



Vergütungssystem
für die Mitglieder des Vorstands
ab Januar 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Vergütungssystem für den Vorstand ab 2021	2
1.1 Vergütungsgrundsätze	2
1.2 Verfahren zur Festsetzung der Höhe der Vorstandsvergütung und Angemessenheitsprüfung.....	4
1.2.1 Prüfung der Angemessenheit.....	5
1.2.2 Berücksichtigung der Vergütungsstruktur- und der Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer....	5
1.2.3 Maßnahmen zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten	5
2. Weiterentwicklung des Vergütungssystems ab 2021	5
2.1 Erhöhung des Anteils aktienbasierter variabler Vergütung bis zur 100 %-Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung (Shareholding Guidelines).....	6
2.2 Erhöhung der Transparenz und Konsistenz der variablen Vergütungsbestandteile	6
2.3 Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der variablen Vergütung durch weitere Implementierung von ESG-Zielen	7
2.4 Änderungen im Überblick	7
3. Gesamtvergütung und Vergütungskomponenten	8
3.1 Struktur und Vergütungselemente des Vergütungssystems.....	8
3.2 Ziel-Gesamtvergütung	9
3.3 Begrenzungen der Vergütung.....	10
3.3.1 Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung).....	10
3.3.2 Begrenzung der variablen Vergütung.....	10
3.3.3 Reduzierung der Vergütung	10
3.4 Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)	10
3.4.1 Grundgehalt.....	11
3.4.2 Betriebliche Altersversorgung	11
3.4.3 Sonstige Leistungen.....	11
3.5 Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)	11
3.5.1 Short-Term Award (STA).....	12
3.5.2 Long-Term Award (LTA).....	15
3.5.3 Gewährung der variablen Vergütung und Sicherung der Nachhaltigkeit.....	19
3.5.4 Keine diskretionären Sonderzahlungen	20
4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte.....	20
5. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem	22

1. Vergütungssystem für den Vorstand ab 2021

Das seit der Hauptversammlung 2017 geltende und zuletzt im Januar 2021 angepasste System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Bank Aktiengesellschaft (im Folgenden auch „Deutsche Bank“ oder „Bank“) soll der Hauptversammlung gemäß § 120a Absatz 1 Aktiengesetz (AktG) zur Billigung vorgelegt werden. Das Vergütungssystem berücksichtigt die regulatorischen Vorgaben des Aktiengesetzes und der Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4270), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 15. April 2019 (BGBl. I S. 486) zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) vom 25. Juli 2017 (BGBl. I S. 3042) geändert worden ist, sowie die Grundsätze und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK). Wie vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats im Geschäftsbericht 2020 angekündigt, wurde das Vergütungssystem im vergangenen Geschäftsjahr umfassend überprüft und weiterentwickelt. Der Vergütungskontrollausschuss hat eine Empfehlung für die Anpassung des Vergütungssystems entwickelt, die dem Aufsichtsrat vorgelegt und von diesem am 3. Februar 2021 verabschiedet wurde. Das angepasste Vergütungssystem gilt für alle amtierenden Vorstandsmitglieder mit Wirkung seit dem 1. Januar 2021 sowie im Fall von Neu- und Wiederbestellungen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das in der Einberufung zu dieser Hauptversammlung dargestellte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu billigen.

1.1 Vergütungsgrundsätze

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

Unternehmensstrategie

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

Die Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems motiviert, die mit der Strategie der Bank verknüpften Ziele zu erreichen und eine langfristige positive Unternehmensentwicklung voranzutreiben ohne gleichzeitig 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 erfolgsbezogene leistungsabhängige Vergütung macht folglich den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung aus.

Damit stellt der Aufsichtsrat jederzeit die enge Kopplung von Leistung und Vergütung 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 mit den Interessen der Aktionäre.

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

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

Zudem wird der Long-Term Award (60 % der variablen Zielvergütung) ausschließlich in Form von aktienbasierten Vergütungselementen gewährt. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, einzelnen Vorstandsmitgliedern den Short-Term Award (40 % der variablen Zielvergütung) vollständig aktienbasiert zu gewähren, bis diese die Vorgaben der Aktienhalteverpflichtung erfüllen.

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 Zielsetzungen sichergestellt wird. Besondere Leistungen werden angemessen honoriert, Zielverfehlungen führen zu einer spürbaren Verringerung der variablen Vergütung, bis hin zu einem vollständigen Entfallen.

Die individuelle und bereichsbezogene Leistung wird dabei anhand einjähriger Ziele bemessen (Short-Term Award).

Die gemeinschaftliche Leistung des Gesamtvorstands stellt der Aufsichtsrat anhand von langfristig angelegten und über einen Zeitraum von drei Jahren zu bemessenden Zielen fest, die für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen gelten (Long-Term Award).

Langfristigkeit

Die variable Vergütung wird ausschließlich in aufgeschobener Form gewährt.

Der Long-Term Award, der einheitlich 60 % der variablen Zielvergütung ausmacht und eine dreijährige Bemessung aufweist, wird ausschließlich in Form von aktienbasierten Vergütungselementen gewährt, die über einen Zurückbehaltungszeitraum von bis zu fünf Jahren fällig werden. Im Anschluss an die Fälligkeit unterliegen die einzelnen Tranchen noch einer zusätzlichen Haltefrist von je einem Jahr. Der Long-Term Award gelangt innerhalb eines Zeitraums von drei Jahre bis zu sechs Jahren nach seiner Bemessung vollständig zur Auslieferung.

Der Short-Term Award, der einheitlich 40 % der variablen Zielvergütung ausmacht, wird grundsätzlich in bar gewährt und alle zwei Jahre zu jeweils 25 % fällig (jeweils anteilig in Jahr 1, 3, 5 und 7 nach seiner Bemessung). Damit gelangt der Short-Term Award erst sieben Jahre nach seiner Bemessung vollständig zur Auszahlung.

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, soziale und ökologische Themen sind eng vernetzt. Die Deutsche Bank will ein Vorbild für Nachhaltigkeit in der Finanzbranche sein und so zu einer umweltverträglicheren, sozialeren und besser geführten Wirtschaft beitragen. Das verantwortliche und nachhaltige Handeln der Bank stellt auch einen wichtigen Beitrag für den Unternehmenserfolg dar.

Das Vergütungssystem ist daher eng mit der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bank verknüpft. Der korrespondierende ESG-Faktor als Teil des Long-Term Awards, welcher 20 % der variablen Zielvergütung ausmacht, umfasst neben Governance-Zielsetzungen auch die Aspekte Umwelt und Soziales.

Zudem sind ESG-Ziele in den individuellen Balanced Scorecards implementiert, welche 10 % der variablen Zielvergütung ausmachen.

Vergütungsobergrenzen

Gemäß den Kreditinstitute verpflichtenden 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 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.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem sieht zudem einheitliche Maximalbeträge (Obergrenze) von 150 % der Zielbeträge für die beiden Komponenten der variablen Vergütung vor.

Zudem hat der Aufsichtsrat eine Maximalvergütung gemäß den Vorgaben des § 87a Absatz 1 Nr. 1 AktG festgelegt. Diese umfasst alle Vergütungsbestandteile (Grundgehalt, Short-Term Award, Long-Term Award, betriebliche Altersversorgung und sonstige Leistungen) und beträgt für alle Vorstandsmitglieder einheitlich 12 Mio. €. Die Höhe der Maximalvergütung erlaubt es auch in Zukunft, die besten nationalen und internationalen Spitzenkräfte für die Führung gewinnen und adäquat vergüten zu können und trägt dem breiten und internationalen Geschäftsmodell der Bank Rechnung.

Transparenz

Mit der einheitlichen Struktur erhöht der Aufsichtsrat die Transparenz und Verständlichkeit des Vergütungssystems im Einklang mit den Erwartungen von Investoren und Öffentlichkeit sowie mit den regulatorischen Anforderungen deutlich.

Die konkrete Anwendung des Vergütungssystems wird im jährlichen Vergütungsbericht klar und verständlich beschrieben. Aktionäre und weitere Stakeholder können anhand der dem System zugrundeliegenden Leistungskriterien gut nachvollziehen, wie das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder zur Umsetzung der Strategie sowie zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens beiträgt und wie sich die konkrete Vergütung für das Geschäftsjahr ergibt.

Angemessenheit

Grundgehalt und 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 offengelegt wird. Der vertikale Vergleich bezieht sich auf das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft insgesamt sowie insbesondere im Zeitablauf.

Darüber hinaus wird im Rahmen einer Überprüfung gem. § 7 InstVV 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 Manager gewonnen und gehalten werden können.

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

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen der Vorstandsanstellungsverträge.

1.2 Verfahren zur Festsetzung der Höhe der Vorstandsvergütung und Angemessenheitsprüfung

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium für die Entscheidungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie zur Struktur und Höhe der Vergütung zuständig. Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei seiner Aufgabe der Ausgestaltung und Überwachung der Umsetzung des Systems und bereitet die Beschlüsse für den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt der Vergütungskontrollausschuss dem Aufsichtsrat, Anpassungen am System vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

1.2.1 Prüfung der Angemessenheit

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

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

Neben dem horizontalen Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat in einem vertikalen Vergleich das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft. Bei dem vertikalen Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat gemäß den Empfehlungen des DCGK dabei insbesondere die zeitliche Entwicklung. Dies erfolgt über einen Vergleich der Relation der Vorstandsvergütung zu den Vergütungen der Mitarbeiter. Dazu berücksichtigt er zum einen die Vergütung des Senior Managements, welches die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands, stimmberechtigte Mitglieder der Top-Executive Committees des Geschäftsbereichs, Vorstandsmitglieder von signifikanten Instituten innerhalb der Deutsche Bank Gruppe und entsprechende Vorstand-1 Positionen mit Führungsverantwortung umfasst. Zum anderen wird die Vergütung aller Mitarbeiter (außertarifliche und tarifliche Mitarbeiter) herangezogen.

Der Aufsichtsrat zieht für die Durchführung der Angemessenheitsprüfungen regelmäßig externe Vergütungsberater hinzu, auf deren Unabhängigkeit von Vorstand und Gesellschaft er achtet. Die Ergebnisse der Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder.

1.2.2 Berücksichtigung der Vergütungsstruktur- und der Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Bei der Festlegung der Vergütungsstrukturen für den Vorstand betrachtet der Aufsichtsrat auch die Vergütungsstrukturen der Mitarbeiter. Gegenstand der Betrachtung sind das Grundgehalt, die variable Zielvergütung, das Verhältnis von Grundgehalt zu variabler Zielvergütung sowie die weiteren Arbeitsbedingungen. Diese Betrachtung führt auch dazu, dass Arbeitsbedingungen und Vergütungselemente aus dem Mitarbeiterbereich in die Vorstandsvergütung übernommen werden, wenn die besondere Stellung des Vorstands keine eigenen Instrumente erfordert. Dies gilt insbesondere für die Gruppenkomponente, die identisch für Vorstand und Mitarbeiter definiert ist, sowie für die betriebliche Altersversorgung in Form eines beitragsorientierten Kapitalkontenplans. Neben der aktuellen Relation betrachtet der Aufsichtsrat auch die Entwicklung der Relation im Zeitvergleich.

1.2.3 Maßnahmen zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind ausschließlich dem Unternehmensinteresse verpflichtet und dürfen im Rahmen ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit keine persönlichen Interessen verfolgen und Geschäftschancen der Deutsche Bank Aktiengesellschaft oder des Deutsche Bank Konzerns nicht für sich nutzen. Tätigkeiten, die zu potentiellen Interessenkonflikten führen können, sollten sie nach Möglichkeit vermeiden. Umstände, die zu einem potentiellen Interessenkonflikt führen können, soll jedes Aufsichtsratsmitglied unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenlegen. Der Aufsichtsratsvorsitzende informiert dann die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats entsprechend. Unterliegt der Aufsichtsratsvorsitzende einem potentiellen Interessenkonflikt, erfolgt die Offenlegung gegenüber dem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, der die übrigen Aufsichtsratsmitglieder informiert. Von einem Interessenkonflikt betroffene Aufsichtsratsmitglieder müssen im Einzelfall unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben ggf. von der Teilnahme an der entsprechenden Entscheidung des Aufsichtsrats absehen. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte sollen zur Beendigung des Aufsichtsratsmandats führen.

2. Weiterentwicklung des Vergütungssystems ab 2021

Der Aufsichtsrat hat mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2021 Anpassungen an dem seit 2017 geltenden Vergütungssystem beschlossen. Gleichzeitig wurden mit den Anpassungen neue regulatorische Anforderungen umgesetzt. Dabei sind unter anderem die veränderten Voraussetzungen der InstVV und des DCGK zu erfüllen.

Im Rahmen der Überprüfung des Systems vor dem Hintergrund der aktuellen Marktpraxis wurden drei Handlungsfelder identifiziert, die in der Folge zu entsprechenden Adjustierungen geführt haben:

2.1 Erhöhung des Anteils aktienbasierter variabler Vergütung bis zur 100 %-Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung (Shareholding Guidelines)

Der Anteil der aktienbasierten variablen Vergütung kann bis zur Erfüllung der strengen, mit den Vorstandsmitgliedern vertraglich vereinbarten Aktienhalteverpflichtung auf bis zu 100 % erhöht werden. Diese Möglichkeit führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Vergütung insgesamt, sondern nur zu einer Erhöhung des prozentualen Anteils an der gesamten variablen Vergütung, der aktienbasiert gewährt wird. Die regulatorischen Anforderungen der InstVV, wonach ein Minimum von 50 % der variablen Vergütung in aktienbasierter Form zu gewähren ist, wird bereits ebenso erfüllt wie die Vorgabe des DCGK, dass der überwiegende Anteil der variablen Vergütung in aktienbasierten Instrumenten zugeteilt wird. Die Shareholding Guidelines gehen über diese Vorgaben hinaus und erfordern, dass die Vorstandsmitglieder 100 % bzw. der Vorstandsvorsitzende 200 % des jährlichen Brutto-Grundgehalts in Aktien halten müssen. Bis die Aktienhalteverpflichtung bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern erfüllt ist, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, temporär und individuell den Anteil aktienbasierter variabler Vergütung bis auf 100 % zu erhöhen. Dies ist ein maßvoller Weg, um den gewünschten Level der Aktienhalteverpflichtung in den nächsten Jahren zu erreichen, ohne gleichzeitig die Komplexität des Vergütungssystems zu erhöhen.

2.2 Erhöhung der Transparenz und Konsistenz der variablen Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung wurde durch die konsistente Gewichtung der Vergütungskomponenten transparenter gestaltet. So beträgt der Short-Term Award (STA) nunmehr einheitlich 40 % und der Long-Term Award (LTA) 60 % der variablen Zielvergütung. Dabei wurden die Bemessungsperioden mit einem Jahr für den STA und drei Jahren für den LTA beibehalten. Der STA reflektiert nach neuem Modell ausschließlich die individuelle Zielerreichung auf Basis von

- (1) für das jeweilige Vorstandsmitglied definierten einjährigen individuellen und bereichsbezogenen Zielen,
- (2) für jedes Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr ausgestalteten Balanced Scorecards, sowie
- (3) vorab vom Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder festgelegten und über die individuellen Ziele hinausgehenden jährlichen Schwerpunktzielen (Jahresbezogene Prioritäten).

Im Long-Term Award werden nunmehr sämtliche Gruppenziele bewertet. Zur Stärkung des Nachhaltigkeitsaspektes von Gruppenzielen wurde die Gruppenkomponente – bestehend aus CET-1-Ratio, Leverage Ratio, Adjusted Costs und RoTE – vom STA in den LTA überführt, verbunden mit einer Erhöhung des Bemessungszeitraumes auf drei Jahre. Für den ESG-Faktor, in dem der bisherige Culture & Client-Faktor aufgeht, werden gemeinschaftliche Nachhaltigkeitsziele definiert (nähere Details hierzu finden sich unter Ziffer 2.3 und 3.5.2).

Die variable Vergütung wird weiterhin vollständig aufgeschoben gewährt. Die Zurückbehaltungsperioden im STA und LTA bleiben vom Grundsatz her mit sieben Jahren im STA und fünf Jahren im LTA konstant. Veränderungen ergeben sich in der Fälligkeit der jeweiligen Tranchen. Während die Anzahl der Tranchen im STA von sieben auf vier reduziert wurde (Auszahlung alle zwei Jahre mit je 25 %), verändert sich auch die Fälligkeit im LTA dahingehend, dass dieser nicht mehr in einer einzigen Tranche nach fünf Jahren fällig (cliff-vesting) wird, sondern nunmehr beginnend ab dem zweiten Jahr nach der Gewährung in vier jährlichen Tranchen (tranche vesting). Durch die sich anschließende Haltefrist von jeweils einem Jahr im LTA gelangt der LTA frühestens nach drei Jahren und vollständig erst nach sechs Jahren zur Auszahlung. Die Verfallbedingungen sowie die Clawback-Regelungen sind unverändert.

Die maximale Zielerreichung für den Short-Term Award und den Long-Term Award wurde ebenfalls vereinheitlicht und mit 150 % für beide Komponenten (anstatt bislang 200 % im Short-Term Award) festgelegt. Dies führt zu einer weiteren Erhöhung der Transparenz und Reduzierung von Komplexität, gleichzeitig wird dadurch der Gesamtbetrag der erzielbaren variablen Vergütung reduziert.

2.3 Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der variablen Vergütung durch weitere Implementierung von ESG-Zielen

Die Deutsche Bank hat sich seit dem Jahr 2000 zahlreichen Nachhaltigkeitsprogrammen angeschlossen und eine Reihe freiwilliger Selbstverpflichtungen unterzeichnet. So bekennt sich die Deutsche Bank seit Jahren zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact, den Zielen des Pariser Klimaabkommens, der Klima-Selbstverpflichtung der deutschen Kreditwirtschaft, den UN-Grundsätzen für verantwortungsvolles Bankgeschäft sowie zu den sog. Äquator-Prinzipien. Nachhaltigkeitsthemen werden mit den Mitgliedschaften in der Banking Environment Initiative (BEI), im Sustainability-Finance Beirat der Bundesregierung, der Finanzinitiative des Umweltprogramms der UN (UNEP FI) sowie der Teilnahme am Pilotprojekt der EZB zur Klimaintensivität aktiv vorangetrieben und unterstützt. Mit dem 2018 gegründeten konzernweiten Nachhaltigkeitsrat hat die Deutsche Bank die Steuerung und Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten gebündelt und dies mit dem im Jahr 2020 gegründeten Sustainability Committee ausgebaut.

Nachhaltigkeit hat nach dem Verständnis der Deutschen Bank vier Dimensionen: Zum einen gilt es, das eigene Geschäft umweltschonender zu betreiben, zum anderen darum, die Kunden – Unternehmer und Anleger gleichermaßen – bei der Transformation zu mehr Nachhaltigkeit zu unterstützen. Durch die Erweiterung von internen Policies und Richtlinien wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsaspekte divisional und regional stärkere Berücksichtigung finden. Auch extern sollen die Aktivitäten deutlicher sichtbar werden, indem sich die Deutsche Bank aktiv am politischen und gesellschaftlichen Dialog beteiligt.

Das verantwortliche Handeln der Bank für den Schutz des Klimas und der Biodiversität, ressourcenschonendes Wirtschaften sowie die Übernahme von Verantwortung gegenüber der Gesellschaft werden als wichtiger Beitrag für den Unternehmenserfolg betrachtet. Aspekte der Mitarbeitervielfalt und -zufriedenheit sowie guter Unternehmensführung sind bereits seit längerem Bestandteil der Vorstandsvergütung.

Wichtiges Ziel der Weiterentwicklung des Vergütungssystems ist daher die explizite Verknüpfung der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bank mit der Vorstandsvergütung. Die Balanced Scorecard als Teil des STA und der LTA werden um ESG-Ziele erweitert, wie z. B. ein Zielvolumen für nachhaltige Finanzierungen/ESG-Investitionen und eine Reduzierung des Eigenstromverbrauchs in den Gebäuden der Bank. Diese Ziele können von der Bank ehrgeizig gesetzt und gesteuert werden. Der ESG-Faktor des LTA fließt mit einem erhöhten Anteil von 20 % in die gesamte variable Vergütung ein. Die Fortschritte werden im Nicht-Finanziellen Jahresbericht veröffentlicht werden.

2.4 Änderungen im Überblick

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

Veränderungen des Vergütungssystems im Überblick

Vorstandsvergütung bis Geschäftsjahr 2020	Komponente	Vorstandsvergütung ab Geschäftsjahr 2021
<ul style="list-style-type: none"> — Inkonsistentes Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung — Uneinheitliches Verhältnis von LTA zu STA 	Vergütungsstruktur	<ul style="list-style-type: none"> — Konsistentes Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung — Einheitliches Verhältnis von LTA (60%) zu STA (40%)
<ul style="list-style-type: none"> — Gruppenziele und individuelle Ziele (Gewichtung in % der variablen Vergütung) <ul style="list-style-type: none"> — 9 - 12% Gruppenkomponente — 2 - 18% Individuelle Ziele — 6 - 9% Individuelle Balanced Scorecards (bestehend aus Finanzkennziffern und nicht-finanziellen Erfolgskennziffern) — 2 - 3% Ermessensentscheidung — Maximale Zielerreichung: 200% 	Short Term Award (STA)	<ul style="list-style-type: none"> — Individuelle Ziele (Gewichtung in % der variablen Vergütung) <ul style="list-style-type: none"> — 20% Individuelle Ziele — 10% Individuelle Balanced Scorecards (bestehend aus Finanzkennziffern und nicht-finanziellen Erfolgskennziffern ergänzt um ESG-Ziele) — 10% Jahresbezogene Prioritäten — Maximale Zielerreichung: 150%
<ul style="list-style-type: none"> — Drei Gruppenziele (Gewichtung in % der variablen Vergütung) <ul style="list-style-type: none"> — 20 - 23% Client & Culture Faktor — 20 - 23% Relative Aktienrendite — 20 - 23% Organisches Kapitalwachstum — Unverfallbarkeit der Restricted Equity Awards nach fünf Jahren in einer Tranche („Cliff Vesting“) 	Long Term Award (LTA)	<ul style="list-style-type: none"> — Vier Gruppenziele (Gewichtung in % der variablen Vergütung) <ul style="list-style-type: none"> — 20% ESG-Faktor — 15% Relative Aktienrendite — 15% Organisches Kapitalwachstum — 10% Gruppenkomponente (CET1-Ratio / Leverage Ratio / Adjusted Costs / RoTE) — Unverfallbarkeit der Restricted Equity Awards über fünf Jahre in Tranchen („Tranche Vesting“)
<ul style="list-style-type: none"> — STA wird grundsätzlich in Form einer Barvergütung gewährt 	Shareholding Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> — STA wird weiterhin in Form einer Barvergütung gewährt — Zusätzliche Möglichkeit für den Aufsichtsrat, auch den STA und somit die komplette variable Vergütung aktienbasiert zu gewähren
<ul style="list-style-type: none"> — Sonderkündigungsrecht für den Vorstand — Anspruch auf eine Abfindung 	Change of Control	<ul style="list-style-type: none"> — Sonderkündigungsrecht für den Vorstand — Kein Anspruch auf eine Abfindung

3. Gesamtvergütung und Vergütungskomponenten

3.1 Struktur und Vergütungselemente des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem besteht aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten. Die fixe Vergütung 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 Award (STA) und einer Langfristkomponente, dem Long-Term Award (LTA).

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Zielvergütung fest. Der Empfehlung des DCGK folgend bestimmt er auch den Anteil der fixen Vergütung im Verhältnis zur variablen Vergütung sowie das Verhältnis von kurz- zu langfristiger variabler Vergütung.

Relative Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung (in %)

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

Hierdurch stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die erfolgsabhängige Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt.

Für sämtliche Vergütungsbestandteile definiert der Aufsichtsrat Ziel- und Maximalbeträge (Obergrenze). Die Gesamtvergütung ist darüber hinaus mit einer zusätzlichen Obergrenze (Cap) versehen. Die Festlegung der variablen Vergütung erfolgt auf Basis vorabdefinierter Ziele und Bemessungsparameter, aus denen der Erreichungsgrad der einzelnen Ziele klar abgeleitet werden kann.

Übersicht über das Vergütungssystem ab Januar 2021

Vergütungskomponenten	Maximum	Zurückbehaltungsregeln	Weitere Themen
<div style="display: flex; flex-direction: column;"> <div style="background-color: #004a87; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Short Term Award – Gewichtung 40% Individuelle Ziele (Bemessungszeitraum = 1 Jahr) <ul style="list-style-type: none"> Individuelle Ziele Individuelle Balanced Scorecards Jahresbezogene Prioritäten </div> <div style="background-color: #004a87; color: white; padding: 5px;"> Long Term Award – Gewichtung 60% Gemeinschaftliche Ziele (Bemessungszeitraum = 3 Jahre) <ul style="list-style-type: none"> ESG-Faktor Relative Aktienrendite Organisches Kapitalwachstum Gruppenkomponente </div> </div>	150%	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Cash-basiert*</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Ratierliche Gewährung</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> • Aktienbasiert • Ratierliche Gewährung • 1 Jahr Haltefrist </div>	unterliegt: Verfallbedingungen Clawback Bedingungen Aktienhalteverpflichtung Abfindungen CoC
<div style="display: flex; flex-direction: column;"> <div style="background-color: #d9d9d9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Fix </div> <div style="background-color: #d9d9d9; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Grundgehalt </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="background-color: #d9d9d9; padding: 5px; width: 45%;">Pensionsplan / Pensionszulage</div> <div style="background-color: #d9d9d9; padding: 5px; width: 45%;">Nebenleistungen</div> </div> </div>	100%		

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

3.2 Ziel-Gesamtvergütung

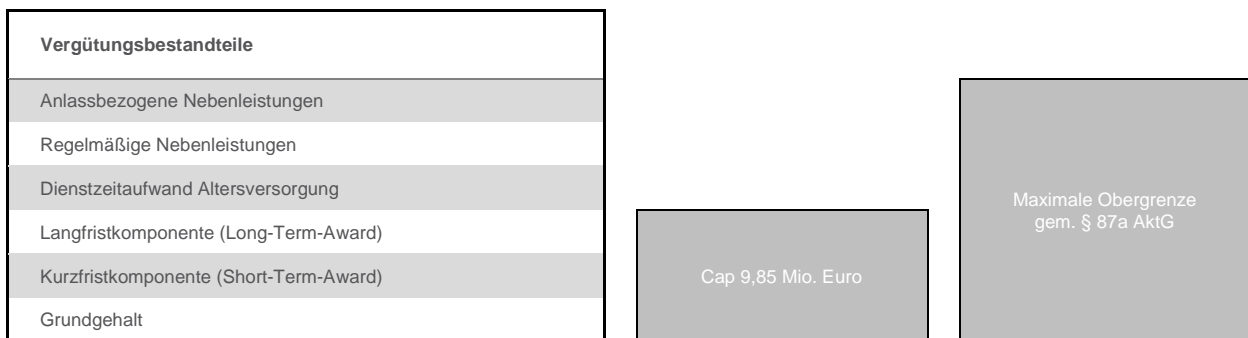
Bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied berücksichtigt der Aufsichtsrat den Zuschnitt und die Komplexität des jeweiligen Vorstandsressorts sowie die Dauer der Zugehörigkeit des Vorstandsmitglieds im Gesamtvorstand. Darüber hinaus werden die Vergütungshöhen anhand von Marktdaten geeigneter Vergleichsgruppen, deren Zusammensetzung offengelegt wird, auf ihre Angemessenheit hin überprüft. Ab dem Geschäftsjahr 2021 wird damit bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung stärker als bisher zwischen den Vorstandsressorts differenziert. Die Differenzierung ermöglicht es dem Aufsichtsrat, zukünftig flexibler auf Veränderungen des Zuschnitts des zu verantwortenden Ressort oder bei bestimmten Marktbewertungen einer Funktion zu reagieren.

3.3 Begrenzungen der Vergütung

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

3.3.1 Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung)

Der Aufsichtsrat hat eine betragsmäßige Obergrenze von 9,85 Mio. € festgelegt, die einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr maximal gewährt werden kann. Die Obergrenze wird bestimmt durch das Grundgehalt und die variable Vergütung (STA und LTA). Dies bedeutet, dass selbst bei Zielerreichungsgraden, die zu einer höheren Vergütungen führen würden, die Vergütung auf maximal 9,85 Mio. € begrenzt ist.



Zudem hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für die Gesamtvergütung eine Begrenzung (Maximalvergütung) in Höhe von einheitlich 12 Mio. € für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. In diese Obergrenze fließen neben dem Grundgehalt, STA und LTA auch der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung bzw. Pensionszulagen und sonstige Leistungen. Der Dienstzeitaufwand und der Aufwand für die sonstigen Leistungen variieren in ihrer jährlichen Höhe. Der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung ist für alle Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt. Der von der Bank im Jahr der Bereitstellung des Beitrags zu bildende Dienstzeitaufwand schwankt hingegen auf Grund versicherungsmathematischer Rechengrößen. Bei der vorgenannten Maximalvergütung ist berücksichtigt, dass die Summe aus Grundgehalt, STA und LTA bereits auf 9,85 Mio. € begrenzt ist. Die Höhe der Maximalvergütung erlaubt es auch in Zukunft, die besten nationalen und internationalen Spitzenkräfte für die Führung gewinnen und adäquat vergüten zu können und trägt ihrem breiten und Internationalen Geschäftsmodell Bank Rechnung.

3.3.2 Begrenzung der variablen Vergütung

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

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. Die Hauptversammlung hat im Mai 2014 von der durch das Gesetz eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht und das Verhältnis auf 1:2 erhöht.

3.3.3 Reduzierung der Vergütung

Sollte sich nach der Ermittlung der Zielerreichung rechnerisch eine variable Vergütung oder eine Gesamtvergütung ergeben, die eine der genannten Begrenzungen überschreitet, wird die variable Vergütung gekürzt. Dies geschieht durch eine prozentual gleichmäßige Kürzung des STA und des LTA.

3.4 Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

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

3.4.1 Grundgehalt

Bei der Bemessung einer angemessenen Höhe des Grundgehalts werden verschiedene Faktoren berücksichtigt. Zunächst entlohnt das Grundgehalt die grundsätzliche Übernahme des Mandats als Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus orientiert sich die Höhe an den im vergleichbaren Markt üblichen Vergütungen. Bei der Festlegung des Grundgehalts ist zudem zu berücksichtigen, dass die regulatorischen Vorgaben das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung begrenzen.

Entsprechend ist die fixe Vergütung so zu bemessen, dass auch unter Berücksichtigung dieser Vorgaben eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Gesamtvergütung sichergestellt werden kann.

3.4.2 Betriebliche Altersversorgung

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

Die Mitglieder des Vorstands, einschließlich des Vorstandsvorsitzenden, erhalten einen einheitlichen, vertraglich fixierten festen 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.

Versteuert ein Vorstandsmitglied sein Einkommen im Ausland, kann es alternativ zu der beitragsorientierten Altersversorgungszusage die Gewährung einer jährlichen Pensionszulage wählen. Voraussetzung ist, dass die Gewährung der üblichen Altersversorgungsbeiträge gegenüber der Gewährung einer Pensionszulage für das Vorstandsmitglied mit nicht unerheblichen steuerlichen Nachteilen verbunden ist. Diese Option kann einmalig ausgeübt werden und gilt von da an für die gesamte Amtszeit als Vorstandsmitglied. Die Höhe der Pensionszulage entspricht der Höhe der üblicherweise für das Vorstandsmitglied vorgesehenen jährlichen Altersversorgungsbeiträge.

3.4.3 Sonstige Leistungen

Daneben zählen die folgenden sonstigen Leistungen zu den erfolgsunabhängigen Komponenten. Allen Vorstandsmitgliedern werden jährlich wiederkehrende, sonstige Leistungen gewährt. Sie umfassen den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie Firmenwagen und Fahrgestellung, Versicherungsprämien und geschäftsbezogenen Repräsentationsaufwendungen einschließlich der gegebenenfalls hierauf übernommenen Steuern sowie steuerpflichtigen Aufwandsersatzungen. 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 werden 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.

Da die Höhe der sonstigen Leistungen nicht zu Beginn des Jahres bestimmbar ist, hat der Aufsichtsrat stattdessen jährliche Maximalbeträge für die wiederkehrenden, dienstsitzbezogenen sowie anlassbezogenen Leistungen festgelegt.

3.5 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 Allgemeinheit 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 fühlt 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 an relevante und anspruchsvolle Leistungskriterien für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung geknüpft wird. Die erfolgsbezogene leistungsabhängige Vergütung macht dabei den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung aus.

Das Vergütungssystem sieht vor, 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 die Strategie unterstützender und aus dieser abgeleiteter Ziele. In einem zweiten Schritt erfolgt die Feststellung der Erreichungsgrade jedes einzelnen Zieles anhand vorab definierter klarer Kennziffern 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 ausgewogene Maß sowohl individuelle und divisionale Ziele als auch gemeinschaftlich zu erreichende konzerngruppenweite Ziele jeweils finanzieller und nicht-finanzieller Art vereinbart werden.

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung besteht aus einer Kurzfristkomponente, dem Short-Term Award (STA), sowie einer Langfristkomponente, dem Long-Term Award (LTA). Der Anteil der Langfristkomponente beträgt einheitlich 60 % an der gesamten variablen Zielvergütung, 40 % entfallen auf die Kurzfristkomponente. Der Aufsichtsrat hat die maximale Zielerreichung für den STA von 200 % auf 150 % deutlich gesenkt und damit für den STA und den LTA eine einheitliche maximale Zielerreichung von 150 % festgelegt.

3.5.1 Short-Term Award (STA)

Der STA ist an die Erreichung von kurz- und mittelfristigen, sowohl individuellen als auch geschäftsbereichsbezogenen Zielen geknüpft. Die konkreten Ziele werden im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses für das jeweilige Geschäftsjahr zu Beginn eines Jahres vom Aufsichtsrat festgelegt.

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. Die Ziele können dabei sowohl quantitativer als auch qualitativer Art sein und messen in einer ausgewogenen Balance finanzielle und nicht-finanzielle Erfolge.

Der Anteil des STA an der gesamten variablen Vergütung beträgt 40 %. Dieser Anteil setzt sich aus drei Teilkomponenten mit unterschiedlicher Gewichtung zusammen: aus (1) individuell vereinbarten Zielen mit einer Gewichtung von 20 % an der gesamten variablen Vergütung, aus (2) Zielen der individuellen Balanced Scorecards des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie aus (3) zusätzlichen jährlichen Schwerpunktzielen, den sogenannten Jahresbezogenen Prioritäten. Die beiden letzteren Teilkomponenten haben jeweils einen Anteil von 10 % an der gesamten variablen Vergütung.

STA-Komponente	Gewichtung (in % der gesamten variablen Zielvergütung)
Individuelle Ziele	20 %
Individuelle Balanced Scorecard	10 %
Jahresbezogene Prioritäten	10 %

Individuelle Ziele

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

Für jedes Mitglied des Vorstands legt der Aufsichtsrat zu Jahresbeginn individuell die Ziele, die Gewichtung dieser zueinander sowie alle für die Bemessung relevanten Kennzahlen fest. Dabei werden die Ziele so gewählt, dass sie anspruchsvoll und ambitioniert sowie hinreichend konkret gefasst sind, um eine klare Messbarkeit der Zielerreichung zu ermöglichen. Für jedes Vorstandsmitglied werden für ein Geschäftsjahr zwischen 4 und maximal 7 Ziele festgelegt.

Für die Bemessung der einjährigen individuellen Leistungen für das Geschäftsjahr 2021 sind die Ziele in einem ausgewogenen Verhältnis finanzieller und nicht-finanzieller Art aus folgenden Kategorien gewählt worden:

Kategorien der individuellen Ziele 2021

Unternehmensstrategie	Corporate Governance
Entwicklung der Geschäftsbereiche u. Regionen	Kundenzufriedenheit
Nachhaltigkeitsstrategie (ESG)	Investoren & Ratingagenturen
Transformationsaktivitäten	Risikomanagement
Digitalisierung & Innovation	Compliance
Gewinnung von Marktanteilen	Remediation Aktivitäten
Effizienzsteigerung / Automatisierung	Finanz- und Liquiditätsplanung
Regulierung / Zusammenarbeit Aufsichtsbehörden	Integritäts- und Verhaltenskultur

Zusammen mit jedem einzelnen Ziel werden ebenfalls zu Beginn eines Jahres konkrete Messkriterien und/oder Kennziffern festgelegt. Dies sind quantitative Kriterien wie Finanzkennziffern und vorab definierte Zielwerte, zeitliche Vorgaben für die Erreichung bestimmter Meilensteine oder andere messbare Parameter. Zusätzlich können auch qualitative Aspekte, etwa in Form von Feedback die Bemessung der Zielerreichung unterstützen. Auf Basis dieser Kriterien wird am Ende des Bemessungszeitraumes der Zielerreichungsgrad für jedes Ziel bestimmt.

Der Zielerreichungsgrad der individuellen Ziele ist mit einer Untergrenze von 0 % und einer Obergrenze von 150 % definiert.

Individuelle Balanced Scorecard

Neben den Individuellen Zielen basiert der Short-Term Award auf den Individuellen Balanced Scorecards. Seit 2018 sind die Ressorts der Vorstandsmitglieder mit vorab definierten qualitativen und quantitativen Kennzahlen verknüpft, die jeweils in einer individuellen Balanced Scorecard für das jeweilige Vorstandsmitglied gebündelt sind. Mit der Balanced Scorecard hat die Bank ein geeignetes Instrument zur Steuerung und Kontrolle von zentralen Leistungsindikatoren eingeführt, mit dem der Erreichungsgrad von finanziellen und nicht-finanziellen Zielen anhand definierter Messparameter jederzeit überprüft und am Jahresende transparent gemessen wird. Bei den finanziellen Zielen handelt es sich z. B. um divisionale Ertragszahlen oder Kostenziele. Ziele der Balanced Scorecard können nicht zugleich Ziele der Teilkomponente „Individuelle Ziele“ sein, um eine mehrfache Berücksichtigung und Bewertung von einzelnen Zielen zu vermeiden.

Die Methodik der Balanced Scorecard wurde seit ihrer Einführung stets weiterentwickelt und an sich ändernde Anforderungen angepasst. Um Aspekte aus den Bereichen Environmental, Social & Governance (ESG) sowie Nachhaltigkeit stärker mit dem Vergütungssystem zu verknüpfen, erhalten diese Themen eine noch stärkere Berücksichtigung und mehr Gewicht. ESG-Ziele, an denen sich die Vorstände und die von ihnen verantworteten Geschäftsbereiche bzw. Regionen messen lassen müssen, sind etwa auch die Fortschritte in den Themen Sustainable Finance (Anteil nachhaltiger Finanzierungen), Own Operations (eigener Energieverbrauch), Mitarbeiter Feedback, Kultur und Geschlechtervielfalt (Culture und Gender Diversity) in Führungsfunktionen. Zur Bewertung des Fortschritts in ESG-Themen werden neben den genannten eigenen Kennzahlen ergänzend ESG-Ratings-Indizes herangezogen.

Die Balanced Scorecards ermöglichen es, strategische Ziele mithilfe konkreter Maßnahmen zu operationalisieren. Gleichzeitig schaffen sie einen Überblick über die Prioritäten der einzelnen Geschäftsbereiche über den gesamten Konzern hinweg. Aus den Balanced Scorecards werden Finanzkennziffern sowie nicht-finanzielle Ziele aus den folgenden Bereichen herangezogen.

Finanzielle Entwicklung, Kapital & Risiko	z. B. IBIT, bereinigter Umsatz, risikogewichtete Aktiva, Aufwand-Ertrag Relation, Kreditrisikovorsorge
Kultur, Kontrolle, Verhaltenskodex & bereichsspezifische Metriken	z. B. Nettozuflüsse, neues Darlehensvolumen, Umsatz Marktanteil, Medienreputation, Führungskräfte Trainingsqualität
Digitalisierung & Innovation	z. B. Übernahme von Innovationen, Prozentsatz digital aktiver Kunden, Automatisierung der Kundenpreisgestaltung

Die Ziele der Balanced Scorecard werden zu Beginn des Jahres für jedes Vorstandsmitglied individuell durch den Aufsichtsrat mit einer Gewichtung versehen, Leistungskennziffern bzw. -parameter festgelegt und nach Ende des Jahres gemessen, in

eine prozentuale Zielerreichung übersetzt und transparent gemacht. Die Zielerreichung der einzelnen Ziele ist dabei auf 150 % des Zielwerts begrenzt.

Die folgende Grafik zeigt beispielhaft, wie die Zielerreichung im Rahmen der Balanced Scorecards ermittelt wird.

Balanced Scorecard

KPI Kategorien	KPIs	Ziele	Gewichtung der einzelnen Kategorien	Leistungsbänder der KPI-Kategorien	Exmpl. Leistung	Ergebnisband	Exempl. Bewertungsfaktor	Gewichtung x Faktor	Ergebnis Summe
Finanzielle Entwicklung, Kapital und Risiko	KPI 1	Ziel	30 %	Grün 100-150 %		Grün bis gelb	110 %	33 %	76 %
	KPI 2	Ziel							
	KPI 3	Ziel		Grün bis gelb 75-125 %					
	KPI 4	Ziel							
Kultur, Kontrolle & Verhalten & Franchise	KPI 1	Ziel	50 %	Grün bis rot 50-100 %		Grün bis rot	70 %	35 %	
	KPI 2	Ziel							
	KPI 3	Ziel		Gelb bis rot 25-75 %					
	KPI 4	Ziel							
	KPI 5	Ziel							
Digitalisierung & Innovation	KPI 1	Ziel	20 %	Rot 0 %		Gelb bis rot	40 %	8 %	
	KPI 2	Ziel							

Jahresbezogene Prioritäten

Bei der dritten Teilkomponente im Short-Term Award handelt es sich um die sogenannten jahresbezogenen Prioritäten.

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

Die jahresbezogenen Prioritäten werden aus den aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten Schwerpunkten ausgewählt. Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat zwei Schwerpunktthemen gewählt, die aus den folgenden Kategorien stammen:

Kategorien der jahresbezogenen Prioritäten 2021
Unternehmensstrategie / Transformationsaktivitäten
Risikomanagement

Für die Jahresbezogenen Prioritäten werden ebenfalls zu Beginn eines Jahres konkrete Messkriterien und/oder Kennziffern festgelegt. Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat den jeweiligen Anteil am themenbezogenen Fortschritt und Erfolg differenziert für jedes Vorstandsmitglied auf Basis eines Vorschlags des Vergütungskontrollausschusses.

Der Zielerreichungsgrad für die jahresbezogenen Prioritäten ist mit einer Untergrenze von 0 % und einer Obergrenze von 150 % definiert.

Vollständige Transparenz im Ausweis des STA

Die individuellen und geschäftsbereichsbezogenen Ziele und Zielsetzungen sämtlicher Komponenten des STA und der Grad der Zielerreichung der jeweiligen Vorstandsmitglieder wird jeweils nach Abschluss des Geschäftsjahres im Vergütungsbericht offengelegt. Aus Gründen der Vertraulichkeit und Wettbewerbs erfolgt keine vorausschauende Veröffentlichung.

3.5.2 Long-Term Award (LTA)

Bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf der Erreichung von langfristigen, an die Strategie gekoppelten Zielen. Um dies zu unterstreichen, hat der Aufsichtsrat den Anteil des LTA auf 60 % an der gesamten variablen Zielvergütung festgesetzt. Für den LTA legt der Aufsichtsrat gemeinschaftliche langfristige Ziele für die Vorstandsmitglieder fest. Der Grad der Zielerreichung leitet sich aus der Erfüllung klarer Kennziffern und/oder Kriterien für diese Ziele ab.

Die Ziele des LTA haben sich in den vergangenen Jahren grundsätzlich bewährt und werden im Einklang mit der Strategie fortentwickelt und erweitert. Die bisher auf Jahresbasis gemessene und aus dem STA herausgelöste Gruppenkomponente ist nun Teil des LTA und wird – wie alle Ziele des LTA – auf dreijähriger Basis bemessen. Die relative Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und das organische Kapitalwachstum waren bereits bei der letzten Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung 2017 Grundlage für die Bemessung des LTA und werden unverändert fortgeführt. Dadurch ist weiterhin eine seit mehreren Jahren etablierte und zukunftsorientierte strategische Ausrichtung der Langzeitkomponente sichergestellt.

Dem Stand der Transformation der Bank folgend geht der bisherige Client & Culture-Faktor zukünftig im ESG-Faktor auf und wird mit einer Gewichtung von 20 % an der gesamten variablen Vergütung in seiner Bedeutung hervorgehoben. Im Rahmen dieses „Environment Social Governance“-Faktors werden die im vormaligen Client & Culture-Faktor gebündelten, das Kontrollumfeld betreffenden Ziele um ESG-Aspekte erweitert. Mit ihrer Implementierung erfolgt nun die konsequente Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bank mit der Vorstandsvergütung. Damit will die Bank auch ein Vorbild für Nachhaltigkeit in der Finanzbranche sein und so zu einer umweltverträglicheren, sozialeren und besser geführten Wirtschaft beitragen.

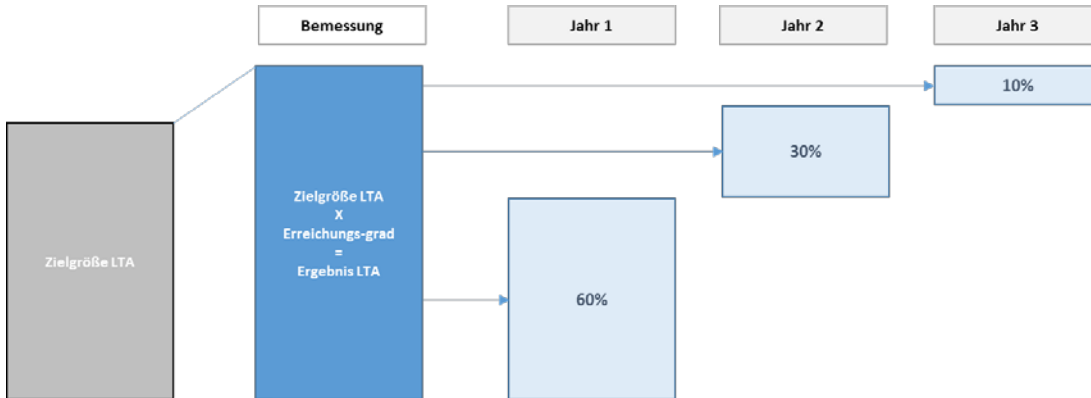
Durch die weiterhin der Gruppenkomponente unterlegten Ziele zum Kernkapital, zur Verschuldungsquote, zu den Kosten und zur Eigenkapitalrendite wird die nachhaltige Verfolgung dieser Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil der Bank sichergestellt. Durch die Verschiebung dieser Teilkomponente vom STA in den LTA wird eine Bündelung sämtlicher Gruppenziele mit einheitlichem Bemessungszeitraum über drei Jahre erreicht und der Beitrag zur Nachhaltigkeit als vergütungsrelevantem Aspekt für alle Vorstandsmitglieder etabliert.

LTA-Komponente	Gewichtung (in % der gesamten variablen Zielvergütung)
ESG-Faktor	20 %
Relativer Total Shareholder Return	15 %
Organisches Kapitalwachstum	15 %
Gruppenkomponente Kernkapitalquote / Verschuldungsquote / bereinigte Kosten / Eigenkapitalrendite	10 %

Zukunftsorientierung des LTA

Sämtliche Ziele des LTA werden über einen Zeitraum von drei Jahren bemessen. Die Zielgröße eines jeden Zieles wird mit dem für ein Geschäftsjahr ermittelten Erreichungsgrad multipliziert und führt so zu einem Ergebnis des LTA-Ziels dieses

Jahres. 60 % des so ermittelten Ergebnisses fließen in die Festlegung des LTA unmittelbar am Ende der Bemessungsperiode ein, ein Anteil von 30 % fließt in die Festlegung im ersten Folgejahr und 10 % in die Festlegung im zweiten Folgejahr ein.



Nach Ende der so erfolgten dreijährigen Bemessung des LTA schließt sich in der Folge ein fünfjähriger Zurückbehaltungszeitraum und eine weitere einjährige Halteperiode an, sodass eine vollständige Auszahlung erst nach weiteren sechs Jahren erfolgt.

ESG-Faktor

Die Bank strebt danach, einen Beitrag zu einer umweltfreundlichen, sozial inklusiven und gut regierten Welt zu leisten und die Kunden bei ihrer Transformation zu unterstützen. Sowohl die Beratung als auch die Produkte und Lösungen sollen auf dieser Verpflichtung aufbauen.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die Deutsche Bank deshalb ehrgeizige Ziele gesetzt und u. a. mit der Klimaschutzzerklärung im August 2020 verdeutlicht. Vom Geschäftsjahr 2021 an werden diese ambitionierten Ziele in den Bereichen Environment, Social and Governance nun auch verstärkt mit der variablen Vergütung der Vorstände verknüpft. Insofern wurde der bisherige Client & Culture Faktor um ESG-Ziele erweitert und als „ESG-Faktor“ mit der höchsten Gewichtung im LTA eingeführt.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat den Schwerpunkt auf die erfolgreiche Umsetzung der ESG-Agenda der Bank gelegt:

ESG-Faktor			Zielsetzung 2021	Gewichtung	
				Anteil am LTA	Anteil an variabler Vergütung
Umwelt	Nachhaltige Finanzierungen	Steigerung des Geschäfts mit nachhaltigen Finanzierungen und Investitionen (ohne DWS) (im Einklang mit dem Planungsprozess 2021 - 2025)	31 Milliarden Euro	20 %	4 %
		Entwicklung eines Klima-Risikomanagements inkl. Überprüfung/Steuerung des gesamten Kreditportfolios	Keine Zielsetzung für 2021. Abschluss bis Dez. 2022		
	Eigener Geschäftsbetrieb	Steuerung des eigenen Energiebedarfs (% Nutzung erneuerbare Energien)	80%	20 %	4 %
		Reduktion gesamter Gebäude-Energiebedarf (kwh/Quadratmeter)	250,2 (-10% vs. 2019)		
Soziales	Employee Feedback Culture		70 %	10 %	2 %
	Gender Diversity (VP/D/MD)		30%		
Unternehmensführung		Kontrollumfeld Inkl. Sanierungsmaßnahmen	Gut (4)	50 %	10 %

Die ESG-Matrix wird in den folgenden Jahren stetig fortgeschrieben und weiterentwickelt werden. Ein Schlüsselement des Nachhaltigkeits- und Klimakonzeptes der Deutschen Bank ist insbesondere die Entwicklung eines ganzheitlichen Rahmenwerks zum Klimarisikomanagement auf Basis der Empfehlungen der sogenannten Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Der Fokus liegt hierbei auf der Entwicklung eines Systems zur Identifizierung, Messung, Überwachung und Kontrolle von Klimarisiken.

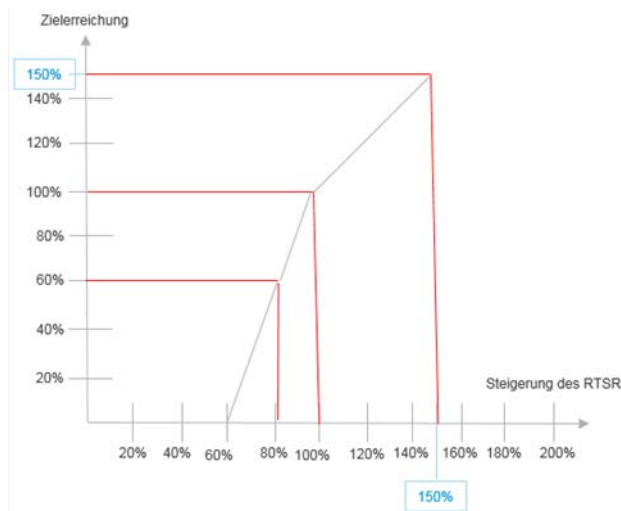
Die ESG-Faktoren der Folgejahre werden ex-ante im Vergütungsbericht genannt.

Relativer Total Shareholder Return

Mit dem Ziel der relativen Wertentwicklung der Deutsche Bank-Aktie (Relativer Total Shareholder Return, RTSR) gegenüber ausgewählten Finanzinstituten 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 der relevanten Wettbewerber geschaffen wird.

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

Entwicklung des RTSR und Zielerreichung



Die Vergleichsgruppe zur Ermittlung der relativen Aktienrendite wird anhand von Unternehmen mit grundsätzlich vergleichbarer Geschäftstätigkeit, vergleichbarer Größe und internationaler Präsenz ausgewählt. Der Aufsichtsrat überprüft die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe regelmäßig. Die Vergleichsgruppe für den RTSR setzt sich im Jahr 2021 aus den folgenden Banken zusammen:

Unternehmen der Vergleichsgruppe für den RTSR im Jahr 2021

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

Die Vergleichsgruppe für den RTSR der Folgejahre wird ex-ante im Vergütungsbericht genannt.

Organisches Kapitalwachstum

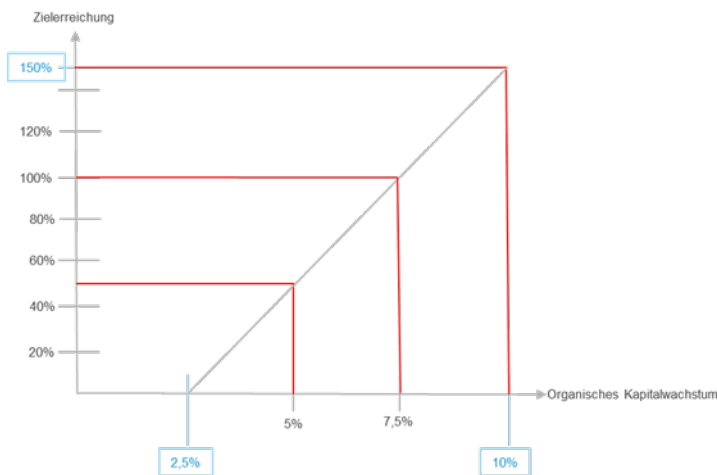
Zur Förderung des Wachstums der Bank hat der Aufsichtsrat das organische Kapitalwachstum auf Netto-Basis als langfristiges Ziel festgelegt. Das organische Kapitalwachstum bezeichnet den Saldo der folgenden (in der Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung berichteten) Veränderungen im Geschäftsjahr dividiert durch das den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbare Eigenkapital per 31.12. des vorangegangenen Geschäftsjahrs:

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

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

Auch dieses Ziel wird über einen Zeitraum von drei Jahren bemessen. Ab einem durchschnittlichen organischen Kapitalwachstum von 2,5 % (Untere Schwelle) erhöht sich die Zielerreichung linear um 1 % für jedes 0,05 % Wachstum, bis die Obergrenze von 150 % erreicht ist, was bei einem organischen Kapitalwachstum von 10 % oder mehr (Obere Schwelle) der Fall ist. Bleibt das Kapitalwachstum über den gesamten Bemessungszeitraum von drei Jahren unter 2,5 %, beträgt die Zielerreichung Null.

Entwicklung des organischen Kapitalwachstums und Zielerreichung



Gruppenkomponente

Durch die Berücksichtigung der zuvor im STA angesiedelten Gruppenkomponente im LTA wird die nachhaltige Verfolgung dieser Ziele weiter gestärkt. Sie werden nunmehr auf Dreijahresbasis gemessen.

LTA-Gruppenkomponente	
Kernkapitalquote	Das harte Kernkapital der Bank im Verhältnis zu ihren risikogewichteten Aktiva
Verschuldungsquote	Das Kernkapital der Bank als prozentualer Anteil ihrer Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der CRR/CRD4 Vorschriften
Bereinigte Kosten	Zinsunabhängige Aufwendungen insgesamt ohne Restrukturierungs- und Abfindungskosten, Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten sowie Wertminderungen des Geschäfts- oder Firmenwerts und der sonstigen immateriellen Vermögenswerte.
Eigenkapitalrendite	Den Aktionären zurechenbares Ergebnis nach Steuern, dividiert durch das durchschnittliche, den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbare materielle Eigenkapital.

Letzteres wird ermittelt, indem der Geschäfts- oder Firmenwert und sonstige immaterielle Vermögenswerte von dem den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapital abgezogen werden.

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

Vollständige Transparenz im Ausweis des LTA

Die festgelegten Ziele und Zielsetzungen (inkl. unterer und oberer Schwellen) des ESG-Faktors sowie der Gruppenkomponente und der Grad der Zielerreichung in den einzelnen Komponenten des LTA werden jeweils nach Abschluss des Geschäftsjahrs in transparenter Form im Vergütungsbericht offengelegt.

3.5.3 Gewährung der variablen Vergütung und Sicherung der Nachhaltigkeit

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

Bemessungs- und Zurückbehaltungszeitraum

Die InstVV sieht für die Bemessung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder grundsätzlich einen dreijährigen Bemessungszeitraum vor. Diesem Erfordernis wird dadurch Rechnung getragen, dass jedes der Ziele des LTA über einen Zeitraum von drei Jahren bemessen wird. Sofern einem Vorstandsmitglied diese drei Jahre nicht zugerechnet werden können, weil es während dieses Zeitraums neu in die Bank eingetreten ist, wird der Erreichungsgrad der Ziele für die Zeit ermittelt, die ihm zugerechnet werden kann. Im Fall des Unterschreitens des Mindestbemessungszeitraums wird der Zurückbehaltungszeitraum für die zu gewährende variable Vergütung um die Anzahl der Jahre verlängert, die beim Mindestbemessungszeitraum fehlen. Der STA hat einem Bemessungszeitraum von einem Jahr. Die regulatorische Anforderung wird dadurch erfüllt, dass der Zurückbehaltungszeitraum der gewährten Awards um zwei Jahre verlängert wird. Die Zurückbehaltungsperiode im STA liegt somit bei sieben Jahren, während sie im LTA fünf Jahre beträgt. Der STA wird in vier Tranchen und damit alle zwei Jahre in Anteilen zu je 25 % ausgezahlt (jeweils in Jahr 1, 3, 5 und 7). Der LTA wird über den Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren in vier Tranchen zugeteilt; er gelangt frühestens nach drei Jahren und vollständig erst nach sechs Jahren zur Auszahlung.

Bar- und Aktienkomponente

Der STA wird grundsätzlich in Form einer Barvergütung (Restricted Incentive Awards - RIAs) gewährt.

Die Gewährung des LTA erfolgt aktienbasiert (Restricted Equity Awards - REAs), um eine noch stärkere Bindung der Vorstände an den Unternehmenserfolg und an die Entwicklung der Deutsche Bank-Aktie zu erreichen. Im Anschluss an den Zurückbehaltungszeitraum unterliegen die REAs zudem einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Demnach können die Vorstandsmitglieder erst nach sechs Jahren vollständig über die Aktien verfügen. Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist hängt der Wert der REAs von der Kursentwicklung der Deutsche Bank-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank ab. Für die REAs gelten während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist des Weiteren besondere Verfallbedingungen.

Leistungs- und Verfallbedingungen, Rückforderung (Backtesting, Malus, Clawback)

Durch die aufgeschoben gewährten und über mehrere Jahre gestreckten Vergütungskomponenten wird eine langfristige Anreizwirkung erreicht, da sie bis zur jeweiligen Unverfallbarkeit bestimmten Verfallbedingungen unterliegen.

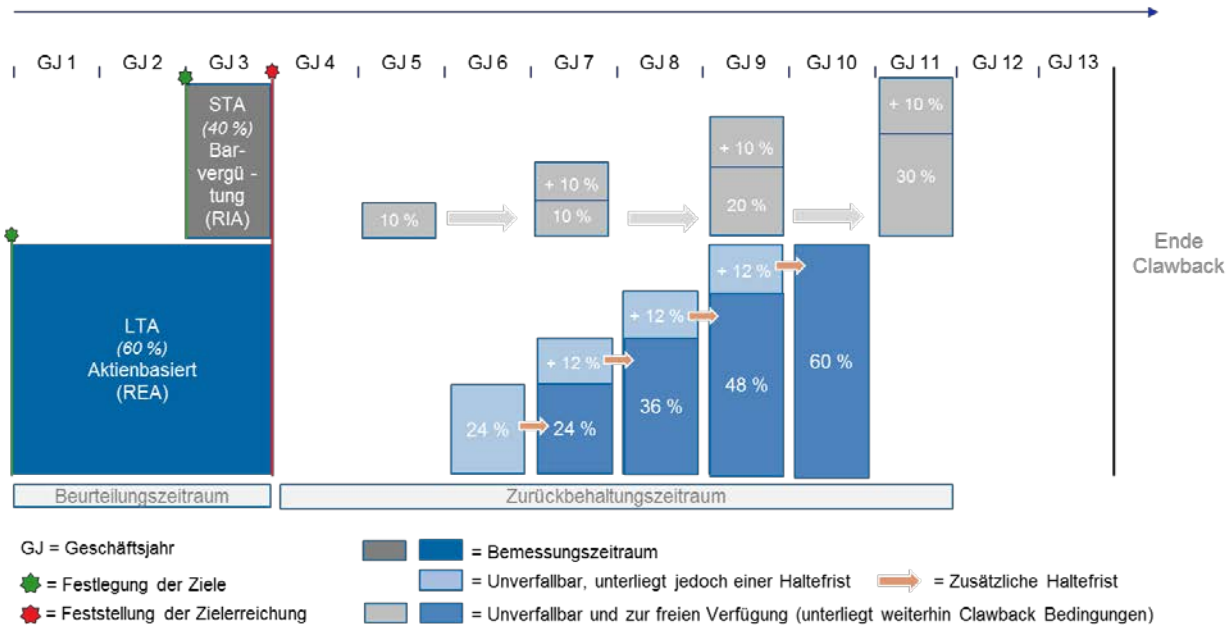
Dazu überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die in der Vergangenheit erzielten Ergebnisse auf ihre Nachhaltigkeit (Backtesting). Wird dabei festgestellt, dass die durch die Gewährung der variablen Vergütung honorierten Ergebnisse nicht von Dauer waren, können die Awards teilweise oder vollständig entfallen.

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

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

Das nachfolgende Schaubild stellt die zeitliche Streckung von der Bemessung bis zum Ende des Clawback-Zeitraums dar.

Zurückbehaltungszeiträume und Haltefristen



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

3.5.4 Keine diskretionären Sonderzahlungen

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

4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Zusagen im Zusammenhang mit der Mandatsübernahme

Im Zusammenhang mit der Bestellung von externen Führungskräften zum Mitglied des Vorstands können Leistungen zum Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers – insbesondere ausstehende variable Vergütung, die durch den Wechsel zur Deutschen Bank verfallen – gewährt werden. Der Aufsichtsrat beschließt darüber, in welcher Form der Ausgleich gewährt wird. Derartige einmalige Ausgleichsleistungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und begründet.

Umzugskosten

Soweit im Rahmen der Übernahme des Mandats oder auf Wunsch der Gesellschaft zur Änderung des Dienstsitzes ein Wechsel des Wohnortes erforderlich ist, kann der Aufsichtsrat entscheiden, dass Umzugskosten oder ähnliche Leistungen in einem angemessenen Umfang durch die Gesellschaft erstattet werden.

Laufzeit der Vorstandsstellungsverträge

Die Laufzeit der Vorstandsstellungsverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt, welche unter Berücksichtigung der Regelungen des § 84 AktG maximal für die Dauer von fünf Jahren erfolgt. Der Aufsichtsrat soll frühzeitig, spätestens sechs

Monate vor dem Ablauf der Bestellperiode, über eine erneute Bestellung entscheiden. Im Fall einer Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds verlängert sich der Anstellungsvertrag für die Dauer einer erneuten Bestellung.

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

Leistungen im Falle der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Wird die Bestellung eines Vorstandsmitglieds vorzeitig beendet, ohne dass ein wichtiger Grund zur Abberufung oder zur Kündigung des Anstellungsvertrages vorliegt, besteht grundsätzlich Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Die Abfindung beträgt gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex maximal zwei Jahresvergütungen und ist auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages beschränkt. Für die Berechnung der Abfindung wird auf die Jahresvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs 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.

Ausscheiden im Zusammenhang mit einem Kontrollwerb (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 € je Mandat und Kalenderjahr nicht überschreiten, findet nicht statt.

Nachträgliches Wettbewerbsverbot

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

Regelungen zur Aktienhaltepflcht (Shareholding Guideline)

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 beim Vorstandsvorsitzenden das 2-Fache seines jährlichen Brutto-Grundgehalts und bei den weiteren Vorstandsmitgliedern das 1-Fache ihres jährlichen Grundgehalts.

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 1,33-fachen der Halteverpflichtung entspricht. Die Einhaltung der Vorgaben wird halbjährlich überprüft. Bei festgestellten Differenzen haben die Vorstandsmitglieder bis zur nächsten Prüfung Zeit zur Korrektur.

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

5. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

In Ausnahmefällen kann entsprechend § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG von einzelnen Bestandteilen des beschriebenen Vergütungssystems vorübergehend abgewichen werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Deutschen Bank notwendig ist. In einem solchen Fall stellt der Aufsichtsrat den Ausnahmefall fest und beschließt auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses über die vorzunehmenden Abweichungen. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen. Die Vergütungskomponenten, bei denen von den zuvor dargestellten Regelungen abgewichen werden kann, sind die sonstigen Leistungen als Bestandteil der erfolgsunabhängigen Vergütung sowie die Leistungskriterien der variablen Vergütung. Der Ausnahmefall sowie die vorgenommenen Abweichungen werden im Vergütungsbericht dargestellt.

