



# Hauptversammlung 2024

Vergütungssystem

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab 2024 .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Vergütungsgrundsätze.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Veränderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem .....</b>	<b>4</b>
2.1 <i>Zukunftsorientierte Bemessungsperiode für den Long-Term Incentive (LTI) .....</i>	5
2.2 <i>Reduzierung der Komplexität .....</i>	5
2.3 <i>Stärkere Ausrichtung am Pay for Performance-Prinzip .....</i>	5
2.4 <i>Stärkung der Marktüblichkeit.....</i>	6
2.5 <i>Überblick über die Änderungen .....</i>	6
<b>3. Gesamtvergütung und Vergütungskomponenten .....</b>	<b>7</b>
3.1 <i>Vergütungselemente und Vergütungsstruktur .....</i>	7
3.2 <i>Begrenzung der Vergütung.....</i>	8
3.2.1 <i>Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung) .....</i>	8
3.2.2 <i>Begrenzung der variablen Vergütung.....</i>	8
3.3 <i>Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung) .....</i>	8
3.3.1 <i>Grundgehalt.....</i>	9
3.3.2 <i>Pensionszulagen / Betriebliche Altersversorgung (Altregelung).....</i>	9
3.3.3 <i>Sonstige Leistungen.....</i>	9
3.4 <i>Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung) .....</i>	9
3.4.1 <i>Short-Term Incentive (STI).....</i>	10
3.4.2 <i>Long-Term Incentive (LTI).....</i>	11
3.4.3 <i>Gewährung der variablen Vergütung und Sicherstellung der Nachhaltigkeit .....</i>	15
3.4.4 <i>Keine diskretionären Sonderzahlungen .....</i>	16
<b>4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte.....</b>	<b>16</b>
<b>5. Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung der Vergütung des Vorstands.....</b>	<b>18</b>
5.1 <i>Prüfung der Angemessenheit.....</i>	18
5.2 <i>Berücksichtigung der Vergütungsstruktur und der Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer .....</i>	19
5.3 <i>Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten .....</i>	19
5.4 <i>Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem .....</i>	19

# Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab 2024

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Bank Aktiengesellschaft (im Folgenden auch „Deutsche Bank“, „Bank“ oder „Unternehmen“) wurde zuletzt von der Hauptversammlung im Jahr 2021 gemäß § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) gebilligt. Seitdem hat sich gezeigt, dass die allgemeine Struktur des Vergütungssystems in der Praxis gut funktioniert und angemessene Anreize setzt. Zugleich ist das Vergütungssystem wettbewerbsfähig.

Dennoch überprüfen der Aufsichtsrat und vorbereitend der Vergütungskontrollausschuss der Deutschen Bank das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder regelmäßig im Hinblick auf aktuelle Marktentwicklungen und Investorenfeedback. Darüber hinaus werden die regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG), der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) sowie die Grundsätze und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) berücksichtigt.

Änderungen am Vergütungssystem wurden bereits im Jahr 2023 vorgenommen. Im Rahmen der Überprüfung 2023 wurden weitere Verbesserungspotenziale identifiziert, die im Folgenden erläutert werden. Diese Verbesserungen spiegeln sich im überarbeiteten Vergütungssystem 2024 wider, das der Hauptversammlung im Mai 2024 zur Billigung vorgelegt wird und rückwirkend ab dem 1. Januar 2024 in Kraft treten soll.

## 1. Vergütungsgrundsätze

Das Vergütungssystem – und damit die Bemessung der individuellen Vergütung – beruht auf den nachfolgend dargestellten Vergütungsgrundsätzen. Sie werden vom Aufsichtsrat bei seinen Beschlussfassungen zum Vergütungssystem und zur Bemessung der individuellen Vergütung berücksichtigt.

---

### Unternehmensstrategie

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

Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems werden die Mitglieder des Vorstands motiviert, die mit der Strategie der Bank verknüpften Ziele zu erreichen und eine langfristige positive Unternehmensentwicklung kontinuierlich voranzutreiben, ohne dabei unverhältnismäßige Risiken einzugehen.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie insbesondere dadurch, dass die Auszahlung an relevante und anspruchsvolle Leistungskriterien für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung geknüpft wird. Die leistungsabhängige Vergütung macht folglich den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung aus.

Damit stellt der Aufsichtsrat jederzeit die enge Kopplung von Vergütung und Leistung sicher (Pay for Performance).

---

### Interessen der Aktionäre

Bei der konkreten Ausgestaltung des Vergütungssystems, der Festlegung der individuellen Vergütungen sowie der Gestaltung der Zuteilungs- und Auszahlungsmodalitäten besteht eine enge Verknüpfung zwischen den Interessen der Vorstandsmitglieder und den Interessen der Aktionäre.

---

---

Diese Verknüpfung erfolgt zum einen im Rahmen der Bemessung des Long-Term Incentive, indem die Aktienrendite der Deutschen Bank im Vergleich zu einer ausgewählten Peer Group gemessen wird.

Darüber hinaus sind sämtliche Vorstandsmitglieder verpflichtet, Deutsche Bank-Aktien in signifikanter Höhe zu halten (Shareholding Guidelines).

Zudem wird der Long-Term Incentive (in der Regel 60 % der variablen Zielvergütung) ausschließlich in Form von aktienbasierten Vergütungselementen gewährt. Darüber hinaus wird auch die Hälfte des Short-Term Incentive (in der Regel 40 % der variablen Zielvergütung) in Form von aktienbasierten Vergütungskomponenten gewährt.

---

#### Individuelle und gemeinschaftliche Ziele

Die Vergütungsstrukturen fördern die nachhaltige und langfristige Entwicklung der jeweils von den Vorstandsmitgliedern verantworteten Geschäfts- oder Infrastrukturbereiche bzw. Regionen und die Leistung des Vorstands als Gesamtgremium.

Die variable, leistungsabhängige Vergütung wird anhand von vorab vereinbarten Zielen bemessen, wobei ein ausgewogenes Verhältnis zwischen finanziellen und nicht-finanziellen Zielen sichergestellt wird. Besondere Leistungen werden angemessen honoriert, Zielverfehlungen führen zu einer deutlichen Verringerung bis hin zu einem vollständigen Entfall der variablen Vergütung für die entsprechende Bemessungsperiode.

Die individuelle und bereichsbezogene Leistung wird dabei anhand einjähriger Ziele bemessen (Short-Term-Incentive). Diese werden nachträglich offengelegt.

Die gemeinschaftliche Leistung des Gesamtvorstands stellt der Aufsichtsrat auf Basis von langfristig angelegten und über einen Zeitraum von drei Jahren bemessenen Zielen fest, die für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen gelten (Long-Term Incentive). Diese werden je zu Beginn der dreijährigen Bemessungsperiode offengelegt.

---

#### Langfristigkeit

Die variable Vergütung wird überwiegend aufgeschoben in Form von aktienbasierten Instrumenten gewährt.

Der Short-Term Incentive, der in der Regel 40 % der variablen Zielvergütung ausmacht, wird bis zu einer Höhe von 40% der gesamten variablen Vergütung zu gleichen Teilen in bar und aktienbasiert gewährt. Während die Barkomponente in dem auf die Bemessungsperiode folgenden Jahr ausgezahlt wird, wird der aktienbasierte Anteil nach einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr verfügbar.

Der Long-Term Incentive, der in der Regel 60 % der variablen Zielvergütung ausmacht und eine dreijährige, in die Zukunft gerichtete Bemessungsperiode aufweist, wird ausschließlich in Form einer aktienbasierten Vergütung gewährt, die in fünf gleichen, aufeinander folgenden Raten mit einer zusätzlichen Haltefrist von jeweils einem Jahr ausgeschüttet wird. Demnach steht der volle Auszahlungsbetrag des Long-Term Incentive nach neun Jahren zur Verfügung.

Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist unterliegt die aufgeschoben gewährte Vergütung bestimmten Leistungs- und Verfallbedingungen, die bei Eintreten bestimmter Ereignisse zu einem teilweisen oder vollständigen Verfall der gewährten variablen Vergütung führen können.

Die gesamte variable Vergütung kann bei bestimmten negativen Erfolgsbeiträgen des Vorstandsmitglieds auch nach deren Auszahlung bis zu zwei Jahre nach Ablauf der letzten Zurückbehaltungsfrist zurückgefordert werden (Clawback).

---

#### Nachhaltigkeit

Wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen sind eng mit dem Ziel der Deutschen Bank verknüpft, die Nachhaltigkeit in der Finanzbranche zu fördern und so zu einer umweltverträglicheren, sozialeren und finanziell gut geführten Wirtschaft beizutragen.

Das Vergütungssystem ist daher eng mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bank verknüpft, um Anreize für entsprechendes Handeln zu schaffen und damit einen wichtigen Beitrag zur Performance der Deutschen Bank zu leisten. Die entsprechenden Nachhaltigkeitsziele umfassen ökologische und soziale Aspekte sowie Governance-Ziele.

---

#### Vergütungsobergrenzen

Die für alle europäischen Banken geltenden Regelungen der Capital Requirements Directive 4 (CRD 4) begrenzen das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung grundsätzlich auf 1:1 (Cap-Regelung). Das heißt, die Höhe der variablen Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht

---

überschreiten. Der Gesetzgeber hat jedoch vorgesehen, dass die Aktionäre beschließen können, das Verhältnis der festen zur variablen Vergütung auf 1:2 festzusetzen. Die Hauptversammlung hat im Mai 2014 der Festsetzung auf 1:2 mit einer Mehrheit von 91 % zugestimmt.

Zudem legt der Aufsichtsrat eine Maximalvergütung gemäß den Vorgaben des § 87a Absatz 1 Nr. 1 AktG fest. Diese umfasst alle Vergütungsbestandteile (Grundgehalt, Short-Term Incentive, Long-Term Incentive, betriebliche Altersversorgung und sonstige Leistungen) und beträgt für alle Vorstandsmitglieder einheitlich 12 Mio. EUR. Die Höhe der Maximalvergütung erlaubt es, die besten nationalen und internationalen Spitzenkräfte für das Management gewinnen und entlohnen zu können und trägt dem diversifizierten globalen Geschäftsmodell der Bank Rechnung.

---

#### Transparenz

Die konkrete Anwendung des Vergütungssystems wird im jährlichen Vergütungsbericht klar und verständlich beschrieben. So können Aktionäre und andere Stakeholder nachvollziehen, wie das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder dazu beiträgt, die Umsetzung der Strategie und die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zu fördern und wie die tatsächliche Vergütung für das Geschäftsjahr den zugrunde liegenden Leistungskriterien entspricht.

Das Vergütungssystem ermöglicht ein hohes Maß an Transparenz gegenüber den Aktionären. Vor diesem Hintergrund hat sich der Aufsichtsrat verpflichtet, die langfristigen Ziele und Zielwerte der variablen Vergütung vor Beginn der jeweiligen Bemessungsperiode offenzulegen.

---

#### Angemessenheit

Das Grundgehalt und die variable Vergütung sind sowohl im horizontalen als auch im vertikalen Vergleich der Höhe nach angemessen. Der horizontale Vergleich erfolgt anhand von relevanten Vergleichsgruppen (Peer Groups), deren Zusammensetzung im Vergütungsbericht offengelegt wird. Der vertikale Vergleich beleuchtet das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft insgesamt sowie insbesondere im Zeitablauf.

Darüber hinaus wird gemäß der InstitutsVergV die Tragfähigkeit des Gesamtbetrags der jährlichen variablen Vergütung anhand von Rentabilitäts-, Solvenz- und Liquiditätskennzahlen festgestellt.

---

#### Governance

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die daraus resultierende Bemessung der individuellen Vergütung erfolgen im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben.

Ziel des Aufsichtsrats ist es dabei insbesondere, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein dem Umfang der Ressortverantwortlichkeit entsprechendes, marktübliches sowie wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können. So kann sichergestellt werden, dass die besten Führungskräfte gewonnen und gehalten werden können.

---

Diese Vergütungsgrundsätze waren für den Aufsichtsrat bei der Überprüfung des bisherigen Vergütungssystems, der Identifikation von Anpassungsbedarf und Vornahme der Anpassungen maßgeblich. Der Aufsichtsrat hat zudem berücksichtigt, wie sich die einzelnen Elemente in der Vergütungspraxis bewährt haben.

## 2. Veränderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem kontinuierlich und ist bestrebt, es weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang wurden punktuelle Anpassungen beschlossen. Dabei bestand das Leitprinzip des Aufsichtsrats darin, das Vergütungssystem zu vereinfachen, die Transparenz weiter zu erhöhen und finanzielle Ziele stärker mit den Anreizen für den Vorstand in Einklang zu bringen, wobei auch der Anspruch der Aktionäre berücksichtigt wurde, sich an der aktuellen Best Practice im Markt zu orientieren. Die wichtigsten Änderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem sowie die Begründung dieser Änderungen werden im Folgenden dargelegt.

## 2.1 Zukunftsorientierte Bemessungsperiode für den Long-Term Incentive (LTI)

Künftig wird eine zukunftsorientierte Bemessungsperiode für die Erfolgsmessung des Long-Term Incentive (LTI) herangezogen. Darüber hinaus wird die Zielerreichung im Gegensatz zum bisherigen Vergütungssystem, das für jedes Geschäftsjahr eine andere Gewichtung vorsah, nach drei Geschäftsjahren ermittelt. Dementsprechend legt der Aufsichtsrat die jeweiligen Ziele und deren Zielwerte für drei Jahre im Voraus fest. Dies fördert einen langfristigen Fokus und damit die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. Im bisherigen Vergütungssystem wurden die gemeinschaftlichen Ziele des Long-Term Awards (LTA) über einen Zeitraum von drei Jahren bemessen. Dabei wurde das aktuelle Geschäftsjahr mit 60 % gewichtet. Die beiden Vorjahre wurden jeweils mit 30 % bzw. 10 % gewichtet.

## 2.2 Reduzierung der Komplexität

Der Aufsichtsrat hat zwei Änderungen implementiert, um die Gesamtkomplexität des Vergütungssystems deutlich zu reduzieren und damit die Transparenz im Vergütungsbericht zu erhöhen:

- Die Komplexität der variablen Vergütung wurde vereinfacht, indem die große Anzahl von rund 70 Leistungsindikatoren auf nur rund 8 Leistungsindikatoren reduziert und damit die Transparenz der Zielvorgaben erhöht wurde. Für den Short-Term Incentive (STI) werden zukünftig mindestens drei und maximal fünf individuelle und bereichsbezogene Ziele festgelegt und nachträglich veröffentlicht. Diese STI-Ziele sind den Kategorien "Finanziell", "Nachhaltigkeit / ESG" und "Individuell" zugeordnet, wobei eine Balance zwischen finanziellen und nicht-finanziellen Zielen bzw. zwischen quantitativen und qualitativen Zielen gewährleistet wird. Zuvor wurden drei bis vier individuelle Ziele sowie ein zusätzliches Verhaltensziel und komplexe Balanced Scorecards mit einer großen Anzahl von Leistungsindikatoren angewendet.
- Für den neuen LTI wurde ebenfalls eine Reduzierung der Ziele vorgesehen, welche ex-ante offengelegt werden. Die Ziele des LTI ergeben sich aus den finanziellen Gruppenzielen (z. B. Return on Tangible Equity (RoTE) und Tangible Book Value Per Share (TBVPS)), dem relativen Total Shareholder Return (RTSR) und den Nachhaltigkeits- / Environmental, Social and Governance (ESG-) Zielen der Deutschen Bank und ihrer Tochtergesellschaften (im Folgenden auch als "Konzern" oder "Deutsche Bank Gruppe" bezeichnet).
- Im bisherigen Vergütungssystem wurden die zugrundeliegenden Regelungen für die Zurückbehaltungs- und die Haltefristen der variablen Vergütung als komplex wahrgenommen. Künftig wird die Hälfte des STI direkt nach Ablauf der einjährigen Bemessungsperiode in bar ausgezahlt, während die andere Hälfte aktienbasiert gewährt wird, für die eine Haltefrist von einem weiteren Jahr gilt. Infolgedessen ist das System weniger komplex. Die neue Auszahlungsstruktur steht im Einklang mit der Marktpraxis US-amerikanischer und europäischer Banken und unterstützt im Wettbewerb, die besten Talente für die Bank zu gewinnen. Der LTI ist vollständig aktienbasiert und wird, beginnend ein Jahr nach Ablauf der dreijährigen Bemessungsperiode und verteilt auf fünf gleiche, aufeinanderfolgende Raten mit einer Haltefrist von jeweils einem weiteren Jahr ausgezahlt. Somit steht der volle LTI-Auszahlungsbetrag nach neun Jahren zur Verfügung. Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass die neuen Zurückbehaltungs- und Haltefristenregelungen deutlich einfacher und verständlicher sind und gleichzeitig die regulatorischen Anforderungen der InstitutsVergV erfüllen. Die variable Vergütung wird weiterhin überwiegend in aufgeschobener Form gewährt, um die Nachhaltigkeit der Erträge im Rahmen der Geschäfts- und Risikostrategie zu gewährleisten. Darüber hinaus wird die variable Vergütung weiterhin überwiegend in Form von aktienbasierten Instrumenten gewährt, um eine noch stärkere Ausrichtung der Vergütung der Vorstandsmitglieder auf die Performance der Bank und ihren Aktienkurs zu gewährleisten.

## 2.3 Stärkere Ausrichtung am Pay for Performance-Prinzip

Das neue Vergütungssystem trägt den Bedenken der Aktionäre hinsichtlich der Ausgestaltung der bisherigen Zielerreichungskurve für den Relativen Total Shareholder Return (RTSR) in der langfristigen Vergütungskomponente Rechnung, die den Total Shareholder Return (TSR) der Deutsche Bank-Aktie im Verhältnis zum durchschnittlichen TSR einer ausgewählten Peer Group misst.

Im Einklang mit der Marktpraxis internationaler Banken und um die Orientierung am Pay for Performance-Prinzip weiter zu stärken, wird die Zielerreichung des RTSR in Zukunft auf Basis des Perzentilrangs der Deutschen Bank im Vergleich zu den einzelnen Unternehmen der Peer Group bemessen. Nach der neuen Methode beginnt die Zuteilung bei einer Zielerreichung von 50 %, wenn der Rang der Deutschen Bank am Median liegt, d.h. die Deutsche Bank muss 50 % der Unternehmen der Peer Group übertreffen. Eine Zielerreichung von 100 % ist als das Erreichen des 70. Perzentils definiert, was in der aktuellen Peer Group von zehn internationalen Banken dem Erreichen von Rang 4 in der TSR-Performance entspricht. Nur bei

Erreichen der Ränge 1 und 2 ist eine Zuteilung an der oberen Schwelle von 150 % Zielerreichung möglich. Die ambitioniertere Zielerreichungskurve spiegelt Aktionärsinteressen konsequenter und in höherem Maße wider.

## 2.4 Stärkung der Marktüblichkeit

Um die Marktüblichkeit zu steigern und weitere vertragliche Vereinbarungen in der Vergütung der Vorstandsmitglieder zu harmonisieren, wurden Änderungen am Pensionsplan, den Regelungen zur Aktienhaltepflcht und den Regelungen zu Abfindungszahlungen vorgenommen.

- Pensionsplan: Im Hinblick auf den Pensionsplan wird für neu bestellte Vorstandsmitglieder eine einfache Versorgungszulage in bar eingeführt. Diese Zulage wird einmal jährlich direkt in Form eines Pauschalbetrags ausgezahlt. Damit werden Zins- und biometrische Risiken in der Finanzierung eines Pensionsanspruchs sowie der damit verbundene Verwaltungsaufwand für die Deutsche Bank vermieden. Darüber hinaus liegt der jährliche Betrag der Versorgungszulage für ein ordentliches Vorstandsmitglied 30 % unterhalb des derzeit gewährten Versorgungsbeitrags.
- Shareholding Guidelines: Darüber hinaus wird in Einklang mit der aktuellen Marktpraxis im Rahmen der Regelungen zur Aktienhaltepflcht eine Aufbauphase von vier Jahren eingeführt.
- Abfindungszahlungen: Im Einklang mit der deutschen Marktpraxis sowie Empfehlung G.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) wurden Abfindungszahlungen auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung begrenzt und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergütet (Abfindungs-Cap). Für neu bestellte Vorstandsmitglieder wird der Abfindungs-Cap auf maximal zwei Jahresgrundvergütungen festgelegt. Darüber hinaus wird die Karenzentschädigung für die Dauer des anschließenden Wettbewerbsverbots von 65 % der Jahresgrundvergütung auf 50 % der Jahresgrundvergütung verringert.

## 2.5 Überblick über die Änderungen

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Änderungen des ab dem Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssystems im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem.

	Bisheriges System	Neues System
<b>Short-Term Komponente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hohe Anzahl an STA-Zielen</li> <li>– 3 bis 7 individuelle Ziele</li> <li>– Balanced Scorecard (große Anzahl an KPIs)</li> <li>– Jährliche Prioritäten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Max. 5 STI-Ziele mit ausgeglichener Gewichtung von finanziellen und nicht-finanziellen Zielen (nachträglich offengelegt)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Finanziell</li> <li>– Nachhaltigkeit / ESG</li> <li>– Individuell</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Volle Verfügbarkeit über den STA nach 9 Jahren</li> <li>– Barauszahlung</li> <li>– Auszahlung in 4 Raten alle 2 Jahre nach Ablauf der Bemessungsperiode</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Volle Verfügbarkeit über den STI nach 2 Jahren</li> <li>– 50 % in bar nach Ablauf der Bemessungsperiode</li> <li>– 50 % aktienbasiert nach Ablauf der Bemessungsperiode mit zusätzlich einjähriger Haltefrist</li> </ul>
<b>Long-Term Komponente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 5 LTA-Ziele</li> <li>– 25 % Finanzielle Gruppenziele (RoTE, CIR, CET1)</li> <li>– 15 % RTSR</li> <li>– 20 % ESG-Ziele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 4 LTI-Ziele mit flexibler Gewichtung, (ex-ante offengelegt)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Finanzielle Gruppenziele (z.B. RoTE, TBVPS)</li> <li>– RTSR</li> <li>– Nachhaltigkeitsziele / ESG</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Rückwärtsgerichtete Bemessungsperiode</li> <li>– 60 % Gewichtung des aktuellen Geschäftsjahres</li> <li>– 30 % Gewichtung des letzten Geschäftsjahres</li> <li>– 10 % Gewichtung des vorletzten Geschäftsjahres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zukunftsorientierte Bemessungsperiode</li> <li>– Gleiche Gewichtung des aktuellen Geschäftsjahres und der beiden darauffolgenden Geschäftsjahre</li> <li>– Feststellung der Zielerreichung nach drei Geschäftsjahren</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Volle Verfügbarkeit über den LTA nach 9 Jahren <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausgabe in Aktien</li> <li>– Verteilt über 4 gleiche, aufeinanderfolgende Raten, beginnend 2 Jahre nach Ablauf der rückwärtsgerichteten Bemessungsperiode, jeweils mit einer zusätzlichen Haltefrist von 1 Jahr</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Volle Verfügbarkeit über den LTI nach 9 Jahren <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausgabe aktienbasiert</li> <li>– Verteilt über 5 gleiche, aufeinanderfolgende Raten, beginnend ein Jahr nach Ablauf der zukunftsgerichteten dreijährigen Bemessungsperiode, jeweils mit einer zusätzlichen Haltefrist von 1 Jahr</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Der RTSR misst den TSR der Deutschen Bank im Vergleich zum durchschnittlichen TSR einer ausgewählten Peer Group („Outperformance-Methode“) <ul style="list-style-type: none"> <li>– 0 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank 40 % unterhalb der Vergleichsgruppe liegt</li> <li>– 60 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank 20 % unterhalb der Vergleichsgruppe liegt</li> <li>– 100 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank dem TSR der Vergleichsgruppe entspricht</li> <li>– 150 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank 50 % oberhalb der Vergleichsgruppe liegt</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Der RTSR misst den TSR der Deutschen Bank im Vergleich zu den Unternehmen einer ausgewählten Peer Group („Ranking-Methode“) <ul style="list-style-type: none"> <li>– 0 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank unterhalb des Medians positioniert ist</li> <li>– 50 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank dem Median entspricht</li> <li>– 100 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank am 70. Perzentil positioniert ist</li> <li>– 150 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank am 90. Perzentil positioniert ist</li> </ul> </li> </ul>
<b>Pension</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beitragsorientiertes System <ul style="list-style-type: none"> <li>– Jährlicher Beitrag 650.000 EUR p.a.</li> <li>– Verzinsung mit durchschnittlich 2 % p.a., bei Altansprüchen 4 % p.a.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Versorgungszulage in bar für neue Vorstandsmitglieder <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorstandsvorsitz (CEO): 650.000 EUR p.a.</li> <li>– Weitere Vorstandsmitglieder: 450.000 EUR p.a.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Aktienhaltepflicht</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Keine vordefinierte Aufbauphase – basierend auf einem vordefinierten Schwellenwert</li> <li>– Die Anzahl der zu haltenden Aktien beträgt das Zweifache des jährlichen Brutto-Grundgehalts für den Vorstandsvorsitz (CEO) und das Einfache des jährlichen Brutto-Grundgehalts für alle weiteren Vorstandsmitglieder</li> <li>– Haltefrist für die Dauer der Bestellung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fest definierte Aufbauphase von 4 Jahren</li> <li>– Die Anzahl der zu haltenden Aktien beträgt das Zweifache des jährlichen Brutto-Grundgehalts für den Vorstandsvorsitz (CEO) und das Einfache des jährlichen Brutto-Grundgehalts für alle weiteren Vorstandsmitglieder</li> <li>– Haltefrist für die Dauer der Bestellung</li> </ul>
<b>Abfindung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Abfindungszahlungen sind auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung begrenzt</li> <li>– Karenzenschädigung für die Dauer des anschließenden Wettbewerbsverbots in Höhe von 65 % des Jahresgrundgehalts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Abfindungszahlungen sind auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung begrenzt. Weitere Reduzierung des Abfindungs-Caps auf maximal 2 Jahresgrundgehälter für neu bestellte Vorstandsmitglieder</li> <li>– Karenzenschädigung für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots in Höhe von 50 % des Jahresgrundgehalts</li> </ul>

## 3. Gesamtvergütung und Vergütungskomponenten

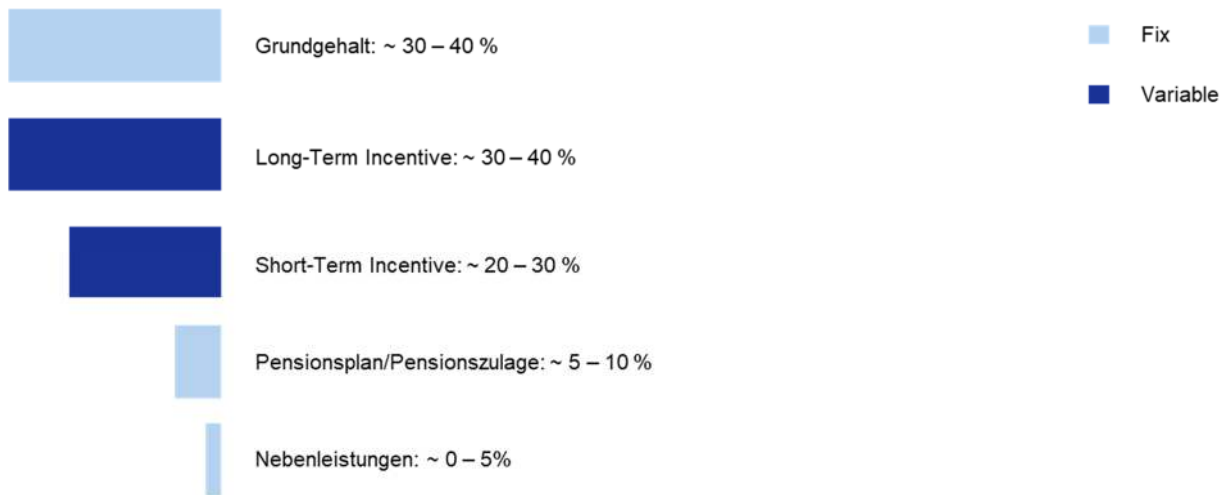
### 3.1 Vergütungselemente und Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem besteht aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten. Die fixe und die variable Vergütung ergeben zusammen die Gesamtvergütung für ein Vorstandsmitglied. Die fixe Vergütung besteht aus dem Grundgehalt, Beiträgen zur Altersversorgung bzw. Pensionszulagen sowie sonstigen Leistungen. Die variable Vergütung besteht aus einer Kurzfristkomponente, dem Short-Term Incentive (STI) und einer Langfristkomponente, dem Long-Term Incentive (LTI). Darüber hinaus sind weitere vertragliche Vereinbarungen im Vergütungssystem festgelegt.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Zielvergütung fest. Der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) folgend bestimmt er auch den Anteil der fixen Vergütung im Verhältnis zur variablen Vergütung sowie das Verhältnis der kurzfristigen zur langfristigen variablen Vergütung.



Hiermit stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die erfolgsabhängige Vergütung, die sich aus der Erreichung langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil der kurzfristig orientierten Ziele übersteigt. Die möglichen Bandbreiten des relativen Anteils der einzelnen Komponenten gestaltet sich wie folgt (angenommen wird eine Zielerreichung von 100 % für die variable Vergütung):



## 3.2 Begrenzung der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in mehrfacher Hinsicht begrenzt. Dies geschieht durch eine Begrenzung der Gesamtvergütung, der variablen Vergütungskomponenten und durch die Festsetzung eines maximalen Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung.

### 3.2.1 Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung)

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für die Gesamtvergütung eine Begrenzung (Maximalvergütung) in Höhe von einheitlich 12 Mio. EUR für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. In diese Obergrenze fließen neben dem Grundgehalt, Short-Term Incentive (STI) und Long-Term Incentive (LTI) auch der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung bzw. Pensionszulagen und sonstige Leistungen ein. Der Dienstzeitaufwand und der Aufwand für die sonstigen Leistungen variieren in ihrer jährlichen Höhe. Die Höhe der Maximalvergütung erlaubt es der Bank auch in Zukunft, die besten nationalen und internationalen Führungskräfte gewinnen und adäquat vergüten zu können und trägt dem breiten und internationalen Geschäftsmodell der Bank Rechnung.

### 3.2.2 Begrenzung der variablen Vergütung

Der Aufsichtsrat hat den maximal möglichen Zielerreichungsgrad bei den langfristigen wie bei den kurzfristigen Zielen einheitlich auf 150 % festgesetzt. Somit ist auch die gesamte variable Vergütung auf maximal 150 % der variablen Zielvergütung begrenzt.

Gemäß Capital Requirements Directive 4 (CRD 4) 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. Das Gesetz räumt jedoch die Möglichkeit ein, das Verhältnis auf 1:2 zu erhöhen. Die Hauptversammlung hat im Mai 2014 von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und das Verhältnis entsprechend erhöht.

## 3.3 Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

Die fixe Vergütung wird erfolgsunabhängig gewährt und besteht aus dem Grundgehalt, Beiträgen zur Altersversorgung bzw. Pensionszulagen sowie sonstigen Leistungen.

### 3.3.1 Grundgehalt

Bei der Festsetzung einer angemessenen Höhe des Grundgehalts werden verschiedene Faktoren berücksichtigt. Zunächst entlohnt das Grundgehalt die grundsätzliche Übernahme des Mandats als Vorstandsmitglied und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus orientiert sich die Höhe des Grundgehalts an der marktüblichen Vergütung. Bei der Festlegung des Grundgehalts sind zudem die regulatorischen Vorgaben zu berücksichtigen, die das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung begrenzen.

Entsprechend ist die fixe Vergütung so bemessen, dass auch unter Berücksichtigung dieser Vorgaben eine wettbewerbsfähige und marktübliche Gesamtvergütung sichergestellt wird.

### 3.3.2 Pensionszulagen / Betriebliche Altersversorgung (Altregelung)

Anstelle einer betrieblichen Altersversorgungsleistung gewährt der Aufsichtsrat neu bestellten Vorstandsmitgliedern eine Versorgungszulage in bar. Der Versorgungszulage wird jährlich direkt als Pauschalbetrag ausgezahlt. Damit werden Zins- und Biometrie-Risiken bei der Finanzierung eines Pensionsanspruchs sowie der damit verbundene Verwaltungsaufwand für die Deutsche Bank vermieden. Der jährliche Betrag des Versorgungszuschusses für ein neu bestelltes ordentliches Vorstandsmitglied liegt 30 % unter dem bisherigen Versorgungsbeitrag.

Vorstandsmitglieder, die vor dem Geschäftsjahr 2024 bestellt wurden, erhalten weiterhin eine betriebliche Altersversorgung in Form eines beitragsorientierten Pensionsplans (Altregelung). Sie erhalten einen einheitlichen, vertraglich fixierten festen jährlichen Beitrag. Der Beitrag wird durch einen altersabhängigen Faktor mit durchschnittlich 2 % pro Jahr bis zum Alter von 60 Jahren vorab verzinst. Ab dem Alter von 61 Jahren wird dem Versorgungskonto ein Zuschlag in Höhe von 2 % p.a. des am jeweils vorangegangenen 31. Dezember erreichten Betrages gutgeschrieben. Die jährlichen Versorgungsbausteine bilden zusammen das Versorgungskapital, das im Versorgungsfall (Alter, Invalidität oder Tod) zur Verfügung steht. Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar.

### 3.3.3 Sonstige Leistungen

Allen Vorstandsmitgliedern werden jährlich wiederkehrende sonstige Leistungen gewährt. Sie umfassen den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie Firmenwagen und Fahrergestellung, Versicherungsprämien und geschäftsbezogenen Repräsentationsaufwendungen, einschließlich der ggf. darauf entfallenden Steuern sowie steuerpflichtigen Aufwandserstattungen. Hat das Vorstandsmitglied seine erste Tätigkeitsstätte nicht am Dienstsitz in Frankfurt, können vom Aufsichtsrat zusätzliche Leistungen, z.B. zur Übernahme von üblichen Mietkosten hinzukommen. Schließlich können anlassbezogene Leistungen, insbesondere bei der Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds wie Sicherheitsmaßnahmen an der Privatwohnung oder Leistungen im Zusammenhang mit der Verlagerung des Wohnsitzes nach Frankfurt gewährt werden.

Im Zusammenhang mit der Bestellung externer Führungskräfte zu Mitgliedern des Vorstands können Leistungen als Ausgleich für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitgebers gewährt werden – insbesondere für ausstehende variable Vergütungen, die bei Eintritt in die Deutsche Bank verfallen. Der Aufsichtsrat entscheidet, in welcher Form die Vergütung gewährt wird. Solche einmaligen Vergütungsleistungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und erläutert.

## 3.4 Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)

Das Ziel der Deutschen Bank ist es, wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlichen Fortschritt zu fördern und dadurch einen positiven Beitrag für Kunden, Mitarbeiter, Investoren und die Gesellschaft im Allgemeinen zu leisten. Den Kunden sollen Lösungen angeboten werden und ein aktiver Beitrag zu deren Wertschöpfung geleistet werden. Gleichzeitig soll sichergestellt werden, dass die Bank wettbewerbsfähig und profitabel ist und sich zugleich auf eine starke Kapital- und Liquiditätsbasis stützen kann. Die Deutsche Bank sieht sich dabei einer Kultur verpflichtet, die Risiken und Erträge angemessen aufeinander abstimmt.

Das Vergütungssystem leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie insbesondere dadurch, dass die Auszahlung der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung an relevante und anspruchsvolle Leistungskriterien geknüpft wird. Die erfolgsbezogene leistungsabhängige Vergütung macht dabei den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung aus.

Das Vergütungssystem stellt sicher, dass die variable Vergütung an vorab definierte, klare Leistungskriterien geknüpft ist. Die enge Verknüpfung der Vergütung mit der Geschäfts- und Risikostrategie des Unternehmens erfolgt in einem ersten Schritt durch die Vereinbarung von Zielen, welche die Strategie unterstützen und aus dieser abgeleitet sind. In einem zweiten Schritt erfolgt die Feststellung der Zielerreichung jedes einzelnen Zieles anhand klarer, vorab definierter Kennzahlen und

Bemessungsparameter, die insgesamt in geeigneter Weise zur Wertentwicklung der Deutschen Bank beitragen und eng mit dieser verknüpft sind.

Das Vergütungssystem sieht des Weiteren vor, dass in einem ausgewogenen Maß sowohl individuelle und bereichsbezogene Ziele als auch gemeinschaftlich zu erreichende Ziele jeweils finanzieller und nicht-finanzieller Art vereinbart werden.

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung besteht aus einer Kurzfristkomponente, dem Short-Term Incentive (STI), sowie einer Langfristkomponente, dem Long-Term Incentive (LTI). Der Anteil der Langfristkomponente beträgt in der Regel einheitlich 60 % der variablen Zielgesamtvergütung, 40 % entfallen auf die Kurzfristkomponente. Die maximale Zielerreichung für den STI und den LTI ist auf 150 % begrenzt.

### 3.4.1 Short-Term Incentive (STI)

Der STI ist an die Erreichung von kurz- und mittelfristigen, sowohl individuellen als auch bereichsbezogenen Zielen geknüpft. Die festgelegten Ziele unterstützen die geschäftspolitischen und strategischen Ziele der Bank, stehen im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank und berücksichtigen den Verantwortungs- bzw. Geschäftsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds. Der STI setzt sich aus maximal fünf bereichsbezogenen und individuellen Zielen zusammen, darunter finanzielle, nachhaltigkeitsbezogene und individuelle Ziele. Die Gewichtung für jedes Ziel beträgt in der Regel mindestens 5 % der variablen Zielgesamtvergütung. Der STI-Auszahlungsbetrag hängt von der Gesamtzielerreichung multipliziert mit dem STI-Zielbetrag ab und kann zwischen 0 % und 150 % des individuellen Zielbetrags liegen.



Für jedes Mitglied des Vorstands legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres individuell die Ziele, die Gewichtung dieser zueinander sowie alle für die Bemessung relevanten Parameter fest. Dabei stellt der Aufsichtsrat eine ausgewogene Mischung aus finanziellen und nicht-finanziellen Zielen sicher. Die Ziele werden so gewählt, dass sie anspruchsvoll und ambitioniert sowie hinreichend konkret gefasst sind, um eine klare Messbarkeit der Zielerreichung zu ermöglichen. Zusammen mit jedem einzelnen Ziel werden zu Beginn des Jahres auch konkrete Messmethoden und Zielwerte festgelegt. Auf dieser Basis wird am Ende der Bemessungsperiode der Zielerreichungsgrad für jedes Ziel bestimmt.

Für die Festlegung der individuellen Ziele orientiert sich der Aufsichtsrat beispielhaft an den folgenden Kategorien:

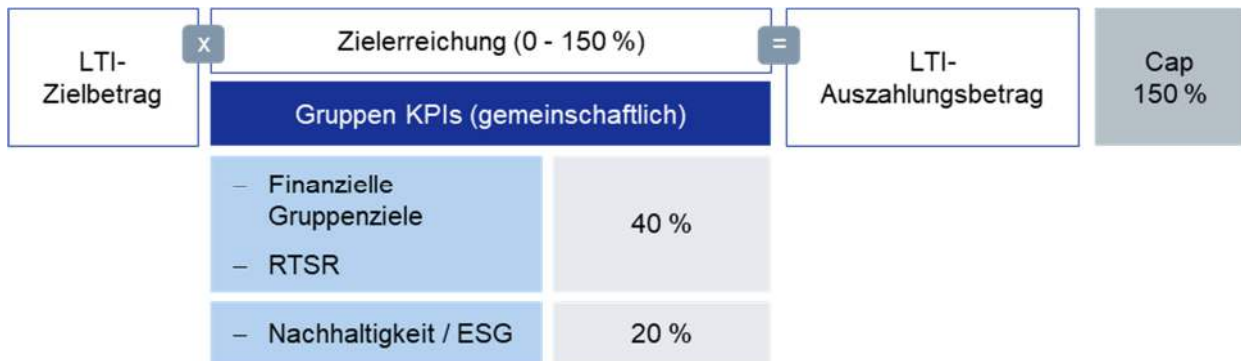
Unternehmensstrategie	Corporate Governance	Geschäftsbereiche & Regionen	Kundenzufriedenheit
Nachhaltigkeit (ESG)	Kapitalmarkt-Stakeholder	Transformationsaktivitäten	Risikomanagement
Digitalisierung & Innovation	Compliance	Marktanteile	Verbesserungsmaßnahmen / Kontrollen
Effizienz & Automatisierung	Finanzielle Liquidität & Planung	Aufsichtsbehörden	Integrität, Verhalten und Kultur

Um Wettbewerbsnachteile zu vermeiden, werden die konkreten Ziele, ihre Gewichtung, ihre Zielwerte sowie die sich daraus ergebenden Zielerreichungsgrade erst im Nachhinein in transparenter Form im Vergütungsbericht offengelegt.

### 3.4.2 Long-Term Incentive (LTI)

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

Die Ziele des LTI setzen sich zusammen aus finanziellen Gruppenzielen (z. B. Return on Tangible Equity (RoTE), Tangible Book Value per Share (TBVPS) – durchschnittliches jährliches Wachstum), dem relativen Total Shareholder Return (RTSR) sowie Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Zielen. Die Gewichtung der jeweiligen Ziele beträgt 40 % der variablen Zielgesamtvergütung für die finanziellen Gruppenziele und den RTSR sowie 20 % für Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Ziele. Die Höhe des LTI-Auszahlungsbetrags hängt von der Gesamtzielerreichung multipliziert mit dem LTI-Zielbetrag ab und kann zwischen 0 % und 150 % des individuellen Zielbetrags betragen.



Im bisherigen Vergütungssystem wurden die kollektiven Ziele des Long-Term Award über einen Zeitraum von drei Jahren bemessen. Dabei wurde das aktuelle Geschäftsjahr mit 60 % gewichtet. Die beiden Vorjahre wurden mit 30 % bzw. 10 % gewichtet. Um dem Feedback der Aktionäre Rechnung zu tragen, wird für die Leistungsmessung des künftigen LTI stattdessen eine zukunftsgerichtete Bemessungsperiode angewendet. Außerdem soll im Gegensatz zum bisherigen Vergütungssystem, das für jedes Geschäftsjahr eine andere Gewichtung vorsah, die Zielerreichung nach drei Geschäftsjahren ermittelt werden. Damit legt der Aufsichtsrat die Ziele und deren jeweilige Zielwerte für drei Jahre im Voraus statt für ein Jahr fest. Dies fördert die langfristige Ausrichtung und damit die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.

Durch den Systemwechsel ergibt sich eine Übergangszeit von 2 Jahren dadurch, dass das bisherige Vergütungssystem die Zielerreichung des Long-Term Awards 2023 zu 30 % im Jahr 2024 und zu 10 % im Jahr 2025 berücksichtigt hätte. Daher erhält der Aufsichtsrat in den ersten beiden Jahren der Einführung des neuen Systems die Möglichkeit, die Zielerreichung des Long-Term Awards 2023 und des Long-Term Awards 2022 bei der endgültigen Festlegung der Zielerreichung für den Long-Term Incentive 2024 - 2026 und die Zielerreichung des Long-Term Awards 2023 bei der endgültigen Festlegung der Zielerreichung für den Long-Term Incentive 2025 - 2027 angemessen zu berücksichtigen.

Da die dreijährige Bemessungsperiode für den Long-Term Incentive (LTI) von einer rückwärtsgerichteten auf einen zukunftsgerichtete Bemessungsperiode umgestellt wird, erfolgt die Zuteilung der aktienbasierten Vergütung im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem zwei Jahre später. Um die Vorstandsvergütung an der Kursentwicklung der Deutschen Bank-Aktie und damit an den Interessen der Aktionäre auszurichten, hat der Aufsichtsrat bereits nach dem ersten Jahr der Bemessungsperiode die Möglichkeit, eine Umwandlung des Zielbetrags für den LTI in virtuelle Aktien vorzunehmen (zu diesem Zeitpunkt wird noch keine Vergütung gewährt). Nach der dreijährigen Bemessungsperiode wird die Anzahl der virtuellen Aktien entsprechend der für den LTI ermittelten Zielerreichung erhöht oder reduziert.

#### Finanzielle Gruppenziele

Die finanziellen Gruppenziele sind entscheidende Messgrößen für die Bewertung des finanziellen Gesamterfolgs und der Leistung der Deutschen Bank. Die Berücksichtigung der finanziellen Gruppenziele im LTI ermöglicht es dem Aufsichtsrat, eine direkte Verbindung zwischen der Leistung des Vorstands und den Finanzergebnissen des Unternehmens herzustellen. Diese Ziele dienen als klare Leistungsindikatoren, die die Geschäftsziele und Strategien der Deutschen Bank widerspiegeln. Durch die Verknüpfung der Vergütung an diese messbaren Finanzkennzahlen fördert der Aufsichtsrat die Leistungs- und

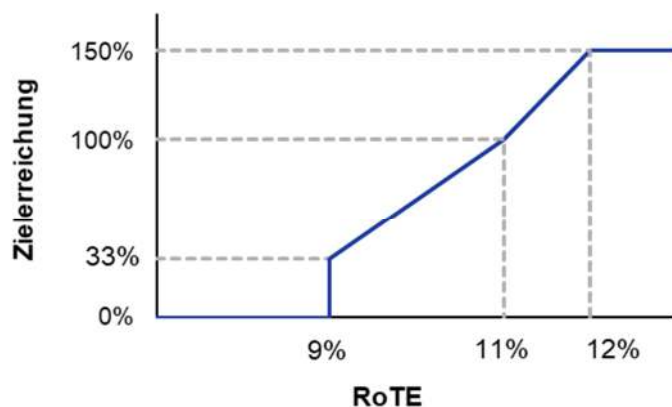
Verantwortlichkeitskultur. Durch diese Ziele wird ein Anreiz geschaffen, in einer Weise zu handeln, die den Wert für alle Stakeholder maximiert und das langfristige Wachstum und die Stabilität des Geschäfts unterstützt.

Die konkreten finanziellen Ziele, ihre Gewichtung, ihre Zielwerte (inkl. unterer und oberer Schwellenwerte) werden im Folgenden ausgewiesen. Die daraus resultierenden Zielerreichungsgrade werden in transparenter Form im Vergütungsbericht offengelegt.

Für den Long-Term Incentive (LTI)-Plan 2024-2026 wurden die finanziellen Ziele Return on Tangible Equity nach Steuern (RoTE- Eigenkapitalrendite nach Steuern) und Tangible Book Value Per Share (TBVPS - Materielles Nettovermögen je ausstehender Stammaktie) vom Aufsichtsrat ausgewählt:

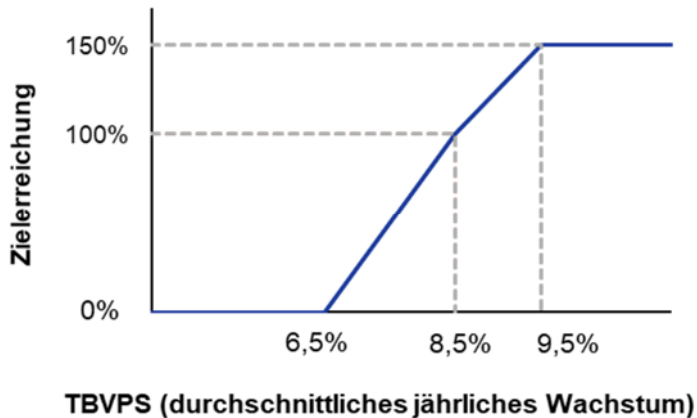
Die **Eigenkapitalrendite nach Steuern** (basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital), **RoTE**, wird als prozentualer Anteil des den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Konzernergebnisses am durchschnittlichen materiellen Eigenkapital berechnet. Letzteres wird ermittelt, indem der Geschäfts- oder Firmenwert und sonstige immaterielle Vermögenswerte von dem Eigenkapital in der Konzernbilanz abgezogen werden. Die Eigenkapitalrendite nach Steuern misst den theoretischen Gewinn, der für die Aktionäre erwirtschaftet wird, und schafft Anreize für eine effiziente Nutzung des Eigenkapitals. Diese Kennzahl ist für Banken angemessen und gängige Praxis und dürfte Vergleiche mit Wettbewerbern erleichtern. Die Eigenkapitalrendite nach Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital), wird im Abschnitt „Nicht nach IFRS ermittelte finanzielle Messgrößen“ des Geschäftsberichts und im vierteljährlichen Financial Data Supplement (FDS) offengelegt.

Die Zielerreichung beträgt 33 %, wenn der RoTE für das Geschäftsjahr 2026 bei 9 % liegt. Ein RoTE unter 9 % führt zu einer Zielerreichung von 0 %. 100 % Zielerreichung werden erreicht, wenn der RoTE für das Geschäftsjahr 2026 bei 11 % liegt. 150 % Zielerreichung sind erreicht, wenn der RoTE für das Geschäftsjahr 2026 bei 12 % liegt. Die Zielerreichungsgrade zwischen diesen Punkten werden durch lineare Interpolation ermittelt.



Das **materielle Nettovermögen je ausstehender Stammaktie (TBVPS)** errechnet sich aus dem den Aktionären zurechenbaren Eigenkapital abzüglich der Position „Geschäfts- oder Firmenwert und sonstige immaterielle Vermögenswerte“, dividiert durch die Anzahl der zum Bilanzstichtag ausstehenden Stammaktien (unverwässert). Diese Messgröße ergänzt den RoTE durch die Berücksichtigung von Eigenkapitalveränderungen neben dem Jahresüberschuss, die für Kapitalausschüttungen gleichermaßen relevant sind. Das materielle Nettovermögen je ausstehender Stammaktie wird im Abschnitt „Nicht nach IFRS ermittelte finanzielle Messgrößen“ des Geschäftsberichts und im vierteljährlichen Financial Data Supplement (FDS) offengelegt.

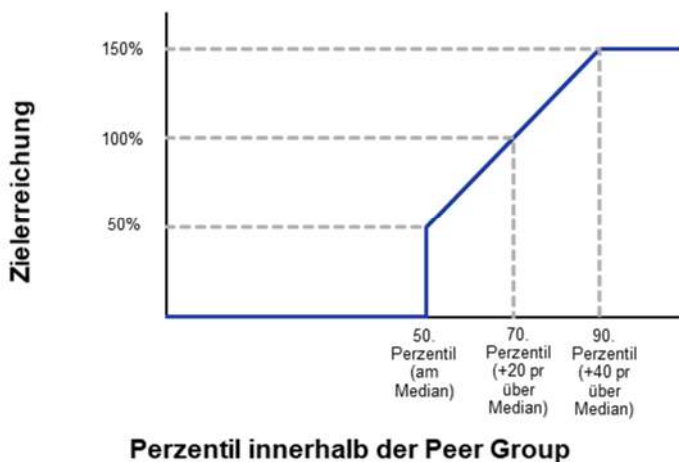
Ausgangspunkt für die Berechnung des durchschnittlichen TBVPS ist der TBVPS am 31. Dezember des Geschäftsjahres, das dem Beginn der Bemessungsperiode vorausgeht. Die Zielerreichung beträgt 0 %, wenn das durchschnittliche jährliche TBVPS-Wachstum über die dreijährige Bemessungsperiode bei oder unter 6,5 % liegt. Eine Zielerreichung von 100 % wird erreicht, wenn das durchschnittliche jährliche TBVPS-Wachstum 8,5 % beträgt. Eine Zielerreichung von 150 % ist erreicht, wenn das durchschnittliche jährliche TBVPS-Wachstum 9,5 % beträgt. Zielerreichungen zwischen 0 % und 100 % sowie zwischen 100 % und 150 % werden durch lineare Interpolation ermittelt. Wechselkursschwankungen innerhalb des TBVPS gegenüber der Ausgangsbasis werden bei der Berechnung der Wachstumsrate neutralisiert.



### Relativer Total Shareholder Return

Durch den relativen Total Shareholder Return (RTSR) der Deutschen Bank gegenüber ausgewählten Finanzinstituten als weiteres Ziel soll weiterhin die nachhaltige Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie gefördert werden. Der RTSR gleicht die Interessen von Vorstand und Aktionären noch stärker an. Zudem stellt der RTSR eine relative Erfolgsmessung dar, womit ein Anreiz zur Outperformance relevanter Wettbewerber geschaffen wird.

Zur Ermittlung des RTSR wird zuerst der absolute Total Shareholder Return (Gesamtaktionärsrendite) der Deutschen Bank sowie jedes Unternehmens der ausgewählten Vergleichsgruppe auf Basis der Durchschnittswerte des vierten Quartals des Jahres vor Beginn des Bemessungszeitraums und des vierten Quartals am Ende des dreijährigen Bemessungszeitraums berechnet. Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden. Die Bemessungsperiode beträgt dabei drei Jahre. Die Zielerreichung für den RTSR wird anhand des Deutsche Bank-Perzentilrangs im Vergleich zu den einzelnen Unternehmen der ausgewählten Vergleichsgruppe bewertet. Die Auszahlung beginnt bei einer Zielerreichung von 50 %, wenn der Perzentil Rang der Deutschen Bank im Median liegt, d.h. die Deutsche Bank muss 50 % der Unternehmen der Vergleichsgruppe übertreffen. Eine Zielerreichung von 100 % ist definiert als das Erreichen des 70. Perzentils, was in der aktuellen Vergleichsgruppe von zehn internationalen Banken dem Erreichen von Rang 4 in Bezug auf die TSR-Performance entspricht. Nur das Erreichen des 90. Perzentils, d.h. von Rang 1 oder 2, erlaubt eine Auszahlung am oberen Schwellenwert von 150 % Zielerreichung. Die Zielerreichung zwischen diesen Punkten wird durch lineare Interpolation ermittelt.



Die Vergleichsgruppe zur Ermittlung des RTSR wird anhand von Unternehmen mit grundsätzlich vergleichbarer Geschäftstätigkeit, vergleichbarer Größe und internationaler Präsenz ausgewählt. Der Aufsichtsrat überprüft die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe regelmäßig. Die Vergleichsgruppe für den RTSR setzt sich im Jahr 2024 aus den folgenden Banken zusammen:

Banco Santander	Bank of America	Barclays	BNP Paribas	Citigroup
HSBC	JP Morgan Chase	Société Générale	UBS	Unicredit

## Nachhaltigkeit / Environment Social Governance (ESG) - Ziele

Die Deutsche Bank ist bestrebt, einen Beitrag zu einer umweltfreundlichen, sozial inklusiven und gut geführten Unternehmenslandschaft zu leisten und ihre Kunden bei ihrer grünen Transformation zu unterstützen. Sowohl die Beratungsdienstleistungen und Produkte als auch das Arbeitsumfeld und die Kultur der Deutschen Bank sollen auf diesem Bekenntnis aufbauen.

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die Deutsche Bank daher ehrgeizige Ziele gesetzt und diese zuletzt bei ihrem zweiten Sustainability Deep Dive im März 2023 sowie in ihrem ersten Transition Plan im Oktober 2023 öffentlich vorgestellt.

Vor Beginn einer jeden Long-Term Incentive (LTI) Bemessungsperiode legt der Aufsichtsrat messbare und quantifizierbare Nachhaltigkeitsziele fest, die aus ökologisch, sozial oder Governance-relevanten Kategorien stammen. Der Aufsichtsrat wählt in der Regel zwischen einem und drei Nachhaltigkeitsziele für die Bemessungsperiode aus, die sich aus der Unternehmensstrategie der Bank ableiten und für die Umsetzung der Strategie relevant sind. Werden mehrere Nachhaltigkeitsziele ausgewählt, legt der Aufsichtsrat vor Beginn der Bemessungsperiode deren jeweilige Gewichtung fest.

Nachhaltigkeits- bzw. Environmental, Social and Governance (ESG) Ziele können insbesondere aus der folgenden beispielhaften Liste abgeleitet werden; bitte beachten Sie, dass diese Liste nicht erschöpfend ist, sondern eher der Veranschaulichung dient.

Environment	Social	Governance
Nachhaltige Finanzvolumen	Diversität, Gleichstellung und Inklusion	Datenschutz und -verantwortung
Übergang zu CO <sub>2</sub> Net Zero	Unternehmenskultur	Risikomanagement
Transformation des eigenen Geschäftsbetriebs	Soziale Verantwortung des Unternehmens	Nachfolgeplanung
Naturschutz	Beschäftigungsbedingungen und Vergütungspraktiken	Compliance und Verhalten
ESG-Ratings	Menschenrechte	Corporate Governance
	Integrität	Richtlinien, Rahmenwerke und Kontrollen
		Anti-Finanzkriminalität

Die konkreten Nachhaltigkeitsziele, ihre Gewichtungen, ihre Zielwerte (inkl. unterer und oberer Schwellenwerte) werden im Folgenden ausgeführt. Die daraus resultierenden Zielerreichungsgrade werden in transparenter Form im Vergütungsbericht offengelegt.

### Vollständige Transparenz im Ausweis der langfristigen variablen Vergütung

Da das neue Vergütungssystem eine starke Angleichung der Interessen zwischen den Vorstandsmitgliedern und den Aktionären der Deutschen Bank darstellt und ein hohes Maß an Transparenz ermöglicht, hat sich der Aufsichtsrat verpflichtet, die langfristigen Ziele und Zielwerte jedes Long-Term Incentive (LTI) vor Beginn der jeweiligen Bemessungsperiode offenzulegen. Die konkreten Ziele, Gewichtungen und Zielwerte (einschließlich unterer und oberer Schwellenwerte) für den Long-Term Incentive (LTI) 2024-2026 gestalten sich wie folgt:

Long-Term Incentive KPI*	Gewichtung	Beschreibung	Unterer Schwellenwert (0%)	Zielwert (100%)	Oberer Schwellenwert (150%)
<b>Finanzielle Gruppenziele</b>	<b>25 %</b>				
RoTE	15 %	Eigenkapitalrendite nach Steuern Ende 2026	< 9 % Bei 9 %: 33 % Zielerreichung	11 %	12 %
TBVPs	10 %	Materielles Nettovermögen pro Aktie – durchschnittl. Jährliches Wachstum (exkl. Wechselkurse) 2024-2026	≤ 6,5 %	8,5 %	9,5 %
<b>RTSR</b>	<b>15 %</b>				
RTSR	15 %	Ranking der Deutschen Bank vs. Peer Group Ende 2026	< Median Median: 50 % Zielerreichung	70. Perzentil	90. Perzentil
<b>ESG</b>	<b>20 %</b>				
Environmental	8 %	Klimarisiko-Management vorantreiben - misst MB gegen vereinbarte KPIs in Verbindung mit Reduktionszielen für offengelegte kohlenstoffintensive Sektoren im Einklang mit den veröffentlichten Pfaden zur Erreichung des Net Zero. Zielerreichung wird als ‚Durchschnitt 2025-2026‘ berechnet	≤ 50 % der definierten Datenpunkte der Reduktionsziele für kohlenstoffintensive Industriesektoren erfüllen den Schwellenwert	70 % der definierten Datenpunkte der Reduktionsziele für kohlenstoffintensive Industriesektoren erfüllen den Schwellenwert	85 % der definierten Datenpunkte der Reduktionsziele für kohlenstoffintensive Industriesektoren erfüllen den Schwellenwert
Social	4 %	Geschlechterdiversität (MB -1, MB -2) Ende 2026	≤ 30 %	32,5 %	35 %
Governance	8 %	Kontroll- / Risikomanagement Bewertung Ende 2026	≤ 1,5	3	5
		Anti-Geldwäsche- / Know-your-Client Remediation Aktivitäten Ende 2026	0 %	100 %	150 %

\* Berechnung zwischen unterem Schwellenwert und Zielwert sowie zwischen Zielwert und oberem Schwellenwert durch lineare Interpolation.

Für künftige LTI-Pläne werden die konkreten Ziele, ihre Gewichtung, ihre Zielwerte (inkl. unterer und oberer Schwellenwerte) sowie die daraus resultierenden Zielerreichungsgrade in transparenter Form im Ausblick des Vergütungsberichts offengelegt.

### 3.4.3 Gewährung der variablen Vergütung und Sicherstellung der Nachhaltigkeit

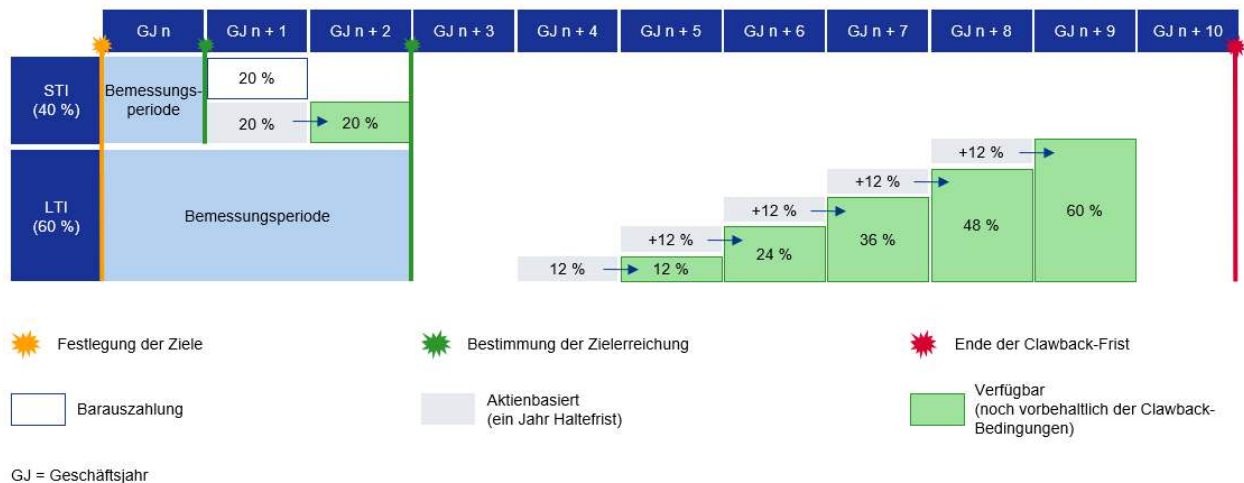
Seit dem Jahr 2014 wird die gesamte variable Vergütung überwiegend in aufgeschobener Form gewährt, um die Nachhaltigkeit der Erträge im Rahmen der Geschäfts- und Risikostrategie zu sichern.

#### Bemessungsperiode und Zurückbehaltungszeitraum

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



Die Hälfte des Short-Term Incentive (STI) wird direkt nach Ablauf der einjährigen Bemessungsperiode in bar ausgezahlt, die andere Hälfte wird in aktienbasierten Instrumenten mit einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr gewährt. Der Long-Term Incentive (LTI) wird, beginnend ein Jahr nach Ablauf der dreijährigen Bemessungsperiode, vollständig in aktienbasierten Instrumenten gewährt und, die in fünf gleichen, aufeinanderfolgenden Raten mit einer zusätzlichen Haltefrist von jeweils einem Jahr ausgezahlt werden. Insgesamt steht der volle LTI-Auszahlungsbetrag nach neun Jahren zur Verfügung. Die folgende Grafik veranschaulicht die Bemessungsperioden und Haltefristen bis zum Ende der Clawback-Frist:



## Leistungs- und Verfallsbedingungen, Rückforderung (Backtesting, Malus, Clawback)

Durch die aufgeschobene und über mehrere Jahre gestreckte Auszahlung der Vergütungskomponenten wird eine langfristige Anreizwirkung erreicht, da bis zur jeweiligen Unverfallbarkeit bestimmte Verfallbedingungen gelten.

Zu diesem Zweck überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die in der Vergangenheit erzielten Ergebnisse auf ihre Nachhaltigkeit (Backtesting). Kommt er zu dem Ergebnis, dass die mit der Gewährung der variablen Vergütung honorierten Ergebnisse nicht nachhaltig waren, können die Awards teilweise oder vollständig entfallen.

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

Darüber hinaus sehen die Verträge der Vorstandsmitglieder vor, dass der Aufsichtsrat bereits ausgezahlte bzw. zugeteilte Vergütungsbestandteile bei bestimmten individuellen negativen Erfolgsbeiträgen des Vorstandsmitglieds bis zu zwei Jahre nach Ablauf der letzten Haltefrist gemäß § 18 Abs. 5 und § 20 Abs. 6 InstitutsVergV zurückfordern kann (Clawback). Der Clawback ist für die gesamte variable Vergütung eines Geschäftsjahres bis zum Ablauf von zwei Jahren nach dem Ende des Haltefrist der letzten Tranche der aufgeschobenen Vergütungselemente für das jeweilige Geschäftsjahr möglich.

### 3.4.4 Keine diskretionären Sonderzahlungen

Der Aufsichtsrat ist nicht berechtigt, den Mitgliedern des Vorstands diskretionäre bzw. ermessensabhängige Sonderzahlungen für herausragende Leistungen zu gewähren.

## 4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

### Laufzeit der Vorstandsstellungsverträge

Die Laufzeit der Vorstandsstellungsverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt, welche gemäß § 84 AktG maximal fünf Jahre beträgt. Der Aufsichtsrat soll frühzeitig, spätestens sechs Monate vor dem Ablauf der Bestellperiode, über eine

erneute Bestellung entscheiden. Im Fall einer Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds verlängert sich der Anstellungsvertrag für die Dauer einer erneuten Bestellung. Für Erstbestellungen ist vorgesehen, dass eine Laufzeit von drei Jahren nicht überschritten wird. Der Vorstandsstellungsvertrag endet automatisch, ohne dass es des Ausspruchs einer Kündigung bedarf, mit Ablauf der Bestelldauer.

## Leistungen im Falle der Beendigung der Vorstandstätigkeit

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

## Ausscheiden im Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel (CoC)

Im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) haben Vorstandsmitglieder ein Sonderkündigungsrecht für ihren Anstellungsvertrag. Ein Anspruch auf eine Abfindung besteht jedoch nicht.

## Anrechnung von Vergütungen aus Mandaten

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

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

## Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand gilt für die Mitglieder grundsätzlich ein einjähriges Wettbewerbsverbot. In diesem Fall zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied für die Dauer des anschließenden Wettbewerbsverbots eine Entschädigung (Karenzentschädigung) in Höhe von 65 % seines individuellen jährlichen Grundgehalts. Der Aufsichtsrat wird das Wettbewerbsverbot für neu ernannte Vorstandsmitglieder auf 50 % des individuellen jährlichen Grundgehalts reduzieren. Die Karenzentschädigung ist auf einen etwaigen Abfindungsanspruch anzurechnen. Darüber hinaus werden alle Einkünfte, die das Vorstandsmitglied aus selbständiger, nichtselbständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit erzielt und die nicht dem Wettbewerbsverbot unterliegen, für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Gesellschaft kann auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots durch das Vorstandsmitglied verzichten. In diesem Fall erlischt die Verpflichtung der Bank zur Zahlung der Karenzentschädigung vorzeitig.

## Regelung zur Aktienhaltepflcht (Shareholding Obligation Guidelines)

Sämtliche Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, Deutsche Bank-Aktien in signifikantem Umfang zu erwerben und dauerhaft 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 bei dem/bei der Vorstandsvorsitzenden das Zweifache seines/ihrer jährlichen Brutto-Grundgehalts und bei den weiteren Vorstandsmitgliedern das Einfache ihres jährlichen Grundgehalts (jeweils das „Shareholding Obligation Guidelines Target“ (SOG-Ziel)).

Das SOG-Ziel muss innerhalb von vier Jahren nach der ersten Bestellung als Vorstandsmitglied erfüllt werden und bis zum Ende der Bestellung gehalten werden. Ein exemplarisches Aufbauschema zur Erfüllung des SOG-Ziels ist in der folgenden Grafik dargestellt:



## 5. Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung der Vergütung des Vorstands

Für Entscheidungen über die Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie über Struktur und Höhe der Vergütung ist der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit zuständig. Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung und Überwachung der Umsetzung des Systems und bereitet die Beschlüsse für den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt der Vergütungskontrollausschuss dem Aufsichtsrat Anpassungen des Systems. Bei wesentlichen Änderungen, mindestens aber alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

### 5.1 Prüfung der Angemessenheit

Im Rahmen dieser Aufgabe überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Angemessenheit der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der Gesamtvergütung.

Durch den horizontalen Vergleich stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Zielgesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Dabei werden insbesondere die Höhe und Struktur der Vergütung bei vergleichbaren Unternehmen (Peer Group) überprüft. Als Basis für diesen Vergleich werden geeignete Unternehmen unter Berücksichtigung der Marktpositionierung der Deutschen Bank (insbesondere hinsichtlich Branche, Größe und Land) herangezogen. Die für die jeweiligen Peer Groups ausgewählten Unternehmen werden im Vergütungsbericht offengelegt.

Neben dem horizontalen Vergleich zieht der Aufsichtsrat einen vertikalen Vergleich heran, bei dem das Verhältnis zwischen der Vorstandsvergütung und der Vergütung der Belegschaft untersucht wird. Im Rahmen des vertikalen Vergleichs betrachtet der Aufsichtsrat entsprechend dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) insbesondere die Entwicklung im Zeitablauf. Dabei wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu den Vergütungshöhen der Mitarbeiter betrachtet. Berücksichtigt werden zum einen die Vergütungen des oberen Managements, das die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands, stimmberechtigte Mitglieder der obersten Führungsgremien der Geschäftsbereiche sowie Vorstandsmitglieder wesentlicher Institute des Konzerns und entsprechende Führungspositionen auf der ersten Ebene unterhalb der jeweiligen Vorstandspositionen umfasst. Zum anderen wird auch die Vergütung aller Mitarbeiter (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter) berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat beauftragt regelmäßig unabhängige externe Vergütungsberater mit der Durchführung der Angemessenheitsprüfung, wobei er auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen achtet. Der Aufsichtsrat berücksichtigt die Ergebnisse der Überprüfung bei der Festlegung der Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder.

## 5.2 Berücksichtigung der Vergütungsstruktur und der Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Bei der Festlegung der Vergütungsstrukturen für den Vorstand berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter. Untersucht werden das Grundgehalt, die variable Vergütung, das Verhältnis von Grundgehalt zu variabler Vergütung sowie die sonstigen Beschäftigungsbedingungen. Dies bedeutet auch, dass Beschäftigungsbedingungen und Vergütungsbestandteile, die für die Belegschaft gelten, in das Vorstandsvergütungssystem übernommen werden, wenn die besondere Stellung des Vorstands keine eigenen Instrumente erfordert. Neben den aktuellen Kennzahlen prüft der Aufsichtsrat auch die Entwicklung der Kennzahlen im Zeitablauf.

## 5.3 Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind ausschließlich dem Unternehmensinteresse verpflichtet und dürfen im Rahmen ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit weder persönliche Interessen verfolgen noch Geschäftschancen der Deutschen Bank Aktiengesellschaft oder des Deutsche Bank-Konzerns für sich nutzen. Sie sollen Tätigkeiten, die zu potenziellen Interessenkonflikten führen können, nach Möglichkeit vermeiden. Jedes Aufsichtsratsmitglied soll Umstände, die zu einem potenziellen Interessenkonflikt führen können, unverzüglich dem bzw. der Vorsitzenden des Aufsichtsrats gegenüber offenlegen, der bzw. die die anderen Aufsichtsratsmitglieder hierüber informiert. Befindet sich der bzw. die Aufsichtsratsvorsitzende in einem potenziellen Interessenkonflikt, erfolgt die Offenlegung gegenüber dem bzw. der stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, der bzw. die die anderen Aufsichtsratsmitglieder entsprechend informiert. Ein Aufsichtsratsmitglied, das in einen Interessenkonflikt gerät, hat sich im Einzelfall unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben der Mitwirkung an den diesbezüglichen Entscheidungen des Aufsichtsrats zu enthalten. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte sollen zur Beendigung des Aufsichtsratsmandats führen.

## 5.4 Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG kann in Ausnahmefällen von einzelnen Elementen des beschriebenen Vergütungssystems vorübergehend abgewichen werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. In einem solchen Fall erklärt der Aufsichtsrat einen Ausnahmefall und beschließt auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses über die zu treffenden Abweichungen. Auch im Falle einer Abweichung bleibt es erforderlich, die Vergütung an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens auszurichten und sie im Einklang mit dem Unternehmensergebnis und der Leistung des Vorstandsmitglieds zu gewährleisten. Die Vergütungsbestandteile, bei denen von den zuvor beschriebenen Regelungen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien für die variable Vergütung. Der Ausnahmefall sowie die vorgenommenen Abweichungen sind im Vergütungsbericht ausgewiesen.

