbetrag von 403.800 € wurde als aufgeschobene Vergütung in Aktien mit einer Haltefrist bis zum 1. März 2025 gewährt. Für die Abfindung gelten sämtliche vertraglich vereinbarten Regelungen über variable Vergütungsbestandteile entsprechend, einschließlich der Möglichkeit einer Rückforderung variabler Vergütung („Clawback“). Darüber hinaus wurde eine Aufhebung des Anstellungsverhältnisses zwischen der DWS Management GmbH, deren Geschäftsführer Nicolas Moreau war, und Herrn Moreau vereinbart. Auf Grundlage dieses Aufhebungsvertrages wurde eine Abfindungsleistung in Höhe von 7.000.000 € vereinbart. Die Auszahlung der Abfindung erfolgte im Dezember 2018 in einem ersten Teilbetrag von 1.400.000 € in bar. Ein weiterer Teilbetrag in selber Höhe wurde in Aktien gewährt und ist am 1. März 2020 fällig. Ein weiterer Teilbetrag von 2.100.000 € wurde als aufgeschobene Barvergütung mit einer Haltefrist bis zum 1. März 2024 gewährt. Ein letzter Teilbetrag von 2.100.000 € wurde als aufgeschobene Vergütung in Aktien mit einer Haltefrist bis zum 1. März 2025 gewährt.

## Aufwand für Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung

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

Mitglieder des Vorstands	Aktienbasierte Vergütungskomponenten		Aufgewandter Betrag für Vergütungskomponente in bar	
	2018	2017	2018	2017
in €				
James von Moltke <sup>1</sup>	225.845	0	630.407	671.148
Stuart Lewis	-393.743 <sup>2</sup>	955.633	57.414	230.974

<sup>1</sup> Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

<sup>2</sup> Aktienbasierte Vergütung des Vorstands wird grundsätzlich mit dem zum jeweiligen Bilanzstichtag zu Grunde liegenden Aktienkurs bewertet und ergibt in diesem Fall einen negativen Betrag.

## Bezüge nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

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

Die nachstehende Tabelle zeigt die gewährten Zuwendungen für die Geschäftsjahre 2018 und 2017 gemäß DCGK:

in €	Christian Sewing					
			2018		2017	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	3.291.111	3.291.111	3.291.111	3.291.111	2.900.000	2.900.000
Funktionszulage	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	91.805	91.805	91.805	91.805	80.307	80.307
<b>Summe</b>	<b>3.382.916</b>	<b>3.382.916</b>	<b>3.382.916</b>	<b>3.382.916</b>	<b>2.980.307</b>	<b>2.980.307</b>
Variable Vergütung	3.712.968	5.055.000	0	8.491.667	0	4.400.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	928.242	1.818.333	0	3.636.666	0	1.600.000
Restricted Equity Awards	2.784.726	3.236.667	0	4.855.001	0	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>3.712.968</b>	<b>5.055.000</b>	<b>0</b>	<b>8.491.667</b>	<b>0</b>	<b>4.400.000</b>
Versorgungsaufwand	879.750	879.750	879.750	879.750	899.307	899.307
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>7.975.634</b>	<b>9.317.666</b>	<b>4.262.666</b>	<b>12.754.333</b>	<b>3.879.614</b>	<b>8.279.614</b>
<b>Gesamtvergütung<sup>1</sup></b>	<b>7.004.079</b>	<b>8.346.111</b>	<b>3.291.111</b>	<b>11.782.778</b>	<b>2.900.000</b>	<b>7.300.000</b>

<sup>1</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Garth Ritchie					
			2018		2017	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Funktionszulage	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	250.000	250.000
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	189.609	189.609	189.609	189.609	269.457	269.457
<b>Summe</b>	<b>6.189.609</b>	<b>6.189.609</b>	<b>6.189.609</b>	<b>6.189.609</b>	<b>3.519.457</b>	<b>3.519.457</b>
Variable Vergütung	2.618.003	4.700.000	0	8.000.000	0	4.700.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	654.500	1.900.000	0	3.800.000	0	1.900.000
Restricted Equity Awards	1.963.503	2.800.000	0	4.200.000	0	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>2.618.003</b>	<b>4.700.000</b>	<b>0</b>	<b>8.000.000</b>	<b>0</b>	<b>4.700.000</b>
Versorgungsaufwand	1.274.429	1.274.429	1.274.429	1.274.429	1.306.915	1.306.915
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>10.082.041</b>	<b>12.164.038</b>	<b>7.464.038</b>	<b>15.464.038</b>	<b>4.826.372</b>	<b>9.526.372</b>
<b>Gesamtvergütung<sup>1</sup></b>	<b>8.618.003</b>	<b>10.700.000</b>	<b>6.000.000</b>	<b>14.000.000</b>	<b>3.250.000</b>	<b>7.950.000</b>

<sup>1</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Karl von Rohr					
			2018		2017	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.836.667	2.836.667	2.836.667	2.836.667	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	49.853	49.853	49.853	49.853	23.642	23.642
<b>Summe</b>	<b>2.886.520</b>	<b>2.886.520</b>	<b>2.886.520</b>	<b>2.886.520</b>	<b>2.423.642</b>	<b>2.423.642</b>
Variable Vergütung	2.698.003	4.100.000	0	6.800.000	0	4.100.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	674.500	1.300.000	0	2.600.000	0	1.300.000
Restricted Equity Awards	2.023.503	2.800.000	0	4.200.000	0	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>2.698.003</b>	<b>4.100.000</b>	<b>0</b>	<b>6.800.000</b>	<b>0</b>	<b>4.100.000</b>
Versorgungsaufwand	796.009	796.009	796.009	796.009	807.465	807.465
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>6.380.532</b>	<b>7.782.529</b>	<b>3.682.529</b>	<b>10.482.529</b>	<b>3.231.107</b>	<b>7.331.107</b>
<b>Gesamtvergütung<sup>1</sup></b>	<b>5.534.670</b>	<b>6.936.667</b>	<b>2.836.667</b>	<b>9.636.667</b>	<b>2.400.000</b>	<b>6.500.000</b>

<sup>1</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.



in €					Stuart Lewis	
					2018	2017
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Funktionszulage	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	300.000	300.000
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	184.423	184.423	184.423	184.423	206.628	206.628
<b>Summe</b>	<b>3.784.423</b>	<b>3.784.423</b>	<b>3.784.423</b>	<b>3.784.423</b>	<b>2.906.628</b>	<b>2.906.628</b>
Variable Vergütung	2.498.003	4.100.000	0	6.800.000	0	4.100.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	624.500	1.300.000	0	2.600.000	0	1.300.000
Restricted Equity Awards	1.873.503	2.800.000	0	4.200.000	0	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>2.498.003</b>	<b>4.100.000</b>	<b>0</b>	<b>6.800.000</b>	<b>0</b>	<b>4.100.000</b>
Versorgungsaufwand	796.009	796.009	796.009	796.009	807.465	807.465
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>7.078.435</b>	<b>8.680.432</b>	<b>4.580.432</b>	<b>11.380.432</b>	<b>3.714.093</b>	<b>7.814.093</b>
<b>Gesamtvergütung<sup>1</sup></b>	<b>6.098.003</b>	<b>7.700.000</b>	<b>3.600.000</b>	<b>10.400.000</b>	<b>2.700.000</b>	<b>6.800.000</b>

<sup>1</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Sylvie Matherat	
					2018	2017
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	6.392	6.392	6.392	6.392	16.338	16.338
<b>Summe</b>	<b>2.406.392</b>	<b>2.406.392</b>	<b>2.406.392</b>	<b>2.406.392</b>	<b>2.416.338</b>	<b>2.416.338</b>
Variable Vergütung	2.138.003	4.100.000	0	6.800.000	0	4.100.000
davon:						
Restricted Incentive Awards	534.500	1.300.000	0	2.600.000	0	1.300.000
Restricted Equity Awards	1.603.503	2.800.000	0	4.200.000	0	2.800.000
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>2.138.003</b>	<b>4.100.000</b>	<b>0</b>	<b>6.800.000</b>	<b>0</b>	<b>4.100.000</b>
Versorgungsaufwand	755.261	755.261	755.261	755.261	774.917	774.917
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>5.299.656</b>	<b>7.261.653</b>	<b>3.161.653</b>	<b>9.961.653</b>	<b>3.191.255</b>	<b>7.291.255</b>
<b>Gesamtvergütung<sup>1</sup></b>	<b>4.538.003</b>	<b>6.500.000</b>	<b>2.400.000</b>	<b>9.200.000</b>	<b>2.400.000</b>	<b>6.500.000</b>

<sup>1</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					James von Moltke <sup>1</sup>	
					2018	2017
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.200.000	1.200.000
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	86.975	86.975	86.975	86.975	35.261	35.261
<b>Summe</b>	<b>2.486.975</b>	<b>2.486.975</b>	<b>2.486.975</b>	<b>2.486.975</b>	<b>1.235.261</b>	<b>1.235.261</b>
Variable Vergütung	2.698.003	4.100.000	0	6.800.000	4.858.442 <sup>2</sup>	2.050.000
davon:						
Cash	0	0	0	0	355.404	0
Restricted Incentive Awards	674.500	1.300.000	0	2.600.000	1.600.227	650.000
Equity Upfront Awards	0	0	0	0	355.404	1.400.000
Restricted Equity Awards	2.023.503	2.800.000	0	4.200.000	2.547.407	0
Nebenleistungen (variable Vergütung)	615.516	615.516	615.516	615.516	438.038	438.038
<b>Summe</b>	<b>3.313.519</b>	<b>4.715.516</b>	<b>615.516</b>	<b>7.415.516</b>	<b>5.296.480</b>	<b>2.488.038</b>
Versorgungsaufwand	864.990	864.990	864.990	864.990	451.453	451.453
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>6.665.484</b>	<b>8.067.481</b>	<b>3.967.481</b>	<b>10.767.481</b>	<b>6.983.194</b>	<b>4.174.752</b>
<b>Gesamtvergütung<sup>3</sup></b>	<b>5.098.003</b>	<b>6.500.000</b>	<b>2.400.000</b>	<b>9.200.000</b>	<b>6.058.442</b>	<b>3.250.000</b>

<sup>1</sup> Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

<sup>2</sup> Die Herrn von Moltke gewährten Leistungen als Ausgleich für den Verfall von Awards bzw. das Nichtgewähren variabler Vergütung bei seinem früheren Arbeitgeber sind unter „Variabler Vergütung“ aufgeführt.

<sup>3</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

							Nicolas Moreau <sup>1</sup>			
							2018		2017	
in €	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel				
Festvergütung (Grundgehalt)	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	2.400.000	2.400.000				
Nebenleistungen (feste Vergütung)	129.407	129.407	129.407	129.407	59.383	59.383				
<b>Summe</b>	<b>1.329.407</b>	<b>1.329.407</b>	<b>1.329.407</b>	<b>1.329.407</b>	<b>2.459.383</b>	<b>2.459.383</b>				
Variable Vergütung	1.269.001	2.300.000	0	3.900.000	0	4.600.000				
davon:										
Restricted Incentive Awards	317.250	900.000	0	1.800.000	0	1.800.000				
Restricted Equity Awards	951.751	1.400.000	0	2.100.000	0	2.800.000				
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0				
<b>Summe</b>	<b>1.269.001</b>	<b>2.300.000</b>	<b>0</b>	<b>3.900.000</b>	<b>0</b>	<b>4.600.000</b>				
Versorgungsaufwand	607.093	607.093	607.093	607.093	1.232.878	1.232.878				
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>3.205.501</b>	<b>4.236.500</b>	<b>1.936.500</b>	<b>5.836.500</b>	<b>3.692.261</b>	<b>8.292.261</b>				
<b>Gesamtvergütung<sup>2</sup></b>	<b>2.469.001</b>	<b>3.500.000</b>	<b>1.200.000</b>	<b>5.100.000</b>	<b>2.400.000</b>	<b>7.000.000</b>				

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

<sup>2</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

							Werner Steinmüller			
							2018		2017	
in €	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel				
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000				
Nebenleistungen (feste Vergütung)	76.993	76.993	76.993	76.993	82.934	82.934				
<b>Summe</b>	<b>2.476.993</b>	<b>2.476.993</b>	<b>2.476.993</b>	<b>2.476.993</b>	<b>2.482.934</b>	<b>2.482.934</b>				
Variable Vergütung	2.378.003	4.100.000	0	6.800.000	0	4.100.000				
davon:										
Restricted Incentive Awards	594.500	1.300.000	0	2.600.000	0	1.300.000				
Restricted Equity Awards	1.783.503	2.800.000	0	4.200.000	0	2.800.000				
Nebenleistungen (variable Vergütung)	387.196	387.196	387.196	387.196	316.490	316.490				
<b>Summe</b>	<b>2.765.199</b>	<b>4.487.196</b>	<b>387.196</b>	<b>7.187.196</b>	<b>316.490</b>	<b>4.416.490</b>				
Versorgungsaufwand	688.942	688.942	688.942	688.942	701.617	701.617				
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>5.931.134</b>	<b>7.653.131</b>	<b>3.553.131</b>	<b>10.353.131</b>	<b>3.501.041</b>	<b>7.601.041</b>				
<b>Gesamtvergütung<sup>1</sup></b>	<b>4.778.003</b>	<b>6.500.000</b>	<b>2.400.000</b>	<b>9.200.000</b>	<b>2.400.000</b>	<b>6.500.000</b>				

<sup>1</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

							Frank Strauß <sup>1</sup>			
							2018		2017	
in €	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel				
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	800.000	800.000				
Nebenleistungen (feste Vergütung)	71.892	71.892	71.892	71.892	26.893	26.893				
<b>Summe</b>	<b>2.471.892</b>	<b>2.471.892</b>	<b>2.471.892</b>	<b>2.471.892</b>	<b>826.893</b>	<b>826.893</b>				
Variable Vergütung	3.167.603	4.400.000	0	7.400.000	0	1.466.667				
davon:										
Restricted Incentive Awards	791.900	1.600.000	0	3.200.000	0	533.333				
Restricted Equity Awards	2.375.703	2.800.000	0	4.200.000	0	933.333				
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0				
<b>Summe</b>	<b>3.167.603</b>	<b>4.400.000</b>	<b>0</b>	<b>7.400.000</b>	<b>0</b>	<b>1.466.667</b>				
Versorgungsaufwand	876.266	876.266	876.266	876.266	313.391	313.391				
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>6.515.761</b>	<b>7.748.158</b>	<b>3.348.158</b>	<b>10.748.158</b>	<b>1.140.284</b>	<b>2.606.951</b>				
<b>Gesamtvergütung<sup>2</sup></b>	<b>5.567.603</b>	<b>6.800.000</b>	<b>2.400.000</b>	<b>9.800.000</b>	<b>800.000</b>	<b>2.266.667</b>				

<sup>1</sup> Mitglied seit dem 1. September 2017.

<sup>2</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

							John Cryan <sup>1</sup>			
							2018		2017	
in €	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel				
Festvergütung (Grundgehalt)	1.133.333	1.133.333	1.133.333	1.133.333	3.400.000	3.400.000				
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	10.125	10.125	10.125	10.125	220.982	220.982				
<b>Summe</b>	<b>1.143.458</b>	<b>1.143.458</b>	<b>1.143.458</b>	<b>1.143.458</b>	<b>3.620.982</b>	<b>3.620.982</b>				
Variable Vergütung	756.335	1.766.666	0	2.966.666	0	5.300.000				
davon:										
Restricted Incentive Awards	189.083	633.333	0	1.266.666	0	1.900.000				
Restricted Equity Awards	567.252	1.133.333	0	1.700.000	0	3.400.000				
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0				
<b>Summe</b>	<b>756.335</b>	<b>1.766.666</b>	<b>0</b>	<b>2.966.666</b>	<b>0</b>	<b>5.300.000</b>				
Versorgungsaufwand	733.807	733.807	733.807	733.807	748.829	748.829				
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>2.633.600</b>	<b>3.643.931</b>	<b>1.877.265</b>	<b>4.843.931</b>	<b>4.369.811</b>	<b>9.669.811</b>				
<b>Gesamtvergütung<sup>2</sup></b>	<b>1.889.668</b>	<b>2.899.999</b>	<b>1.133.333</b>	<b>4.099.999</b>	<b>3.400.000</b>	<b>8.700.000</b>				

<sup>1</sup> Mitglied bis zum 8. April 2018.

<sup>2</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

							Kimberly Hammonds <sup>1</sup>			
							2018		2017	
in €	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel				
Festvergütung (Grundgehalt)	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	2.400.000	2.400.000				
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	209.799	209.799	209.799	209.799	260.489	260.489				
<b>Summe</b>	<b>1.209.799</b>	<b>1.209.799</b>	<b>1.209.799</b>	<b>1.209.799</b>	<b>2.660.489</b>	<b>2.660.489</b>				
Variable Vergütung	824.168	1.708.334	0	2.833.335	0	4.100.000				
davon:										
Restricted Incentive Awards	206.042	541.667	0	1.083.334	0	1.300.000				
Restricted Equity Awards	618.126	1.166.667	0	1.750.001	0	2.800.000				
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0				
<b>Summe</b>	<b>824.168</b>	<b>1.708.334</b>	<b>0</b>	<b>2.833.335</b>	<b>0</b>	<b>4.100.000</b>				
Versorgungsaufwand	825.100	825.100	825.100	825.100	842.110	842.110				
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>2.859.067</b>	<b>3.743.233</b>	<b>2.034.899</b>	<b>4.868.234</b>	<b>3.502.599</b>	<b>7.602.599</b>				
<b>Gesamtvergütung<sup>2</sup></b>	<b>1.824.168</b>	<b>2.708.334</b>	<b>1.000.000</b>	<b>3.833.335</b>	<b>2.400.000</b>	<b>6.500.000</b>				

<sup>1</sup> Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

<sup>2</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

							Dr. Marcus Schenck <sup>1</sup>			
							2018		2017	
in €	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel				
Festvergütung (Grundgehalt)	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000	2.900.000	2.900.000				
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	13.117	13.117	13.117	13.117	16.148	16.148				
<b>Summe</b>	<b>1.263.117</b>	<b>1.263.117</b>	<b>1.263.117</b>	<b>1.263.117</b>	<b>2.916.148</b>	<b>2.916.148</b>				
Variable Vergütung	1.047.085	1.958.334	0	3.333.335	0	4.400.000				
davon:										
Restricted Incentive Awards	261.771	791.667	0	1.583.334	0	1.600.000				
Restricted Equity Awards	785.314	1.166.667	0	1.750.001	0	2.800.000				
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0				
<b>Summe</b>	<b>1.047.085</b>	<b>1.958.334</b>	<b>0</b>	<b>3.333.335</b>	<b>0</b>	<b>4.400.000</b>				
Versorgungsaufwand	504.568	504.568	504.568	504.568	1.018.267	1.018.267				
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>2.814.770</b>	<b>3.726.019</b>	<b>1.767.685</b>	<b>5.101.020</b>	<b>3.934.415</b>	<b>8.334.415</b>				
<b>Gesamtvergütung<sup>2</sup></b>	<b>2.297.085</b>	<b>3.208.334</b>	<b>1.250.000</b>	<b>4.583.335</b>	<b>2.900.000</b>	<b>7.300.000</b>				

<sup>1</sup> Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

<sup>2</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

							Jeffrey Urwin <sup>1</sup>			
							2018		2017	
in €	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.	Festsetzung	Ziel				
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	600.000	600.000				
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	0	0	0	0	530	530				
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>600.530</b>	<b>600.530</b>				
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	0				
davon:										
Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	0	0				
Restricted Equity Awards	0	0	0	0	0	0				
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0				
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>				
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	557.370	557.370				
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.157.900</b>	<b>1.157.900</b>				
<b>Gesamtvergütung<sup>2</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>600.000</b>	<b>600.000</b>				

<sup>1</sup> Mitglied bis zum 31. März 2017.

<sup>2</sup> Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Die nachstehende Tabelle zeigt den Zufluss im bzw. für das Geschäftsjahr 2018 und 2017 gemäß DCGK:

in €	Christian Sewing		Garth Ritchie		Karl von Rohr		Stuart Lewis	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Festvergütung (Grundgehalt)	3.291.111	2.900.000	3.000.000	3.000.000	2.836.667	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Funktionszulage	0	0	3.000.000	250.000	0	0	1.200.000	300.000
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	91.805	80.307	189.609	269.457	49.853	23.642	184.423	206.628
<b>Summe</b>	<b>3.382.916</b>	<b>2.980.307</b>	<b>6.189.609</b>	<b>3.519.457</b>	<b>2.886.520</b>	<b>2.423.642</b>	<b>3.784.423</b>	<b>2.906.628</b>
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	431.973	999.285
davon Bar:	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Restricted Incentive Awards:								
2013 Restricted Incentive Award für 2012	0	0	0	0	0	0	0	377.871
2014 Restricted Incentive Award für 2013	0	0	0	0	0	0	126.935	357.391
2015 Restricted Incentive Award für 2014	0	0	0	0	0	0	105.340	200.965
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Equity Awards:								
2013 Equity Upfront Award für 2012	0	0	0	0	0	0	0	27.560
2014 Equity Upfront Award für 2013	0	0	0	0	0	0	0	35.498
2013 Restricted Equity Award für 2012	0	0	0	0	0	0	199.698	0
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>431.973</b>	<b>999.285</b>
Versorgungsaufwand	879.750	899.307	1.274.429	1.306.915	796.009	807.465	796.009	807.465
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>4.262.666</b>	<b>3.879.614</b>	<b>7.464.038</b>	<b>4.826.372</b>	<b>3.682.529</b>	<b>3.231.107</b>	<b>5.012.405</b>	<b>4.713.378</b>

in €	Sylvie Matherat		James von Moltke <sup>1</sup>		Nicolas Moreau <sup>2</sup>		Werner Steinmüller	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.200.000	1.200.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Funktionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	6.392	16.338	86.975	35.261	129.407	59.383	76.993	82.934
<b>Summe</b>	<b>2.406.392</b>	<b>2.416.338</b>	<b>2.486.975</b>	<b>1.235.261</b>	<b>1.329.407</b>	<b>2.459.383</b>	<b>2.476.993</b>	<b>2.482.934</b>
Variable Vergütung	0	0	1.166.703	355.404	0	0	0	0
davon Bar:	0	0	0	355.404	0	0	0	0
davon Restricted Incentive Awards:								
2013 Restricted Incentive Award für 2012	0	0	0	0	0	0	0	0
2014 Restricted Incentive Award für 2013	0	0	0	0	0	0	0	0
2015 Restricted Incentive Award für 2014	0	0	0	0	0	0	0	0
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	560.758	0	0	0	0	0
davon Equity Awards:								
2013 Equity Upfront Award für 2012	0	0	0	0	0	0	0	0
2014 Equity Upfront Award für 2013	0	0	0	0	0	0	0	0
2013 Restricted Equity Award für 2012	0	0	0	0	0	0	0	0
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0	605.945	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	615.516	438.038	0	0	387.196	316.490
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.782.219</b>	<b>793.442</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>387.196</b>	<b>316.490</b>
Versorgungsaufwand	755.261	774.917	864.990	451.453	607.093	1.232.878	688.942	701.617
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>3.161.653</b>	<b>3.191.255</b>	<b>5.134.184</b>	<b>2.480.156</b>	<b>1.936.500</b>	<b>3.692.261</b>	<b>3.553.131</b>	<b>3.501.041</b>

<sup>1</sup> Mitglied seit dem 1. Juli 2017. Die Herrn von Moltke zugeflossenen Leistungen als Ausgleich für den Verfall von Awards bzw. das Nichtgewähren variabler Vergütung bei seinem früheren Arbeitgeber sind unter „Variabler Vergütung“ aufgeführt.

<sup>2</sup> Mitglied bis zum 31. Dezember 2018. Für die Tätigkeit als Geschäftsführer der DWS Management GmbH ist Herrn Moreau im Jahr 2018 eine Gesamtvergütung in Höhe von 2.323.792 € zugeflossen.

in €	Frank Strauß <sup>1</sup>		John Cryan <sup>2</sup>		Kimberly Hammonds <sup>3</sup>		Dr. Marcus Schenck <sup>4</sup>	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	800.000	1.133.333	3.400.000	1.000.000	2.400.000	1.250.000	2.900.000
Funktionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	71.892	26.893	10.125	220.982	209.799	260.489	13.117	16.148
<b>Summe</b>	<b>2.471.892</b>	<b>826.893</b>	<b>1.143.458</b>	<b>3.620.982</b>	<b>1.209.799</b>	<b>2.660.489</b>	<b>1.263.117</b>	<b>2.916.148</b>
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Bar:	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Restricted Incentive Awards:								
2013 Restricted Incentive Award für 2012	0	0	0	0	0	0	0	0
2014 Restricted Incentive Award für 2013	0	0	0	0	0	0	0	0
2015 Restricted Incentive Award für 2014	0	0	0	0	0	0	0	0
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Equity Awards:								
2013 Equity Upfront Award für 2012	0	0	0	0	0	0	0	0
2014 Equity Upfront Award für 2013	0	0	0	0	0	0	0	0
2013 Restricted Equity Award für 2012	0	0	0	0	0	0	0	0
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Versorgungsaufwand	876.266	313.391	733.807	748.829	825.100	842.110	504.568	1.018.267
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>3.348.158</b>	<b>1.140.284</b>	<b>1.877.265</b>	<b>4.369.811</b>	<b>2.034.899</b>	<b>3.502.599</b>	<b>1.767.685</b>	<b>3.934.415</b>

<sup>1</sup> Mitglied seit dem 1. September 2017.

<sup>2</sup> Mitglied bis zum 8. April 2018.

<sup>3</sup> Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

<sup>4</sup> Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

in €	Jeffrey Urwin <sup>1</sup>	
	2018	2017
Festvergütung (Grundgehalt)	0	600.000
Funktionszulage	0	0
Nebenleistungen (fixe Vergütung)	0	530
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>600.530</b>
Variable Vergütung	0	0
davon Bar:	0	0
davon Restricted Incentive Awards:		
2013 Restricted Incentive Award für 2012	0	0
2014 Restricted Incentive Award für 2013	0	0
2015 Restricted Incentive Award für 2014	0	0
2017 Restricted Incentive Award: Buyout	0	0
davon Equity Awards:		
2013 Equity Upfront Award für 2012	0	0
2014 Equity Upfront Award für 2013	0	0
2013 Restricted Equity Award für 2012	0	0
2017 Restricted Equity Award: Buyout	0	0
Nebenleistungen (variable Vergütung)	0	0
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Versorgungsaufwand	0	557.370
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>0</b>	<b>1.157.900</b>

<sup>1</sup> Mitglied bis zum 31. März 2017.

In Bezug auf die aufgeschobenen, im ersten Quartal 2019 zur Lieferung anstehenden Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass die gruppenweiten IBIT-Leistungsbedingungen für das Finanzjahr 2018 erfüllt wurden.

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

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 betragen die Bezüge der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2018 für ihre Vorstandstätigkeit insgesamt 52.181.136 € (2017: 37.665.535 €). Hier-von entfielen 25.711.111 € (2017: 29.200.000 €) auf Grundgehälter, 4.200.000 € (2017: 550.000 €) auf Funktionszulagen, 2.123.102 € (2017: 2.053.520 €) auf sonstige Leistungen und 20.146.923 € (2017: 5.862.015 €) auf erfolgsabhängige Kom-ponenten.

Die Restricted Incentive Awards sind als eine hinausgeschobene, nicht aktienbasierte Vergütung, die aber bestimmten (Ver-fall-)Bedingungen unterliegt, nach dem Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 17 erst im Geschäftsjahr der Gewährung (also in dem Geschäftsjahr, in dem die bedingungsfreie Auszahlung erfolgt) in die Gesamtbezüge einzubeziehen und nicht bereits in dem Geschäftsjahr, in dem die Zusage ursprünglich erteilt wurde. Dementsprechend erhielten die einzelnen Vor-standsmitglieder für die Jahre beziehungsweise in den Jahren 2018 und 2017 die nachstehenden Bezüge für ihre Tätigkeit im Vorstand inklusive der sonstigen Leistungen.

### Bezüge gemäß DRS 17

in €	Christian Sewing		Garth Ritchie		Karl von Rohr		Stuart Lewis	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
<b>Vergütung</b>								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Ohne langfristige Anreizwirkung								
Unmittelbar ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Mit kurzfristiger Anreizwirkung								
Bar	0	0	0	0	0	0	0	0
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	232.275	936.228
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	2.784.726	0	1.963.503	0	2.023.503	0	1.873.503	0
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	3.291.111	2.900.000	3.000.000	3.000.000	2.836.667	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Funktionszulage	0	0	3.000.000	250.000	0	0	1.200.000	300.000
Sonstige Leistungen (fixe und variable Vergütung)	91.805	80.307	189.609	269.457	49.853	23.642	184.423	206.628
<b>Summe</b>	<b>6.167.642</b>	<b>2.980.307</b>	<b>8.153.112</b>	<b>3.519.457</b>	<b>4.910.023</b>	<b>2.423.642</b>	<b>5.890.201</b>	<b>3.842.856</b>

in €	Sylvie Matherat		James von Moltke <sup>1</sup>		Nicolas Moreau <sup>2</sup>		Werner Steinmüller	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
<b>Vergütung</b>								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit kurzfristiger Anreizwirkung								
Bar	0	0	0	355.404	0	0	0	0
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	560.758	0	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	355.404	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	1.603.503	0	2.023.503	2.547.407	951.751	0	1.783.503	0
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	2.400.000	2.400.000	2.400.000	1.200.000	1.200.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Funktionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Leistungen (fixe und variable Vergütung)	6.392	16.338	702.491	473.299	129.407	59.383	464.189	399.424
<b>Summe</b>	<b>4.009.895</b>	<b>2.416.338</b>	<b>5.686.752</b>	<b>4.931.514</b>	<b>2.281.158</b>	<b>2.459.383</b>	<b>4.647.692</b>	<b>2.799.424</b>

<sup>1</sup> Mitglied seit dem 1. Juli 2017.

<sup>2</sup> Mitglied bis zum 31. Dezember 2018. Für die Tätigkeit als Geschäftsführer der DWS Management GmbH erhielt Herr Moreau im Jahr 2018 Bezüge in Höhe von 2.466.699 €.

in €	Frank Strauß <sup>1</sup>		John Cryan <sup>2</sup>		Kimberly Hammonds <sup>3</sup>		Dr. Marcus Schenck <sup>4</sup>	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
<b>Vergütung</b>								
Erfolgsabhängige Komponenten								
Mit kurzfristiger Anreizwirkung								
Bar	0	0	0	0	0	0	0	0
Mit langfristige Anreizwirkung								
Bar								
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktienbasiert								
Equity Upfront Award(s)	0	0	0	0	0	0	0	0
Restricted Equity Award(s)	2.375.703	0	567.252	0	618.126	0	785.314	0
Erfolgsunabhängige Komponenten								
Grundgehalt	2.400.000	800.000	1.133.333	3.400.000	1.000.000	2.400.000	1.250.000	2.900.000
Funktionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Leistungen (fixe und variable Vergütung)	71.892	26.893	10.125	220.982	209.799	260.489	13.117	16.148
<b>Summe</b>	<b>4.847.595</b>	<b>826.893</b>	<b>1.710.710</b>	<b>3.620.982</b>	<b>1.827.925</b>	<b>2.660.489</b>	<b>2.048.431</b>	<b>2.916.148</b>

<sup>1</sup> Mitglied seit dem 1. September 2017.

<sup>2</sup> Mitglied bis zum 8. April 2018.

<sup>3</sup> Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

<sup>4</sup> Mitglied bis zum 24. Mai 2018.

in €	Jeffrey Urwin <sup>1</sup>		Summe
	2018	2017	
<b>Vergütung</b>			
Erfolgsabhängige Komponenten			
Mit kurzfristiger Anreizwirkung			
Bar	0	0	355.404
Mit langfristige Anreizwirkung			
Bar			
Restricted Incentive Award(s) ausgezahlt	0	0	2.603.800 <sup>2</sup>
Aktienbasiert			
Equity Upfront Award(s)	0	0	355.404
Restricted Equity Award(s)	0	0	2.547.407
Erfolgsunabhängige Komponenten			
Grundgehalt	0	600.000	29.200.000
Funktionszulage	0	0	550.000
Sonstige Leistungen (fixe und variable Vergütung)	0	530	2.053.520
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>600.530</b>	<b>37.665.535<sup>2</sup></b>

<sup>1</sup> Mitglied bis zum 31. März 2017.

<sup>2</sup> In der Summe ist der im letztjährigen Geschäftsbericht ausgewiesene Betrag von 1.667.572 € für Herrn Fitschen enthalten, jedoch nicht separat ausgewiesen, da er bereits im Geschäftsjahr 2016 aus dem Vorstand ausgeschieden war.

In Bezug auf die aufgeschobenen, im ersten Quartal 2019 zur Lieferung anstehenden Vergütungsbestandteile vergangener Jahre hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass die gruppenweiten IBIT-Leistungsbedingungen für das Finanzjahr 2018 erfüllt wurden.

# Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeiter für das Jahr 2018 entsprechen den Anforderungen zur qualitativen und quantitativen Offenlegung gemäß Artikel 450 Nr. 1 (a) bis (i) der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation – CRR) in Verbindung mit § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstVV).

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

## Aufsichtsrechtliches Umfeld

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

Als ein in der EU ansässiges Institut unterliegt die Deutsche Bank weltweit den Vorschriften der CRR und der Eigenkapitalrichtlinie 4 (Capital Requirements Directive 4 – CRD 4), die im Kreditwesengesetz und der InstVV in deutsches Recht umgesetzt wurden. Wir haben die Vorgaben in ihrer aktuellen Form für alle Tochtergesellschaften und Niederlassungen der Deutschen Bank weltweit übernommen, sofern dies nach Maßgabe von § 27 InstVV erforderlich ist. Als bedeutendes Institut im Sinne der InstVV identifiziert die Deutsche Bank alle Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat (Material Risk Takers oder MRTs) anhand der Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014. Material Risk Takers werden sowohl auf Ebene des Konzerns als auch auf Ebene der bedeutenden Institute identifiziert.

Unter Berücksichtigung branchenspezifischer Rechtsvorschriften und im Einklang mit der InstVV fallen manche Tochtergesellschaften der Deutschen Bank – und hier insbesondere innerhalb der DWS-Gruppe – unter die lokalen Umsetzungen der Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFM-Richtlinie bzw. AIFMD) oder der Richtlinie zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften bezüglich bestimmter Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW-Richtlinie bzw. UCITS). Wir identifizieren auch in diesen Tochtergesellschaften Material Risk Takers. Diese identifizierten Mitarbeiter unterliegen den Anforderungen der Leitlinien für solide Vergütungspolitiken gemäß AIFMD/OGAW der European Securities and Markets Authority (ESMA).

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

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

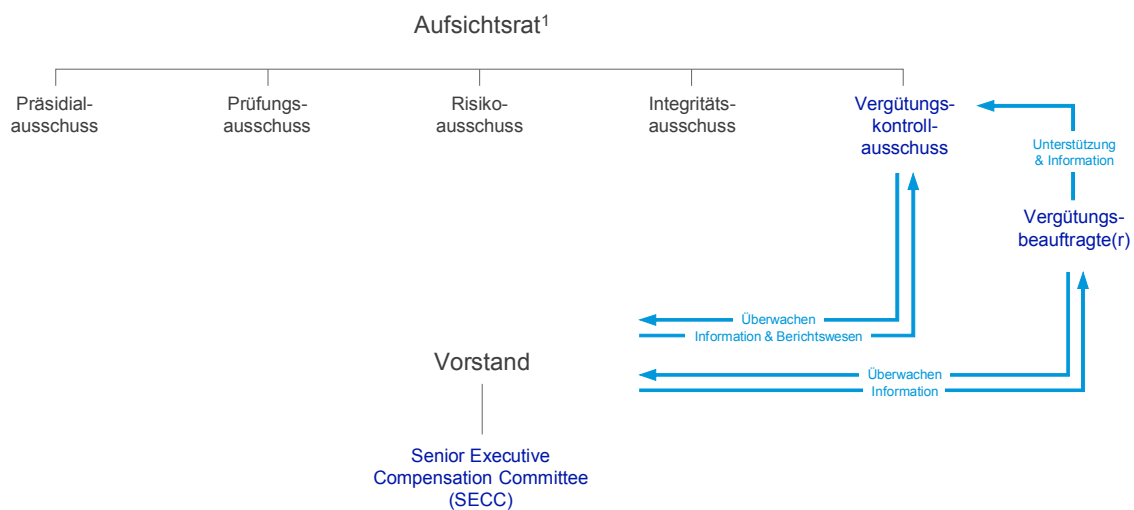


## Vergütungs-Governance

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

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

### Vergütungs-Governance-Struktur



<sup>1</sup> Die Abbildung enthält nicht alle Ausschüsse des Aufsichtsrats.

### Vergütungskontrollausschuss (VKA)

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

Der Ausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie drei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen zwei Arbeitnehmervertreter sind. Er tagte im Jahr 2018 fünfmal. Im November nahm der Risikoausschuss als Gast an der Sitzung des VKA teil.

### Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem VKA einen Konzern-Vergütungsbeauftragten ernannt, um die Aufsichtsratsgremien der Deutsche Bank AG sowie der bedeutenden Institute des Konzerns in Deutschland bei der Erfüllung ihrer vergütungsbezogenen Pflichten zu unterstützen. Der Vergütungsbeauftragte ist fortlaufend in die konzeptionelle Ausgestaltung, Weiterentwicklung, Überwachung und Anwendung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter eingebunden. Der Vergütungsbeauftragte nimmt seine Überwachungspflichten unabhängig wahr und stellt seine Bewertung der Angemessenheit der Vergütungssysteme und -praktiken für die Mitarbeiter mindestens einmal jährlich vor. Er unterstützt und berät den VKA auf regelmäßiger Basis.

### Senior Executive Compensation Committee (SECC)

Das SECC ist ein vom Vorstand eingerichtetes Gremium, das mit der Entwicklung nachhaltiger Vergütungsgrundsätze, mit Empfehlungen zur Höhe der Gesamtvergütung und der Sicherstellung einer angemessenen Governance und Überwachung der Vergütungssysteme betraut ist. Das SECC legt die Vergütungsstrategie und die Vergütungsrichtlinie des Konzerns fest. Ferner nutzt das SECC quantitative und qualitative Faktoren zur Bewertung der Ergebnisse des Konzerns und der Geschäftsbereiche als Basis für Vergütungsentscheidungen und unterbreitet dem Vorstand Empfehlungen für den jährlichen Gesamtbetrag der variablen Vergütung und dessen Verteilung auf Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen.

Um die Unabhängigkeit des SECC zu gewährleisten, gehören dem Gremium nur Repräsentanten aus Infrastruktur- und Kontrollfunktionen an, die keinem der Geschäftsbereiche zugeordnet sind. Im Jahr 2018 bestand das SECC aus dem Chief Administration Officer und dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende sowie dem Chief Risk Officer (alle jeweils Vorstandsmitglieder), dem Global Head of Human Resources und jeweils einem weiteren Vertreter aus den Bereichen Finance und Risk als stimmberechtigte Mitglieder. Der Vergütungsbeauftragte, dessen Stellvertreter und einer der Global Co-Heads of HR Performance & Reward waren Mitglieder ohne Stimmrecht. In der Regel tagt das SECC einmal monatlich. Im Rahmen des Vergütungsprozesses für das Performance-Jahr 2018 hielt es 21 Sitzungen ab.

## Vergütungsstrategie

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

### Fünf wesentliche Ziele unserer Vergütungspraktiken

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

### Zentrale Vergütungsgrundsätze

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

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

## Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung

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

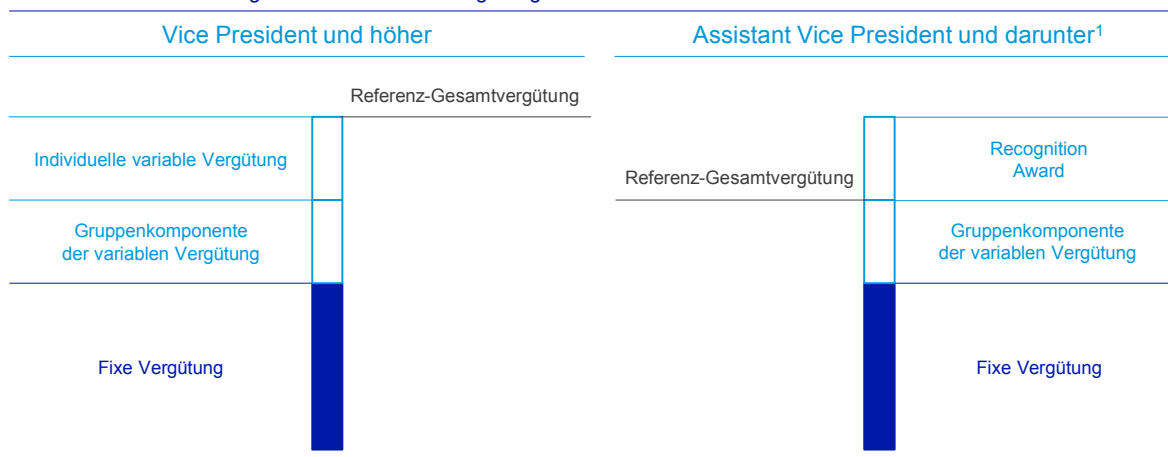
Entsprechend der CRD 4 und der anschließend in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegt die Deutsche Bank einem Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1. Dieses Verhältnis wurde durch die Zustimmung der Anteilseigner am 22. Mai 2014 mit einer Zustimmungsrate von 95,27 % (basierend auf 27,68 % des auf der Jahreshauptversammlung repräsentierten Aktienkapitals) auf 1:2 erhöht. Wir haben jedoch festgelegt, dass für Mitarbeiter in speziellen Infrastrukturfunktionen weiterhin ein Verhältnis von mindestens 1:1 angewendet wird, während für Kontrollfunktionen gemäß der InstVV-Definition ein Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 2:1 gilt.

Die Bank weist berechtigten Mitarbeitern eine sogenannte Referenz-Gesamtvergütung zu, die einen Referenzwert für die jeweilige Position darstellt und eine Orientierung bezüglich der fixen und variablen Vergütung bietet. Die tatsächliche individuelle Gesamtvergütung kann der Referenz-Gesamtvergütung entsprechen oder diese über- oder unterschreiten, je nach Tragfähigkeit für den Konzern und nach der Erfüllung der Leistungserwartungen auf Ebene des Konzerns, der Division oder des einzelnen Mitarbeiters, die im Ermessen der Deutschen Bank festgestellt wird.

**Die fixe Vergütung** entlohnt die Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation, Erfahrung und Kompetenzen sowie der Anforderungen, der Bedeutung und des Umfangs ihrer Funktion. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird unter Berücksichtigung des marktüblichen Vergütungsniveaus für jede Rolle sowie auf Basis interner Vergleiche und geltender regulatorischer Vorgaben bestimmt. Die fixe Vergütung trägt entscheidend dazu bei, dass wir die richtigen Mitarbeiter gewinnen und binden können, um unsere strategischen Ziele zu erreichen. Mit einem Anteil an der Gesamtvergütung von über 50 % stellt die fixe Vergütung für die Mehrzahl unserer Mitarbeiter den primären Vergütungsbestandteil dar.

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

### Überblick über die wichtigsten Elemente des Vergütungsrahmenwerkes



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

Die **Gruppenkomponente der variablen Vergütung** basiert auf einem der übergreifenden Ziele des Vergütungsrahmenwerks – die Verknüpfung zwischen variabler Vergütung und den Konzernergebnissen sicherzustellen. Zur Ermittlung unserer jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele wurden vier Erfolgskennzahlen (Key Performance Indicators – KPIs) zur Ermittlung der Gruppenkomponente für 2018 genutzt: Harte Kernkapitalquote (Vollumsetzung), Verschuldungsquote, Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen sowie Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital. Diese vier KPIs stellen wichtige Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil unserer Bank dar und bilden die nachhaltige Leistung der Deutschen Bank ab.

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

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

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

Aus Sicht der InstVV sind **Abfindungszahlungen** als variable Vergütung zu betrachten. Die Richtlinien zu Abfindungen wurden an die neuen Anforderungen der InstVV angepasst.

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

## Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung

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

Durch die Ermittlung der Tragfähigkeit für den Konzern soll festgestellt werden, ob relevante Parameter den aktuellen sowie den zukünftigen regulatorischen und strategischen Zielen genügen. Die verwendeten Tragfähigkeitsparameter sind an unserem Rahmenwerk für Risikotoleranz ausgerichtet und stellen sicher, dass die Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung sowie -planung, die Risikotragfähigkeit, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen und die Ertragslage hinreichend berücksichtigt werden.

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

Für die Festlegung der variablen Vergütung auf Ebene der individuellen Mitarbeiter haben wir die Grundsätze für die Festlegung der variablen Vergütung eingeführt. Diese enthalten Informationen über die Faktoren und Messgrößen, die bei Entscheidungen zur individuellen variablen Vergütung berücksichtigt werden müssen. Unsere Führungskräfte haben die Risiken zu

würdigen, welche Mitarbeiter bei ihren Tätigkeiten eingehen, um sicherzustellen, dass ihre Entscheidungen ausgewogen sind und das Eingehen von Risiken nicht in unangemessener Weise gefördert wird. Die Faktoren und Messgrößen umfassen unter anderem die auf quantitativen und qualitativen Aspekten beruhende individuelle Leistung, Erwägungen zur Unternehmenskultur und zum Verhalten sowie etwaige Disziplinarmaßnahmen. Führungskräfte von Material Risk Takers müssen außerdem explizit die Faktoren und Risikoparameter dokumentieren, die sie bei der Entscheidung über die individuelle variable Vergütung herangezogen haben und aufzeigen, wie diese Faktoren die Entscheidung beeinflusst haben. Grundsätzlich wird die Leistung auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraumes bewertet. Für Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten wird jedoch eine dreijährige Leistungsperiode zugrunde gelegt.

## Struktur der variablen Vergütung

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

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

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

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

### Überblick über Vergütungsinstrumente 2018 (ohne DWS)

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

N/A – Nicht anwendbar

<sup>1</sup> Senior Management setzt sich im Hinblick auf für das Performance-Jahr 2018 gewährte variable Vergütung aus folgenden Mitarbeitergruppen zusammen: Senior Leadership Cadre der Deutschen Bank sowie Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten und ihnen direkt unterstellte Mitarbeiter (ohne nichtstrategische Rollen), aber ohne die Geschäftsleitung der DWS. Alle Mitarbeiter des Senior Management sind InstVV MRTs.

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

## Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

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

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

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

<sup>1</sup> Bei Vergütungskomponenten, die Cliff-Vesting unterliegen, verfällt der gesamte Award, wenn die Kernkapitalquote (Hartes Kernkapital – CET 1) oder die Mindestliquiditätsquote am Quartalsende vor Ende des Zurückbehaltungszeitraums oder Lieferung den Schwellenwert unterschreitet. Für Equity Upfront Awards wird die Kernkapitalquote oder die Mindestliquiditätsquote nur am Quartalsende vor der Lieferung geprüft.

<sup>2</sup> Die Liste der hier genannten Verfallsbedingungen ist nicht vollständig, weitere sind in den entsprechenden Planbedingungen beschrieben.

## Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen

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

### Betriebsbereich Postbank

Mit Wirkung ab dem 25. Mai 2018 fusionierte die Deutsche Postbank AG mit der Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG zur DB Privat- und Firmenkundenbank AG. Für das verbleibende Jahr 2018 behielten die Einheiten des Betriebsbereichs Postbank ihre Vergütungsstrukturen bei, mit Ausnahme von einigen Anpassungen für Material Risk Takers.

Entsprechend der Praxis im Deutsche-Bank-Konzern besteht im Betriebsbereich Postbank die variable Vergütung aus einer individuellen und einer Gruppenkomponente. Für nicht-MRTs basiert die Gruppenkomponente momentan nach wie vor auf dem Ergebnis des Betriebsbereichs Postbank, während sich für MRTs in der Gruppenkomponente, beschränkt auf das Performance-Jahr 2018, eine Kombination von Konzernergebnis und Ergebnis des Betriebsbereichs Postbank widerspiegelt. Für das Senior Management, Material Risk Takers und Leitende Angestellte gelten die konzernweiten Regeln zur aufgeschobenen Vergütung.

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

### DWS

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

Die DWS wendet dem Branchenstandard entsprechend ein freiwilliges maximales Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung von 1:2 für Mitarbeiter in AIFMD/OGAW-Kontrollfunktionen und von 1:5 für alle übrigen Mitarbeiter an. Grundsätzlich wendet die DWS Vergütungsregeln an, die denen des Deutsche-Bank-Konzerns entsprechen, aber nutzt, wo möglich, Parameter der DWS. Eine weitere wesentliche Ausnahme vom konzernweiten Vergütungsrahmenwerk stellt die Verwendung von Instrumenten dar, die entweder an die DWS-Aktie oder an eigene Fonds gebunden sind und die so der besseren Verzahnung der Mitarbeitervergütung mit den Interessen der DWS-Aktionäre und Investoren dienen.

### Kontrollfunktionen

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

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

### Tarifmitarbeiter

Innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns gibt es in Deutschland mehr als 21.000 Tarifmitarbeiter (Vollzeitkräfte). Diese sind insbesondere bei der Deutsche Bank AG, der DB Privat- und Firmenkundenbank AG und weiteren Rechtseinheiten im Betriebsbereich Postbank beschäftigt. Es gelten der zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geschlossene Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken sowie für den Betriebsbereich Postbank separate Lohn- und Tarifvereinbarungen, die direkt mit den entsprechenden Gewerkschaften verhandelt wurden (Haustarifverträge). Die Vergütung von Tarifmitarbeitern ist in den quantitativen Offenlegungen dieses Berichts enthalten.

## Vergütungsentscheidungen für 2018

### Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2018

Bei der Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für 2018 hat der Vorstand zahlreiche Faktoren einbezogen, darunter die Tragfähigkeit und Ergebnisse sowohl auf Konzern- als auch auf Geschäftsbereichsebene. Die Leistungsbewertung wurde durch die Berücksichtigung weiterer bedeutender Faktoren ergänzt, darunter die Erreichung der strategischen Ziele der Bank, regulatorische Anforderungen, eine wettbewerbsfähige Positionierung, um Mitarbeiter zu halten und zu motivieren sowie eine nachhaltige Balance zwischen den Interessen der Aktionäre und der Mitarbeiter, wie in der Vergütungsstrategie beschrieben.

Für das Geschäftsjahr 2018 erzielte die Deutsche Bank einen Gewinn vor Steuern von etwa 1,3 Mrd. €. Zum ersten Mal seit 2014 wies die Bank einen Nachsteuergewinn aus.

Das SECC überwachte die Tragfähigkeit für den Konzern im Verlauf des Jahres 2018 und stellte fest, dass die Kapital- und Liquiditätsausstattung der Deutschen Bank im Jahresverlauf klar über den regulatorisch vorgeschriebenen Mindestanforderungen lag. Daher hat der Vorstand die Erfüllung der Tragfähigkeitsparameter für den Konzern bestätigt und festgelegt, dass der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Performance-Jahr 2018 gewährt werden darf.

Auf Basis dieser Überlegungen und unter Berücksichtigung des risikobereinigten Geschäftsergebnisses hat der Vorstand einen Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung für 2018 in Höhe von 1,9 Mrd. € festgelegt (dies umfasst die individuelle und Gruppenkomponente der variablen Vergütung, die Recognition Awards sowie die variable Vergütung des Betriebsbereiches Postbank). Die Festlegung der variablen Vergütung für den Vorstand der Deutschen Bank AG war nicht Teil dieser Entscheidung, sondern erfolgte separat durch den Aufsichtsrat (siehe Vergütungsbericht für den Vorstand). Die variable Vergütung des Vorstands ist allerdings als Teil der leistungsabhängigen variablen Vergütung 2018 in den nachfolgenden Tabellen und Schaubildern enthalten.

Als Teil der in März 2019 für das Geschäftsjahr 2018 gewährten variablen Vergütung wird die Gruppenkomponente der variablen Vergütung allen berechtigten Mitarbeitern auf Basis der Bewertung der im Kapitel Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung beschriebenen vier Leistungskennzahlen gewährt. Der Vorstand hat für 2018 eine Auszahlungsquote von 70 % festgelegt.

### Offenlegung der Gesamtvergütung für 2018

Die variable Vergütung des Betriebsbereiches Postbank wird ab dem Berichtsjahr 2018 als Teil der leistungsabhängigen variablen Vergütung der Deutschen Bank berücksichtigt.

Entsprechend der durch die Neufassung des § 2 InstVV erweiterten Definitionen von fixer und variabler Vergütung beinhalten die quantitativen Offenlegungen gegenüber den Vorjahren zusätzliche Vergütungselemente. Die dargestellte fixe Vergütung enthält nun auch Aufwendungen für Altersversorgung (als Zusatzleistungen von materieller Höhe). Die variable Vergütung umfasst erstmalig auch Abfindungszahlungen. Für eine bessere Vergleichbarkeit wurden die Vergleichswerte für 2017 entsprechend angepasst und enthalten die genannten zusätzlichen zwei Komponenten, sowie die variable Vergütung für den Betriebsbereich Postbank im Jahr 2017.

Auf Basis der neuen Definitionen ist die fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV für 2018 gegenüber 2017 um etwa 3 % von 8,6 Mrd. € auf 8,3 Mrd. € gesunken, vor allem aufgrund der gesunkenen Mitarbeiterzahl. Wie in unserem Vergütungsrahmenwerk festgehalten, ist die fixe Vergütung weiterhin die primäre Vergütungskomponente für die Mehrheit unserer Mitarbeiter, insbesondere auf den unteren Hierarchieebenen.

Die leistungsabhängige variable Vergütung in 2018 – also die variable Vergütung, die der Deutsche-Bank-Konzern den Mitarbeitern für ihre Leistung in 2018 gewährt hat – sank gegenüber dem Vorjahr um ungefähr 14 % von 2,3 Mrd. € auf 1,9 Mrd. €. Ohne die variable Vergütung des Vorstands der Deutsche Bank AG sank die leistungsabhängige variable Vergütung im Jahresvergleich um ungefähr 15 %.

Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV umfasst nicht nur die leistungsabhängige variable Vergütung, sondern auch weitere Verpflichtungen zur Zahlung variabler Vergütung sowie Abfindungszahlungen. Gegenüber 2017 reduzierte sie sich um ungefähr 8 %, hauptsächlich wegen der reduzierten leistungsabhängigen variablen Vergütung für 2018, teilweise wieder ausgeglichen durch die höheren Abfindungszahlungen aufgrund der strategischen Prioritäten der Bank.



Gesamtvergütung für 2018 – alle Mitarbeiter

	2018							2017	
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) <sup>1</sup>	Aufsichts- rat <sup>2</sup>	Vorstand <sup>3</sup>	CIB <sup>3</sup>	PCB <sup>3</sup>	DWS <sup>3</sup>	Unab- hängige Kontroll- funktionen <sup>3</sup>	Unter- nehmens- funktionen <sup>3</sup>	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Voll- zeitkräfte umgerechnet)	20	9	16.373	41.706	4.024	5.676	23.948	91.737	97.535
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6</b>	<b>95</b>	<b>3.736</b>	<b>3.449</b>	<b>704</b>	<b>741</b>	<b>1.908</b>	<b>10.633</b>	<b>11.121</b>
Grundgehalt und Zulagen	6	31	2.381	2.730	440	597	1.506	7.684	7.901
Aufwendungen für Altersver- sorgung	0	10	173	263	41	54	116	657	726
Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV <sup>4</sup>	6	42	2.555	2.992	480	651	1.622	8.341	8.628
<b>Leistungsabhängige variable Vergütung<sup>5</sup></b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>1.033</b>	<b>381</b>	<b>175</b>	<b>86</b>	<b>243</b>	<b>1.945</b>	<b>2.256</b>
Andere variable Vergütung <sup>6</sup>	0	0	104	12	23	1	4	143	113
Abfindungszahlungen	0	26	45	64	26	4	39	203	123
Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV <sup>7</sup>	0	53	1.181	457	224	91	286	2.292	2.493
Retention Award-Programm (Jan 2017) <sup>8</sup>								0	961

N/A – Nicht anwendbar

<sup>1</sup> Die Tabelle kann Rundungsabweichungen enthalten.

<sup>2</sup> Die Spalte Aufsichtsrat enthält die Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Bank AG zum Jahresende. 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.

<sup>3</sup> Vorstand enthält die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Bank AG zum Jahresende. PCB enthält den Betriebsbereich Postbank. DWS umfasst die DWS Gruppe – unabhängig davon, ob Mitarbeiter der InstVV oder AIFMD/OGAW unterliegen. Unabhängige Kontrollfunktionen beinhaltet die Bereiche Chief Risk Officer, Group Audit, Compliance und Anti-Financial Crime. Unternehmensfunktionen umfasst jede Infrastrukturfunktion, die weder Teil der Unabhängigen Kontrollfunktionen noch eines Geschäftsbereichs ist.

<sup>4</sup> Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV beinhaltet das Grundgehalt, Zulagen und Aufwendungen für Altersversorgung.

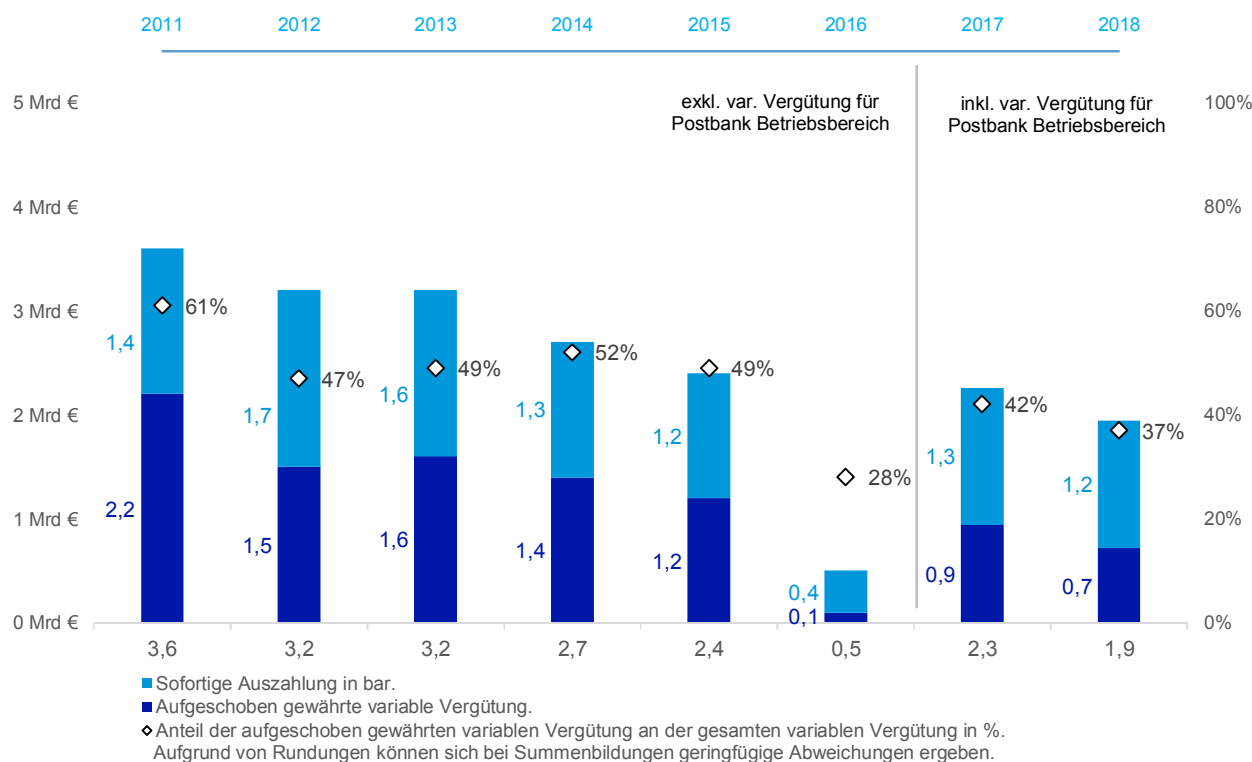
<sup>5</sup> Leistungsabhängige variable Vergütung umfasst die Individuelle und Gruppenkomponente der variablen Vergütung, den Recognition Award, die variable Vergütung des Betriebsbereichs Postbank (für 2017 und 2018) und des Vorstands der Deutsche Bank AG.

<sup>6</sup> Andere variable Vergütung beinhaltet andere vertragliche Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung im Berichtszeitraum, wie beispielsweise Neueinstellungsprämien und Halteprämien.

<sup>7</sup> Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV umfasst die leistungsabhängige variable Vergütung der Deutschen Bank für 2018 und andere Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung im Berichtszeitraum sowie Abfindungszahlungen. Sogenannte Buyouts (Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche von Neueinstellungen gegenüber früheren Arbeitgebern) in Höhe von 26 Mio. € sind nicht enthalten. Long-term Incentive Plans (LTIP) sind nicht enthalten, da sie in den Jahren als variable Vergütung berücksichtigt werden, in denen sie fällig werden.

<sup>8</sup> Retention Award-Programm (Jan 2017) wurde um inzwischen verwirkte Ansprüche reduziert und für 2017 währungsbereinigt. Für weitere Informationen zum Programm siehe den Geschäftsbericht 2017.

Leistungsabhängige variable Vergütung und Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung im Jahresvergleich



## Bilanzielle Erfassung und Amortisation variabler Vergütung

Per 31. Dezember 2018 belief sich der gesamte noch nicht amortisierte Aufwand für aufgeschobene variable Vergütung, einschließlich der aufgeschobenen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2018, die im März 2019 gewährt wurde, auf circa 1,6 Mrd. €. Die folgende Tabelle verdeutlicht die bilanzielle Erfassung variabler Vergütung in 2018 sowie die prognostizierte Amortisierung der ausstehenden, aufgeschoben gewährten variablen Vergütung über die nächsten Geschäftsjahre (ohne künftige Gewährungen und Anspruchsverwirkungen).

Leistungsabhängige variable Vergütung (einschließlich Retention Award-Programm in 2017), bilanziell erfasst am 31. Dezember 2018, und erwarteter Aufwand für gewährte aufgeschobene variable Vergütung

in Mrd. €	Bilanziell erfasst am 31.12.2018	Noch nicht bilanziell erfasst am 31.12.2018	Veranschlagter Aufwand (ohne Berücksichtigung von zukünftigen Gewährungen und Anspruchsverwirkungen)		
			2019	2020	2021 - 2024
Sofort fällige variable Vergütung - 2018	1,2	0,1	0,1	0,0	-
Aufgeschobene Vergütung - 2018	0,1	0,6	0,3	0,2	0,1
Aufgeschobene Vergütung - 2017 und davor <sup>1</sup>	1,6	1,0	0,5	0,3	0,2
<b>Summe</b>	<b>2,9</b>	<b>1,6</b>	<b>0,9</b>	<b>0,5</b>	<b>0,3</b>

Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügig Abweichungen ergeben. Einschließlich variabler Vergütung für den Betriebsbereich Postbank.

<sup>1</sup> Aufgeschobene variable Vergütung für 2017 oder davor einschließlich variabler Vergütung für den Betriebsbereich Postbank für 2017 sowie Retention Award-Programm 2017, das nicht leistungsabhängig gewährt wurde.

Von der leistungsabhängigen variablen Vergütung für 2018 wurden 1,3 Mrd. € im Jahr 2018 aufwandswirksam erfasst. Dies beinhaltet die sofort fällige Barkomponente in Höhe von 1,2 Mrd. € sowie 0,1 Mrd. € in Form von aufgeschobener variabler Vergütung für 2018, die bereits am 31. Dezember 2018 auf Basis regulatorischer Anforderungen bilanziell erfasst wurde. Weitere 0,7 Mrd. € werden in künftigen Jahren verbucht. Darunter fallen Equity Upfront Awards in Höhe von 0,1 Mrd. €, die sofort fällig sind, sich jedoch über die Haltefrist von zwölf Monaten amortisieren sowie außerdem Restricted Incentive und Restricted Equity Awards in Höhe von 0,6 Mrd. €.

Zudem wurde im Jahr 2018 Aufwand für in Vorjahren aufgeschoben gewährte variable Vergütung in Höhe von 0,6 Mrd. € unter Sonstige Passiva erfasst. Weitere für Vorjahre aufgeschoben gewährte variable Vergütungskomponenten in Höhe von 1,0 Mrd. € wurden für 2018 im Eigenkapital erfasst, da sie per 31. Dezember 2018 noch Teil des eigenen Aktienbestands waren. Diese ausstehenden aktienbasierten Awards werden in 2019 oder künftigen Jahren unverfallbar und als Vergütungsausgaben berücksichtigt. Darüber hinaus werden für Vorjahre aufgeschoben gewährte variable Vergütungskomponenten in Höhe von 1,0 Mrd. € in künftigen Jahren verbucht.

## Offenlegung der Vergütung von Material Risk Takers

Für das Geschäftsjahr 2018 wurden weltweit 1.913 Mitarbeiter als Material Risk Takers gemäß InstVV identifiziert, im Vergleich zu 1.907 Mitarbeitern im Jahr 2017 (ohne MRTs im Betriebsbereich Postbank: 1.795). Im Einklang mit § 16 InstVV und Artikel 450 CRR sind Einzelheiten der Vergütungselemente der MRTs gemäß InstVV in den folgenden Tabellen zusammengestellt.

Aggregierte Vergütung für Material Risk Takers gemäß InstVV

	2018							2017	
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) <sup>1</sup>	Aufsichts- rat <sup>2</sup>	Vorstand/ Geschäfts- leitung <sup>3</sup>	CIB <sup>3</sup>	PCB <sup>3</sup>	DWS <sup>3</sup>	Unab- hängige Kontroll- funk- tionen <sup>3</sup>	Unter- nehmens- funktionen <sup>3</sup>	Konzern Gesamt	Konzern Gesamt
Anzahl MRTs nach Köpfen	49	45	1.109	334	17	180	179	1.913	1.795
Anzahl MRTs nach FTE	48	39	1.013	322	15	174	170	1.781	1.772
davon: Senior Management <sup>4</sup>	0	25	35	119	7	29	37	252	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>7</b>	<b>122</b>	<b>1.236</b>	<b>174</b>	<b>27</b>	<b>94</b>	<b>147</b>	<b>1.807</b>	<b>2.359</b>
<b>Gesamte fixe Vergütung</b>	<b>7</b>	<b>57</b>	<b>705</b>	<b>103</b>	<b>12</b>	<b>74</b>	<b>91</b>	<b>1.049</b>	<b>981</b>
davon:									
als Barvergütung (inkl. Aufwen- dungen für Altersversorgung) <sup>5</sup>	5	57	705	103	12	74	91	1.048	
in Aktien oder anderen Instrumenten <sup>6</sup>	1	0	0	0	0	0	0	1	
<b>Gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr<sup>7</sup></b>	<b>0</b>	<b>65</b>	<b>530</b>	<b>71</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>56</b>	<b>758</b>	<b>1.379</b>
davon:									
als Barvergütung	0	34	273	38	12	11	30	398	685
in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten	0	31	257	33	3	9	26	360	689
in anderen Instrumenten	0	0	0	0	1	0	0	0	6
<b>Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung für das Berichtsjahr</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>447</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>569</b>	<b>1.087</b>
davon:									
als Barvergütung	0	14	223	20	2	4	15	278	535
in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten	0	27	223	19	2	4	15	291	545
in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0	6
<b>Gesamtbetrag der zu Beginn des Berichtsjahres noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde</b>	<b>0</b>	<b>61</b>	<b>1.303</b>	<b>126</b>	<b>24</b>	<b>42</b>	<b>121</b>	<b>1.678</b>	<b>1.783</b>
davon:									
erdient	0	10	54	14	3	5	9	95	704
erdient und ausgezahlt/zuge- teilt	0	9	53	11	3	5	9	90	
noch nicht erdient	0	51	1.250	112	21	37	112	1.583	1.079
<b>Aufgeschobene variable Vergütung, die während des Berichtsjahres gewährt, ausgezahlt oder reduziert wurde</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>683</b>	<b>58</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>842</b>	<b>762</b>
im Berichtsjahr gewährt	0	16	315	52	7	17	40	447	639
reduziert durch explizite Risikoad- justierung <sup>8</sup>	0	0	7	0	0	0	0	7	3
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (inkl. Neueinstellungsprämien)	0	0	4	0	0	0	0	4	27
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (inkl. Neueinstellungsprämien)	0	0	2	0	0	0	0	2	21
Gesamtbetrag der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen <sup>9</sup>	0	29	15	3	8	0	2	58	21
Anzahl der Begünstigten der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen	1	6	82	7	3	3	6	108	53
Höchste im Berichtsjahr an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0	11	1	1	4	0	2	11	5

<sup>1</sup> Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Mitarbeiter wurden den Spalten auf Basis ihrer primären Rolle zugewiesen. Vorjahreswerte entsprechen denen im Vergütungsbericht 2017 offengelegten Zahlen, inklusive des Gesamtwerts des den MRTs in 2017 gewährten Retention Award-Programms.

<sup>2</sup> Aufsichtsrat enthält die Mitglieder der Aufsichtsräte aller bedeutenden Institute innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns zum Jahresende. Mitglieder der Arbeitnehmerseite, die ausschließlich aufgrund ihrer Aufsichtsratsrolle identifiziert wurden, sind nur mit ihrer jeweiligen Vergütung für ihr Aufsichtsratsmandat berücksichtigt.

<sup>3</sup> Vorstand enthält die Mitglieder des Vorstands/ der Geschäftsleitung aller bedeutenden Institute innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns zum Jahresende. PCB enthält den Betriebsbereich Postbank. Da die Festlegung der variablen Vergütung für Mitarbeiter im Betriebsbereich Postbank teils noch nach Veröffentlichung dieses Berichts erfolgt, wird für MRTs der Postbank die variable Vergütung auf Basis vorläufiger Daten berücksichtigt. Die finalen Werte können den Vergütungsberichten der DB Privat- und Firmenkundenbank AG sowie der BHW Bausparkasse AG entnommen werden. DWS umfasst nur Material Risk Takers gemäß InstVV innerhalb der DWS. Unabhängige Kontrollfunktionen beinhaltet die Bereiche Chief Risk Officer, Group Audit, Compliance und Anti-Financial Crime. Unternehmensfunktionen umfasst jede Infrastrukturfunktion, die weder Teil der Unabhängigen Kontrollfunktionen noch eines Geschäftsbereichs ist.

<sup>4</sup> Senior Management wird definiert als Senior Leadership Cadre der Deutschen Bank sowie Vorstandsmitglieder/Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten und direkt unterstellte Mitarbeiter (ohne nichtstrategische Rollen), aber ohne die Geschäftsleitung der DWS. Alle Mitarbeiter des Senior Management sind InstVV MRTs. Vorstandsmitglieder von bedeutenden Instituten werden ausschließlich in der Spalte Vorstand berücksichtigt.

<sup>5</sup> Fixe Vergütung als Barvergütung beinhaltet das Grundgehalt, Zulagen und materielle Zusatzleistungen (Aufwendungen für Altersversorgung).

<sup>6</sup> Fixe Vergütung in Aktien wird ausschließlich Mitgliedern des Aufsichtsrats der Deutsche Bank AG gewährt (siehe Kapitel Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats).

<sup>7</sup> Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Berichtsjahr beinhaltet die leistungsabhängige variable Vergütung der Deutschen Bank für 2018, andere Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung im relevanten Berichtszeitraum sowie Abfindungszahlungen. Sogenannte Buyouts (Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche von Neueinstellungen gegenüber früheren Arbeitgebern) und Long-term Incentive Plans (LTIP) sind nicht enthalten.

<sup>8</sup> Beinhaltet Malus und Rückforderungen (Clawback).

<sup>9</sup> Abfindungen werden grundsätzlich in dem Jahr ausgezahlt, in dem sie gewährt werden.

## Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter

in €	2018
	Anzahl der Mitarbeiter
<b>Gesamtbezüge</b>	
1.000.000 bis 1.499.999	356
1.500.000 bis 1.999.999	125
2.000.000 bis 2.499.999	61
2.500.000 bis 2.999.999	31
3.000.000 bis 3.499.999	15
3.500.000 bis 3.999.999	22
4.000.000 bis 4.499.999	5
4.500.000 bis 4.999.999	3
5.000.000 bis 5.999.999	14
6.000.000 bis 6.999.999	8
7.000.000 bis 7.999.999	1
8.000.000 bis 8.999.999	0
9.000.000 bis 9.999.999	2
10.000.000 bis 10.999.999	0
<b>Gesamt</b>	<b>643</b>

<sup>1</sup> Im Vergleich zu 2017 werden auch einkommensstarke Mitarbeiter des Betriebsbereichs Postbank sowie Aufwendungen für Altersversorgung und Abfindungszahlungen berücksichtigt. Buyouts und Long-term Incentive Plans sind nicht berücksichtigt.

Für das Jahr 2018 haben insgesamt 643 Mitarbeiter eine Gesamtvergütung von 1 Mio. € oder mehr erhalten, im Vergleich zu 705 Mitarbeitern im Jahr 2017 und 316 Mitarbeitern im Jahr 2016. Gemäß der in den vorherigen Jahren verwendeten Vergütungsdefinitionen, das heißt, ohne Aufwendungen für Altersversorgung und Abfindungen, läge die Zahl der einkommensstarken Mitarbeiter bei 607.

In der vorgezeigten Tabelle sind nicht die vier Mitglieder des Konzernvorstands enthalten, die im Jahr 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden sind. Neben der fixen und variablen Vergütung sowie dem Dienstleistungsaufwand (IFRS) für die Altersversorgungszusagen wurden mit allen vier Vorstandsmitgliedern Beendigungsvereinbarungen getroffen, in denen Beendigungsleistungen (Abfindungen und Karenzentschädigungen) vereinbart wurden, auf die die Vorstandsmitglieder aufgrund ihrer Anstellungsverträge (in einem Fall aus zwei Anstellungsverträgen) Anspruch haben. Bei Addition sämtlicher Vergütungsbestandteile liegt die Gesamtsumme in einem Fall zwischen 4,5 und 5 Mio. €, in einem Fall zwischen 7 und 8 Mio. €, in einem Fall zwischen 13 und 14 Mio. € und in einem Fall zwischen 15 und 16 Mio. €. Details zu sämtlichen Leistungen werden im Vorstandsvergütungsbericht gezeigt.

## Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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

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

Ausschuss in €	31.12.2018	
	Vorsitzender	Mitglied
Prüfungsausschuss	200.000	100.000
Risikoausschuss	200.000	100.000
Nominierungsausschuss	100.000	50.000
Vermittlungsausschuss	0	0
Integritätsausschuss	200.000	100.000
Präsidialausschuss	100.000	50.000
Vergütungskontrollausschuss	100.000	50.000
Strategieausschuss	100.000	50.000
Technologie-, Daten- und Innovationsausschuss	100.000	50.000

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

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

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

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

## Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2018

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2018 setzt sich wie folgt zusammen (ohne gesetzliche Umsatzsteuer):

Mitglieder des Aufsichtsrats in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2018		Vergütung für das Geschäftsjahr 2017	
	Fest	Hiervon im 1. Quartal 2019 auszuzahlen	Fest	Hiervon im 1. Quartal 2018 ausgezahlt
Dr. Paul Achleitner <sup>1</sup>	858.333	643.750	800.000	683.333
Detlef Polaschek <sup>2</sup>	262.500	196.875	0	0
Stefan Rudschäfski <sup>3</sup>	125.000	125.000	300.000	225.000
Ludwig Blomeyer-Bartenstein <sup>2</sup>	175.000	131.250	0	0
Wolfgang Böhr <sup>3</sup>	83.333	83.333	200.000	150.000
Frank Bsirske <sup>4</sup>	279.167	235.417	250.000	187.500
Mayree Carroll Clark <sup>2</sup>	204.167	153.125	0	0
Dina Dublon <sup>5</sup>	175.000	175.000	300.000	225.000
Jan Duscheck <sup>4</sup>	187.500	151.042	100.000	75.000
Dr. Gerhard Eschelbeck <sup>6</sup>	129.167	96.875	58.333	43.750
Katherine Garrett-Cox	241.667	181.250	200.000	150.000
Timo Heider <sup>4</sup>	229.167	192.708	200.000	150.000
Sabine Irrgang <sup>3</sup>	83.333	83.333	200.000	150.000
Prof. Dr. Henning Kagermann <sup>3</sup>	104.167	104.167	250.000	187.500
Martina Klee <sup>4</sup>	170.833	148.958	200.000	150.000
Peter Löscher <sup>7</sup>	0	0	83.333	83.333
Henriette Mark <sup>4</sup>	229.167	192.708	200.000	150.000
Richard Meddings	429.167	321.875	400.000	300.000
Louise Parent <sup>3</sup>	125.000	125.000	400.000	300.000
Gabriele Platscher <sup>4</sup>	258.333	214.583	200.000	150.000
Bernd Rose <sup>4</sup>	229.167	192.708	200.000	150.000
Gerd Alexander Schütz <sup>8</sup>	129.167	107.292	58.333	43.750
Prof. Dr. Stefan Simon	487.500	365.625	216.667	162.500
Stephan Szukalski <sup>2</sup>	116.667	87.500	0	0
Dr. Johannes Teyssen <sup>3</sup>	104.167	104.167	250.000	187.500
John Alexander Thain <sup>2</sup>	116.667	87.500	0	0
Michele Trogni <sup>2</sup>	175.000	131.250	0	0
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler <sup>7</sup>	0	0	83.333	83.333
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann <sup>9</sup>	58.333	43.750	0	0
<b>Insgesamt</b>	<b>5.766.669</b>	<b>4.676.041</b>	<b>5.150.000</b>	<b>3.987.500</b>

<sup>1</sup> Mitglied wurde am 18. Mai 2017 wiedergewählt.

<sup>2</sup> Mitglied seit 24. Mai 2018.

<sup>3</sup> Mitglied bis 24. Mai 2018.

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

<sup>5</sup> Mitglied bis 31. Juli 2018.

<sup>6</sup> Mitglied seit 18. Mai 2017.

<sup>7</sup> Mitglied bis 18. Mai 2017.

<sup>8</sup> Mitglied seit 18. Mai 2017. Am 24. Mai 2018 wiedergewählt.

<sup>9</sup> Mitglied seit 1. August 2018.

Von der ermittelten Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 wurden dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied 25 % nach Rechnungsvorlage auf der Basis eines Aktienkurses von 7,9747 € (Durchschnitt der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra) des Januars 2019) in virtuelle Aktienanteile der Gesellschaft umgerechnet. Für Mitglieder, die im Jahr 2018 aus dem Aufsichtsrat ausschieden, wurde die gesamte Vergütung in Geld ausgezahlt. Für Mitglieder, deren Bestellungsperiode im Jahr 2018 abgelaufen ist, wurde die bis zu diesem Zeitpunkt ermittelte gesamte Vergütung vollständig in Geld ausgezahlt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der virtuellen Aktienanteile der Mitglieder des Aufsichtsrats, auf drei Nachkommastellen, die in den ersten drei Monaten 2019 als Teil der Vergütung 2018 umgerechnet wurden, die aus den Vorjahren als Teil der Vergütung 2013 bis 2017 aufgelaufenen Gesamtbeträge, sowie die jeweils während der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat kumulativ erworbene Gesamtanzahl der virtuellen Aktienanteile und die im Februar 2019 für ausgeschiedene bzw. wiedergewählte Mitglieder zur Auszahlung gekommenen Beträge.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Anzahl der virtuellen Aktienanteile			Im Februar 2019 auszuzahlen in €¹
	Im Februar 2019 als Teil der Vergütung 2018 umgerechnet	Aus den Vorjahren als Teil der Vergütung 2013 bis 2017 aufgelaufene Gesamtbeträge	Gesamt (kumulativ)	
Dr. Paul Achleitner²	26.908,013	7.547,235	34.455,248	0
Detlef Polaschek³	8.229,150	0	8.229,150	0
Stefan Rudschäfski⁴	0	4.851,794	4.851,794	38.692
Ludwig Blomeyer-Bartenstein³	5.486,100	0	5.486,100	0
Wolfgang Böhr⁴	0	5.273,861	5.273,861	42.057
Frank Bsirske⁵	5.486,100	13.855,697	19.341,797	110.495
Mayree Carroll Clark³	6.400,450	0	6.400,450	0
Dina Dublon⁶	0	15.297,428	15.297,428	121.992
Jan Duscheck⁵	4.571,750	2.181,701	6.753,451	17.398
Dr. Gerhard Eschelbeck	4.049,264	943,404	4.992,668	0
Katherine Garrett-Cox	7.576,043	4.363,401	11.939,444	0
Timo Heider⁵	4.571,750	11.105,005	15.676,755	88.559
Sabine Irrgang⁴	0	11.105,005	11.105,005	88.559
Prof. Dr. Henning Kagermann⁴	0	14.560,688	14.560,688	116.117
Martina Klee⁵	2.743,050	11.387,001	14.130,051	90.808
Henriette Mark⁵	4.571,750	12.130,752	16.702,502	96.739
Richard Meddings	13.454,007	13.330,645	26.784,652	0
Louise Parent⁴	0	14.763,082	14.763,082	117.731
Gabriele Platscher⁵	5.486,100	11.848,755	17.334,855	94.490
Bernd Rose⁵	4.571,750	11.566,759	16.138,509	92.241
Gerd Alexander Schütz⁷	2.743,050	943,404	3.686,454	7.523
Prof. Dr. Stefan Simon	15.282,707	3.955,622	19.238,329	0
Stephan Szukalski³	3.657,400	0	3.657,400	0
Dr. Johannes Teysen⁴	0	11.015,673	11.015,673	87.847
John Alexander Thain³	3.657,400	0	3.657,400	0
Michele Trogni³	5.486,100	0	5.486,100	0
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann⁸	1.828,700	0	1.828,700	0
<b>Insgesamt</b>	<b>136.760,634</b>	<b>182.026,912</b>	<b>318.787,546</b>	<b>1.211.250</b>

¹ Zum Kurswert von 7,9747 € auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) im Januar 2019.

² Mitglied wurde am 18. Mai 2017 wiedergewählt.

³ Mitglied seit 24. Mai 2018.

⁴ Mitglied bis 24. Mai 2018.

⁵ Als Arbeitnehmervertreter/-in am 26. April 2018 wiedergewählt.

⁶ Mitglied bis 31. Juli 2018.

⁷ Mitglied seit 18. Mai 2017. Am 24. Mai 2018 wiedergewählt.

⁸ Mitglied seit 1. August 2018.

Mit Ausnahme von Frank Bsirske, Jan Duscheck und Stephan Szukalski sind alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2018 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,11 Mio € (in Form von Vergütungen, Renten- und Pensionszahlungen).

Nach ihrem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat erhalten dessen Mitglieder keine weiteren Leistungen. Mitglieder, die bei uns angestellt sind oder waren, haben jedoch Anspruch auf Leistungen, die nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses anfallen. Im Jahresverlauf 2018 haben wir 0,12 Mio € für Pensionsverpflichtungen, Rentenzahlungen oder vergleichbare Leistungen für diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats zurückgestellt, die bei uns angestellt sind oder waren.

Herr Dr. Paul Achleitner nimmt im Einverständnis mit dem Vorstand der Bank unentgeltlich bestimmte Repräsentationsaufgaben für die Bank wahr, aus denen sich Gelegenheiten für die Vermittlung von Geschäftskontakten ergeben. Diese Aufgaben sind eng mit seinen funktionalen Verantwortlichkeiten als Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG verknüpft. Insoweit ist die Kostenübernahme durch die Bank in der Satzung geregelt. Aufgrund einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung stellt die Bank Herrn Dr. Paul Achleitner für derartige Tätigkeiten im Interesse der Bank unentgeltlich Infrastruktur- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung. So ist er berechtigt, interne Ressourcen zur Vorbereitung und Durchführung seiner Tätigkeiten zu nutzen. Beispielsweise stehen Herrn Dr. Paul Achleitner die Sicherheits- und Fahrdienste der Bank für diese Aufgaben unentgeltlich zur Verfügung. Außerdem erstattet die Bank seine Reisekosten und Teilnahmegebühren und entrichtet die Steuern auf etwaige geldwerte Vorteile. Der Präsidialausschuss hat dem Abschluss dieser Vereinbarung am 24. September 2012 zugestimmt. Die Regelungen der Vereinbarung gelten für die Dauer der Bestellung von Herrn Dr. Paul Achleitner zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats und werden jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft. Im Rahmen dieser Vereinbarung hat die Bank Herrn Dr. Achleitner im Geschäftsjahr 2018 Unterstützungsleistungen im Gegenwert von rund 225.000 € (2017: 248.000 €) und Aufwandsersatzungen in Höhe von 218.672 € (2017: 197.679 €) gewährt.

