



Hauptversammlung 2024

Einberufung (einschließlich Tagesordnung)



DEUTSCHE BANK AKTIENGESELLSCHAFT

Frankfurt am Main

– ISIN DE 0005140008 –

Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung 2024

Wir laden unsere Aktionäre zu der am

**Donnerstag, dem 16. Mai 2024, 10.00 Uhr Mitteleuropäische Sommerzeit –
MESZ,**

**als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder
ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung**

stattfindenden

ordentlichen Hauptversammlung

ein.

Eindeutige Kennung des Ereignisses: f3a54ceb0998ee11b52d00505696f23c

I. Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des Lageberichts für das Geschäftsjahr 2023, des gebilligten Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts für das Geschäftsjahr 2023 und des Berichts des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und Konzernabschluss bereits gebilligt; der Jahresabschluss ist damit festgestellt. Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ist daher zu diesem Punkt der Tagesordnung keine Beschlussfassung vorgesehen.

2. Verwendung des Bilanzgewinns 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2023 in Höhe von 3.457.602.207,65 Euro wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von 0,45 Euro je Aktie auf bis zu 1.994.701.593 für das Geschäftsjahr 2023 dividendenberechtigte Aktien	bis zu Euro 897.615.716,85
Einstellung in Gewinnrücklagen	Euro 2.000.000.000,00
Vortrag auf neue Rechnung	mindestens Euro 559.986.490,80

Die Vorschläge werden – bei unverändertem Vorschlag zur Dividende pro Aktie – durch die konkreten Beträge für Ausschüttung und Gewinnvortrag konkretisiert, wenn die Zahl der eigenen und damit nicht dividendenberechtigten Aktien im Zeitpunkt der Hauptversammlung feststeht. Der entsprechend konkretisierte Beschlussvorschlag zu diesem Tagesordnungspunkt wird voraussichtlich ab 13. Mai 2024 über die Internetseite der Gesellschaft unter hauptversammlung.db.com zugänglich gemacht.

Gemäß § 58 Absatz 4 Satz 2 Aktiengesetz („AktG“) ist der Anspruch auf Auszahlung der Dividende am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag, also am 21. Mai 2024, fällig.

3. Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen. Über die Entlastung soll im Wege der Einzelentlastung, also für jedes Vorstandsmitglied gesondert, abgestimmt werden.

Zur Entlastung stehen die folgenden im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands an:

1. Christian Sewing (Vorsitzender des Vorstands)
2. James von Moltke (stellvertretender Vorsitzender des Vorstands)
3. Karl von Rohr (Mitglied des Vorstands bis einschließlich 31. Oktober 2023)
4. Fabrizio Campelli
5. Bernd Leukert
6. Alexander von zur Mühlen
7. Christiana Riley (Mitglied des Vorstands bis einschließlich 17. Mai 2023)
8. Claudio de Sanctis (Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2023)

9. Rebecca Short

10. Professor Dr. Stefan Simon

11. Olivier Vigneron

4. Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen. Über die Entlastung soll im Wege der Einzelentlastung, also für jedes Aufsichtsratsmitglied gesondert, abgestimmt werden.

Zur Entlastung stehen die folgenden im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats an:

1. Alexander Wynaendts (Vorsitzender des Aufsichtsrats)
2. Detlef Polaschek (Mitglied und stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2023)
3. Frank Schulze (Mitglied und stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 17. Mai 2023)
4. Professor Dr. Norbert Winkeljohann (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)
5. Susanne Bleidt (Mitglied des Aufsichtsrats seit 17. Mai 2023)
6. Ludwig Blomeyer-Bartenstein (Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2023)
7. Mayree Clark
8. Jan Duscheck
9. Manja Eifert
10. Claudia Fieber (Mitglied des Aufsichtsrats seit 17. Mai 2023)
11. Sigmar Gabriel
12. Timo Heider
13. Martina Klee (Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2023)

14. Birgit Laumen (Mitglied des Aufsichtsrats seit 17. Mai 2023 und bis 12. Januar 2024)
15. Gabriele Platscher (Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2023)
16. Bernd Rose (Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2023)
17. Gerlinde M. Siebert (Mitglied des Aufsichtsrats seit 17. Mai 2023)
18. Yngve Slyngstad
19. Stephan Szukalski (Mitglied des Aufsichtsrats seit 17. Mai 2023)
20. John Alexander Thain
21. Jürgen Tögel (Mitglied des Aufsichtsrats seit 17. Mai 2023)
22. Michele Trogni
23. Dr. Dagmar Valcárcel
24. Stefan Viertel (Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2023)
25. Dr. Theodor Weimer
26. Frank Werneke (Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2023)
27. Frank Witter

5. Wahl des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2024, Zwischenabschlüsse, Wahl des Prüfers der Nachhaltigkeitsberichterstattung 2024

Der Aufsichtsrat schlägt, gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses, vor, zu beschließen:

1. Die EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, (EY) wird zum Abschlussprüfer und zum Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 bestellt.

Die EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, (EY) wird zudem für die prüferische Durchsicht des verkürzten Konzern-Halbjahresfinanzberichts zum 30. Juni 2024 (§§ 115 Absatz 5, 117 Nr. 2 WpHG) und etwaiger Konzernzwischenabschlüsse und Konzernzwischenlageberichte (§ 340i Absatz 4 HGB, § 115 Absatz 7 WpHG) bestellt, die vor der ordentlichen Hauptversammlung des Jahres 2025 aufgestellt werden.

Der Prüfungsausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme Dritter ist und ihm insbesondere keine Klausel im Sinne von Artikel 16 Absatz 6 EU-Verordnung 537/2014 (EU-Abschlussprüferverordnung) auferlegt wurde, die seine Auswahl auf bestimmte Abschlussprüfer begrenzt hat.

- Die EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, (EY) wird mit Wirkung zum Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive in deutsches Recht („CSRD-Umsetzungsgesetz“) als Abschlussprüfer zum Zweck der Bestätigung der Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2024 bestellt. Der Aufsichtsrat wird angewiesen, den Beschluss nur zu vollziehen, wenn nach dem CSRD-Umsetzungsgesetz die für das Geschäftsjahr 2024 zu erstellende Nachhaltigkeitsberichterstattung extern durch einen von der Hauptversammlung zu bestellenden Prüfer zu bestätigen ist und wenn das CSRD-Umsetzungsgesetz insoweit keine Regelung für das Geschäftsjahr 2024 vorsieht, welche die Bestellung des Prüfers der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch die Hauptversammlung, ohne ein gerichtliches Verfahren, entbehrlich machen würde.

6. Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat haben gemäß § 162 AktG einen Bericht über die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung eines jeden gegenwärtigen oder früheren Mitglieds des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft erstellt. Gemäß § 120a Absatz 4 AktG beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Absatz 3 AktG durch den Abschlussprüfer geprüft. Der Abschlussprüfer hat dabei im Rahmen einer formellen Prüfung die Angaben im Vergütungsbericht gemäß § 162 Absatz 1 und 2 AktG auf Vollständigkeit geprüft. Über diese gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen hinaus erfolgte zudem eine inhaltliche Überprüfung durch den Abschlussprüfer. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts wurde vom Abschlussprüfer erstellt und ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 und der Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers sind im Abschnitt II. 1. abgedruckt und ab der Einberufung der Hauptversammlung über die Internetseite der Gesellschaft unter hauptversammlung.db.com zugänglich. Sie werden dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 zu billigen.

7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Gemäß § 120a Absatz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder.

Zuletzt hat die Hauptversammlung der Gesellschaft am 27. Mai 2021 das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gebilligt. Der Aufsichtsrat hat die derzeitige Ausgestaltung des Vergütungssystems in den letzten Monaten überprüft und weiterentwickelt.

Der Vergütungskontrollausschuss hat eine Empfehlung für die Anpassung des Vergütungssystems ausgesprochen, die im Februar 2024 dem Aufsichtsrat vorgelegt und von diesem verabschiedet wurde. Im Ergebnis wurden Anpassungen vorgenommen, die die Komplexität des Vergütungssystems durch die Begrenzung der Anzahl der Ziele erheblich reduzieren. Um eine zukunftsorientierte Ausrichtung und damit eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft weiter zu fördern, wird für die Leistungsmessung des Long-Term Incentive künftig ein zukunftsgerichteter Bemessungszeitraum anstelle der bisherigen rückwärtsgerichteten Perspektive zur Anwendung gebracht. Des Weiteren wird die Vergütung noch stärker an der Leistung ausgerichtet, indem die Zielerreichung in Bezug auf den relativen Total Shareholder Return auf der Grundlage eines anspruchsvolleren Ansatzes bewertet wird. Da sich die bisherige Ausgestaltung und Anwendung des Systems grundsätzlich bewährt hat und bereits stets im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen stand, bleibt die Grundstruktur der Vorstandsvergütung jenseits der genannten Anpassungen im Wesentlichen unverändert.

Das neue, ab dem 1. Januar 2024 zur Anwendung kommende Vergütungssystem ist im Abschnitt II. 2. abgedruckt und ab der Einberufung der Hauptversammlung auch über die Internetseite der Gesellschaft unter hauptversammlung.db.com zugänglich. Es wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein. Darin erläutert ist das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit allen wesentlichen Details zu den Vergütungsstrukturen. Dazu zählen insbesondere die Festlegung einer Maximalvergütung, der Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft, die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile sowie Zurückbehaltungsfristen und Möglichkeiten der Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen.

Der Aufsichtsrat schlägt – auf Basis der Empfehlung des Vergütungskontrollausschusses – vor, das mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 beschlossene System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu billigen.

8. Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien gemäß § 71 Absatz 1 Nr. 8 AktG und zu deren Verwendung mit möglichem Ausschluss des Bezugsrechts

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

- a) Die Gesellschaft wird ermächtigt, bis zum 30. April 2029 eigene Aktien bis zu 10 % des zum Zeitpunkt der Beschlussfassung bestehenden Grundkapitals oder – falls dieser Wert geringer ist – des zum jeweiligen Zeitpunkt der Ausübung der vorliegenden Ermächtigung bestehenden Grundkapitals zu erwerben. Zusammen mit den für Handelszwecke und aus anderen Gründen erworbenen eigenen Aktien, die sich jeweils im Besitz der Gesellschaft befinden oder ihr nach §§ 71a ff. AktG zuzurechnen sind, dürfen die aufgrund dieser Ermächtigung erworbenen Aktien zu keinem Zeitpunkt 10 % des jeweiligen Grundkapitals der Gesellschaft übersteigen. Der Erwerb darf über die Börse oder mittels eines an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Kaufangebots erfolgen. Der Gegenwert für den Erwerb der Aktien (ohne Erwerbsnebenkosten) darf bei Erwerb über die Börse den Mittelwert der Aktienkurse (Schlussauktionspreise der Deutsche Bank-Aktie im Xetra-Handel beziehungsweise in einem vergleichbaren Nachfolgesystem an der Frankfurter Wertpapierbörse) an den letzten drei Handelstagen vor der Verpflichtung zum Erwerb nicht um mehr als 10 % über- und nicht um mehr als 20 % unterschreiten. Bei einem öffentlichen Kaufangebot darf er den Mittelwert der Aktienkurse (Schlussauktionspreise der Deutsche Bank-Aktie im Xetra-Handel beziehungsweise in einem vergleichbaren Nachfolgesystem an der Frankfurter Wertpapierbörse) an den letzten drei Handelstagen vor dem Tag der Veröffentlichung des Angebots nicht um mehr als 10 % über- und nicht um mehr als 20 % unterschreiten. Sollte bei einem öffentlichen Kaufangebot das Volumen der angebotenen Aktien das vorgesehene Rückkaufvolumen überschreiten, muss die Annahme im Verhältnis der jeweils angebotenen Aktien erfolgen. Eine bevorrechtigte Annahme geringerer Stückzahlen bis zu 50 Stück zum Erwerb angebotener Aktien der Gesellschaft je Aktionär kann vorgesehen werden.
- b) Der Vorstand wird ermächtigt, eine Veräußerung der erworbenen Aktien sowie der etwa aufgrund vorangehender Ermächtigungen nach § 71 Absatz 1 Nr. 8 AktG erworbenen Aktien über die Börse beziehungsweise durch Angebot an alle Aktionäre vorzunehmen. Der Vorstand wird auch ermächtigt, erworbene Aktien gegen Sachleistung unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre zu dem Zweck zu veräußern, Unternehmen, Beteiligungen an Unternehmen oder andere dem Geschäftsbetrieb der Gesellschaft dienliche Vermögenswerte zu erwerben. Der Vorstand wird weiter ermächtigt, aufgrund von Ermächtigungen gemäß § 71 Absatz 1 Nr. 8 AktG erworbene Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre als Belegschaftsaktien an Mitarbeiter und Pensionäre der Gesellschaft und mit ihr verbundener Unternehmen auszugeben oder zur Bedienung von Optionsrechten beziehungsweise Erwerbsrechten oder Erwerbspflichten auf Aktien der

Gesellschaft zu verwenden, die für Mitarbeiter oder Organmitglieder der Gesellschaft und verbundener Unternehmen begründet wurden.

Ferner wird der Vorstand unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre ermächtigt, solche eigenen Aktien an Dritte gegen Barzahlung zu veräußern, wenn der Kaufpreis den Börsenpreis der Aktien zum Zeitpunkt der Veräußerung nicht wesentlich unterschreitet. Von dieser Ermächtigung darf nur Gebrauch gemacht werden, wenn sichergestellt ist, dass die Zahl der aufgrund dieser Ermächtigung veräußerten Aktien zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Ermächtigung oder – falls dieser Wert geringer ist – zum Zeitpunkt der Ausübung der Ermächtigung 10 % des vorhandenen Grundkapitals der Gesellschaft nicht übersteigt. Auf die Höchstgrenze von 10 % des Grundkapitals sind Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in direkter oder entsprechender Anwendung des § 186 Absatz 3 Satz 4 AktG ausgegeben oder veräußert werden. Ebenfalls anzurechnen sind Aktien, die zur Bedienung von Options- und/oder Wandlungsrechten aus Wandel- oder Optionsschuldverschreibungen oder -genussrechten auszugeben sind, sofern diese Schuldverschreibungen oder Genussrechte während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in entsprechender Anwendung des § 186 Absatz 3 Satz 4 AktG ausgegeben werden.

- c) Der Vorstand wird weiter ermächtigt, aufgrund dieser oder einer vorangegangenen Ermächtigung erworbene Aktien einzuziehen, ohne dass die Durchführung der Einziehung eines weiteren Hauptversammlungsbeschlusses bedarf.
- d) Die derzeit bestehende, durch die Hauptversammlung am 17. Mai 2023 erteilte und bis zum 30. April 2028 befristete Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien wird für die Zeit ab Wirksamwerden dieser neuen Ermächtigung aufgehoben.

Der Bericht des Vorstands an die Hauptversammlung gemäß § 71 Absatz 1 Nr. 8 in Verbindung mit § 186 Absatz 4 AktG ist im Abschnitt II. 3. abgedruckt und ab der Einberufung der Hauptversammlung über die Internetseite der Gesellschaft unter hauptversammlung.db.com zugänglich. Er wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

9. Ermächtigung zum Einsatz von Derivaten im Rahmen des Erwerbs eigener Aktien gemäß § 71 Absatz 1 Nr. 8 AktG

In Ergänzung zu der unter Punkt 8 dieser Tagesordnung zu beschließenden Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien nach § 71 Absatz 1 Nr. 8 AktG soll die Gesellschaft ermächtigt werden, eigene Aktien auch unter Einsatz von Derivaten zu erwerben.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

Unter der in Punkt 8 dieser Tagesordnung zu beschließenden Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien darf der Aktienerwerb außer auf den dort beschriebenen Wegen auch unter Einsatz von Put- oder Call-Optionen oder Terminkaufverträgen durchgeführt werden. Die Gesellschaft kann auf physische Belieferung gerichtete Put-Optionen an Dritte verkaufen und Call-Optionen von Dritten kaufen, wenn durch die Optionsbedingungen sichergestellt ist, dass diese Optionen nur mit Aktien beliefert werden, die ihrerseits unter Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erworben wurden. Alle Aktienerwerbe unter Einsatz von Put- oder Call-Optionen sind dabei auf Aktien im Umfang von höchstens 5 % des zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der Hauptversammlung über diese Ermächtigung vorhandenen Grundkapitals beschränkt. Die Laufzeit der Optionen muss so gewählt werden, dass der Aktienerwerb in Ausübung der Optionen spätestens am 30. April 2029 erfolgt.

Der bei Ausübung der Put-Optionen beziehungsweise bei Fälligkeit des Terminkaufs zu zahlende Kaufpreis je Aktie darf den Mittelwert der Aktienkurse (Schlussauktionspreise der Deutsche Bank-Aktie im Xetra-Handel beziehungsweise in einem vergleichbaren Nachfolgesystem an der Frankfurter Wertpapierbörse) an den letzten drei Handelstagen vor Abschluss des betreffenden Geschäfts nicht um mehr als 10 % überschreiten und 10 % dieses Mittelwerts nicht unterschreiten, jeweils ohne Erwerbsnebenkosten, aber unter Berücksichtigung der erhaltenen Optionsprämie. Eine Ausübung der Call-Optionen darf nur erfolgen, wenn der zu zahlende Kaufpreis den Mittelwert der Aktienkurse (Schlussauktionspreise der Deutsche Bank-Aktie im Xetra-Handel beziehungsweise in einem vergleichbaren Nachfolgesystem an der Frankfurter Wertpapierbörse) an den letzten drei Handelstagen vor Erwerb der Aktien nicht um mehr als 10 % überschreitet und 10 % dieses Mittelwerts nicht unterschreitet. Für die Veräußerung und Einziehung von Aktien, die unter Einsatz von Derivaten erworben werden, gelten die zu Punkt 8 dieser Tagesordnung festgesetzten Regeln.

Auch aus bestehenden Derivaten, die während des Bestehens vorangehender Ermächtigungen und auf deren Grundlage vereinbart wurden, dürfen weiterhin eigene Aktien erworben werden.

Der Bericht des Vorstands an die Hauptversammlung gemäß § 71 Absatz 1 Nr. 8 in Verbindung mit § 186 Absatz 4 AktG ist im Abschnitt II. 3. abgedruckt und ab der Einberufung der Hauptversammlung über die Internetseite der Gesellschaft unter hauptversammlung.db.com zugänglich. Er wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

II. Berichte, Anlagen und weitere Informationen zu Punkten der Tagesordnung

1. Vergütungsbericht (zu TOP 6)

Einleitung

- Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat
- Vergütungsbericht für die Mitarbeiter (*nachfolgend nicht wiedergegeben*)

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

- Zusammenfassung
- Grundlagen der Vorstandsvergütung
 - Zuständigkeit und Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung
 - Leitprinzip: Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie
 - Vergütungsgrundsätze
- Vergütungsrelevante Ereignisse in 2023
 - Geschäftliche Entwicklung und Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensstrategie in 2023
 - Veränderungen im Vorstand und Vergütungsentscheidungen in 2023
 - Billigung des Vergütungsberichts 2022 durch die Hauptversammlung 2023
- Grundsätze der Vergütungsfestsetzung
 - Struktur des Vorstandsvergütungssystems
 - Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung
- Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr
 - Fixe Vergütung
 - Variable Vergütung
 - Angemessenheit der Vorstandsvergütung und Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung
 - Zurückbehaltungs- und Halteperioden
 - Backtesting, Malus und Clawback
 - Angaben zu Aktien und zur Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung (Shareholding guidelines)
 - Leistungen zum Mandatsende
 - Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden
 - Weitere anstellungsvertragliche Regelungen
 - Abweichungen vom Vergütungssystem
- Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023
 - Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands
 - Frühere Mitglieder des Vorstands
- Ausblick auf das Geschäftsjahr 2024
 - Zukunftsorientierte Bemessungsperiode für den LTI
 - Reduzierung der Komplexität
 - Stärkere Ausrichtung am Pay for Performance-Prinzip
 - Stärkung der Marktüblichkeit
 - Ausblick auf die Ziele der variablen Vergütung 2024-2026

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

- Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 und 2022

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

- Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats
- Verantwortung des Wirtschaftsprüfers
- Prüfungsurteil
- Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts
- Haftungsbeschränkung

Einleitung

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2023 enthält detaillierte Informationen zur Vergütung im Deutsche Bank Konzern.

Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat

Der Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Deutsche Bank Aktiengesellschaft (im Folgenden auch „Deutsche Bank AG“ oder „Bank“) gemäß § 162 Aktiengesetz erstellt. Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Bank und gibt Auskunft über die im Geschäftsjahr 2023 jedem gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Bank gewährte und geschuldete Vergütung.

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

Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

In diesem Teil des Vergütungsberichtes werden Informationen über das Vergütungssystem und die Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter im Deutsche-Bank-Konzern offengelegt. Der Bericht stellt das Vergütungsrahmenwerk des Konzerns dar und er erläutert die Entscheidungen über die variable Vergütung für das Jahr 2023. Darüber hinaus enthält der Bericht quantitative Vergütungsinformationen im Hinblick auf die Mitarbeiter, die als Risikoträger (sogenannte Material Risk Takers) gemäß der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) identifiziert wurden.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Zusammenfassung

Im Jahr 2023, das wie in Vorjahren durch außerordentlich hohe makroökonomische Herausforderungen und geopolitische Unsicherheiten gekennzeichnet war, hat die Deutsche Bank ihre Stabilität unter Beweis gestellt und ihren Kunden zur Seite gestanden. Die globale Hausbank-Strategie und das diversifizierte Universalbankmodell der Deutschen Bank wurden erneut auf den Prüfstand gestellt und haben sich als widerstandsfähig und robust erwiesen. So erzielte die Deutsche Bank den höchsten Gewinn vor Steuern im Vergleich zum Vorjahr seit 16 Jahren. Mit

einem Ertragsanstieg um 6% auf beinahe EUR 29 Mrd. ist die Deutsche Bank schneller gewachsen als erwartet.

Der Performance der Deutschen Bank im Berichtsjahr 2023 standen die weiterhin hohen Inflation, die Verlangsamung des Wirtschaftswachstums, geopolitische Unsicherheiten angesichts des Krieges in der Ukraine und des bewaffneten Konflikts in Israel und Gaza gegenüber. Mit ihrer strategischen Neuausrichtung im Jahr 2019 und der anschließenden Transformation hat die Deutsche Bank die Grundlage für Wachstum und nachhaltige Profitabilität geschaffen. Im Jahr 2023 hat die Deutsche Bank ihre Ausschüttungen an ihre Aktionäre deutlich erhöht und ihre strenge Kostendisziplin bei fortlaufender Festigung ihrer Kapitalbasis beibehalten.

Der Aufsichtsrat hat bei seinen Vergütungsentscheidungen die Perspektiven der verschiedenen Interessenvertreter sehr sorgfältig berücksichtigt. Diese Entscheidungen basieren u.a. auf der Philosophie der leistungsbezogenen Vergütungsstrategie („Pay-for Performance“), der zufolge sowohl den individuellen als auch den gemeinschaftlichen finanziellen und nicht-finanziellen Leistung im Hinblick auf die Umsetzung der globalen Hausbank-Strategie sowie den Risiken und Kontrollen Rechnung getragen wird. Der Aufsichtsrat hat sich im Rahmen seiner Leistungsbeurteilung zudem eingehend mit den im Zusammenhang mit dem Projekt Unity (IT-Migration der Postbank-Kundenkonten auf die Plattform der Deutschen Bank) aufgetretenen Problemen und negativen Auswirkungen befasst und im Rahmen seines Konsequenzenmanagements die unterschiedlichen individuellen Verantwortlichkeiten der Vorstandsmitglieder in dieser Angelegenheit berücksichtigt und bei der Ermittlung der Zielerreichung angemessene Kürzungen vorgenommen („Cut“ in den Erreichungsgraden des Short-Term Award).

Alle Vergütungsentscheidungen werden im Rahmen der vielfältigen regulatorischen Anforderungen getroffen. In dieser Hinsicht sind die Vergütung des Vorstands und die Auszahlungsfristen der variablen Vergütungskomponenten in mehrfacher Hinsicht begrenzt. Aufgrund der Vorgaben des § 25a Abs. 5 KWG und im Einklang mit der Entscheidung der Hauptversammlung im Mai 2014 ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung grundsätzlich auf 1:2 begrenzt (Cap-Regelung). Aus diesem Grund ist die Festvergütung der Vorstandsmitglieder der Deutschen Bank im Vergleich mit anderen DAX-Unternehmen, die dieser Regulierungsvorschrift nicht unterliegen, vergleichsweise hoch.

Der Vergütungskontrollausschuss der Deutschen Bank überprüft regelmäßig das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die Marktentwicklung und das Feedback der Investoren. Als Ergebnis des Überprüfungsprozesses im Jahr 2023 wurden Verbesserungspunkte identifiziert. Diese spiegeln sich nun in einem neu gestalteten Vergütungssystem wider, das der Hauptversammlung im Mai 2024 zur Genehmigung vorgelegt wird und ab 2024 zur Anwendung kommen soll. Die Komplexität des Vergütungssystems wurde durch die Begrenzung der Anzahl der Ziele enorm reduziert und dadurch die Transparenz signifikant erhöht. Um das Feedback der Aktionäre zu berücksichtigen, wird für die Leistungsmessung des Long-Term Incentive künftig ein zukunftsgerichteter Bemessungszeitraum anstelle der bisherigen

rückwärtsgerichteten I Betrachtung verwendet. Damit wollen wir eine langfristige Ausrichtung und damit die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens fördern. Um die Vergütung der Deutschen Bank noch stärker an der Leistung auszurichten, wird die Zielerreichung in Bezug auf den relativen Total Shareholder Return auf der Grundlage eines ambitionierteren Ansatzes bewertet, der den Rang der Deutschen Bank im Vergleich zu den Internationalen Banken in ihrer Peer-Group auf Perzentil-Basis ermittelt.

Weitere Einzelheiten zum neuen Vergütungssystem für den Vorstand finden Sie im Ausblick auf den Vergütungsbericht 2023.

Grundlagen der Vorstandsvergütung

Zuständigkeit und Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium für die Entscheidungen über die Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie die Festsetzung der individuellen Vergütungen und der Regelungen zur Gewährung der Vergütung zuständig. Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei seiner Aufgabe der Ausgestaltung und Überwachung der Umsetzung des Systems und bereitet die Beschlüsse für den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf spricht der Vergütungskontrollausschuss gegenüber dem Aufsichtsrat Empfehlungen aus, Anpassungen am System vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem für den Vorstand der Hauptversammlung gemäß § 120a Absatz 1 Aktiengesetz zur Billigung vorgelegt. Zuletzt wurde das Vergütungssystem von der Hauptversammlung 2021 mit 97,76% gebilligt.

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

Leitprinzip: Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie

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

Auf der Jahresmedienkonferenz im Februar 2024 bestätigte die Deutsche Bank ihre strategischen Ziele für den Konzern bis zum Jahr 2025. Aufbauend auf einem stabilen und zukunftssträchtigen Fundament mit einem geschärften Geschäftsmodell mit vier gut ausbalancierten und sich gegenseitig verstärkenden Geschäftsbereichen, die einen kapitaleffizienten, vorhersehbaren Ertragsmix, ein umsichtiges Risikomanagement und eine starke Bilanz schaffen, hat die Deutsche Bank einen

klaren Weg eingeschlagen und ist bei der Umsetzung ihrer Global-Hausbank-Strategie für den Konzern für den Zeitraum bis 2025, die auf nachhaltiges profitables Wachstum und Aktionärsrenditen abzielt, auf gutem Weg. Da die Erträge in den vergangenen Jahren die Erwartungen der Bank übertroffen haben, wurde das bisherige Ziel für 2025 gegenüber der auf dem Investor Deep Dive im März 2022 verkündeten Ambition der Bank angehoben. Für den Zeitraum zwischen 2021 und 2025 liegt das angepasste Ziel bei einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum von 5,5% bis 6,5%. Damit wurde die bisherige Erwartung der Bank von 3,5% bis 4,5% angehoben, was zu einem Ergebnis von rund 32 Milliarden Euro an Erträgen im Geschäftsjahr 2025 führt. Gleichzeitig hat die Kostendisziplin weiterhin hohe Priorität. Im Jahr 2023 wurden weitere Effizienzmaßnahmen umgesetzt, um die Kosten-Ertrags-Relation bis 2025 unter 62,5% zu senken und Kapazitäten für Investitionen und die Verbesserung des operativen Leverage vorzuhalten, um eine attraktive Eigenkapitalrendite von über 10% zu erzielen. Die Kapitalausschüttungsziele sollen durch eine Kombination aus Dividenden und Aktienrückkäufen mit einer Ausschüttungsquote von 50% ab dem Finanzjahr 2024 erreicht werden. Die Bank wird sich weiterhin auf die Einhaltung von Verhaltensregeln und Kontrollen konzentrieren und eine klare Managementagenda verfolgen, um Geschäftsabläufe zu optimieren, noch innovativer zu werden und ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

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

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

Vergütungsgrundsätze

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

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

Vergütungsrelevante Ereignisse in 2023

Geschäftliche Entwicklung und Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensstrategie in 2023

Die Vorstandsvergütung ist eng mit den strategischen Zielen der Deutschen Bank geknüpft. Sämtliche mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten individuellen und gemeinschaftlichen Ziele sowie deren Bemessungsparameter für das Geschäftsjahr 2023 wurden zu Beginn des Jahres im Vergütungskontrollausschuss diskutiert und anschließend vom Aufsichtsrat beschlossen. Die Ziele dienen insgesamt der Förderung der strategischen Transformation des Konzerns und die für das Geschäftsjahr 2023 zu Beginn des Jahres 2024 in Bezug auf die Ziele festgestellten Erreichungsgrade geben Auskunft, in welchem Umfang die einzelnen Ziele erreicht wurden und damit den Erfolg der Bank unterstützt haben.

Seit 2019 hat das Managementteam die Deutsche Bank erfolgreich umgebaut. Durch die Neuausrichtung des Geschäfts auf ihre Kernkompetenzen ist die Bank deutlich profitabler, ausgewogener und kosteneffizienter geworden. Dank der disziplinierten Umsetzung der Strategie war die Bank in der Lage, ihre Kunden in einer volatilen Welt unter äußerst schwierigen Bedingungen zu unterstützen und ihre Widerstandsfähigkeit durch hohe Risikodisziplin und solides Kapitalmanagement unter Beweis zu stellen.

Der Gewinn vor Steuern belief sich Ende 2023 auf 5,7 Milliarden Euro. Dies ist ein leichter Anstieg von 2% gegenüber dem Vorjahr und das höchste Ergebnis seit sechzehn Jahren ungeachtet nicht-operationellen Kosten von 1 Milliarde Euro. Die Eigenkapitalrendite nach Steuern sank im Vergleich zum Vorjahr auf 7,4%, was auf

Steuereffekte in den Jahren 2022 und 2023 zurückzuführen ist, wobei die positiven Auswirkungen im Jahr 2022 größer waren. Die Erträge stiegen im Vergleich zu 2022 um 6% auf 28,9 Milliarden Euro, was auf den Anstieg der globalen Zinssätze zurückzuführen ist und vor allem auf den Erfolg der breiten Basis der Bank mit einem verstärkten Kundengeschäft, insbesondere in der Unternehmensbank und der Privatkundenbank mit der höchsten Wachstumsrate im Jahr 2023. Gleichzeitig gelang es der Deutschen Bank, die bereinigten Kosten mit 20,6 Milliarden Euro nahezu stabil zu halten und eine konstante Aufwand-Ertrag-Relation von 75% für das Gesamtjahr zu erzielen.

Entsprechend der Profitabilität aller Geschäftsbereiche im Jahr 2023 waren die Unternehmens- und die Privatkundenbank die wichtigsten Wachstumstreiber. Beide Geschäftsbereiche erzielten Rekordgewinne. Die Nettoerträge der Unternehmensbank beliefen sich im Jahr 2023 auf 7,7 Mrd. € und lagen damit um 22% über dem Vorjahreswert. Alle Geschäftsbereiche erzielten zweistellige Zuwächse, gleichzeitig wirkten sich innovative Produktentwicklungen und Investitionen in Kapazitäten für das zukünftige Geschäft positiv aus. Der Nettoertrag der Privatkundenbank lag mit 9,6 Mrd. € um 5% über dem Vorjahreswert. Bereinigt um Einmaleffekte wie den Verkauf des Finanzvertriebs in Italien stiegen sie sogar um 10%. Dies ist vor allem auf ein starkes Einlagengeschäft mit verbesserten Margen zurückzuführen. Wachstumstreiber war vor allem die Privatkundenbank Deutschland, deren Erträge um 14% über denen des Vorjahres lagen. Bereinigt um die Sondereffekte, die die Internationale Privatkundenbank erzielte, erreichte die Internationale Privatkundenbank ein Wachstum von 3%. In der Investmentbank lagen die Erträge mit 9,2 Mrd. Euro um 9% unter dem sehr hohen Niveau von 2022. Im Emissions- und Beratungsgeschäft stiegen die Erträge im Vergleich zum Vorjahr um 25%. Diese Entwicklung wurde hauptsächlich durch das Anleiheemissionsgeschäft getragen. Ein Grund dafür war, dass im Bereich Leveraged Debt Capital Markets (LDCM) anders als im Vorjahr keine Marktwertverluste durch gesicherten und nicht abgesicherten Engagements anfielen. Durch die Übernahme von Numis, dem führenden britischen Unternehmensmakler, wurden Investitionen in die Kundenberatung getätigt, um langfristig höhere Provisionserträge zu erzielen.

Die Ergebnisse des Jahres 2023 zeigen die Vorteile der Transformationsbemühungen der Deutschen Bank. Die Bank erzielte ein Ertragswachstum in ihren Kerngeschäften und setzte ihre Kostendisziplin fort. Die Risikovorsorge entspricht trotz des schwierigen Umfelds den Prognosen. Der gezielte Abbau von Risiken in der Bilanz hat zu der soliden Kapitalquote von 13,7% beigetragen.

Die individuellen Ziele sind in der Kurzfristkomponente (STA) gebündelt und haben einen Anteil von 40% an der gesamten variablen Vergütung. Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2023 für diese Komponenten Erreichungsgrade zwischen 61,52% und 116,38% festgestellt. Die Leistung des Vorstands als Gesamtgremium zeigt sich in der Langfristkomponente (LTA) mit einem Anteil von 60% an der gesamten variablen Vergütung. Insgesamt lag der Erreichungsgrad der gemeinschaftlichen Ziele allein auf das Geschäftsjahr 2023 bezogen bei 73,69%. Dieser Erreichungsgrad fließt zu 60% in die für das Geschäftsjahr 2023 zu gewährende Langfristkomponente ein. Da in die für

das Geschäftsjahr 2023 gewährte Langfristkomponente die Erreichungsgrade der Vorjahre (30% des Jahres 2022 und 10% des Jahres 2021) eingeflossen sind, lag der Erreichungsgrad diese Komponente für das Geschäftsjahr 2023 auf Basis der gewichteten Erreichungsgrade der drei Geschäftsjahre bei insgesamt 77,53%. Details zu den einzelnen Erreichungsgraden werden in diesem Bericht im Kapitel mit der Überschrift „Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr“ dargestellt.

Veränderungen im Vorstand und Vergütungsentscheidungen in 2023

Mit Wirkung zum 1. Juni und 1. Juli 2023 hat der Aufsichtsrat Änderungen in den funktionalen Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder beschlossen. Claudio de Sanctis wurde mit Wirkung vom 1. Juli 2023 für einen Zeitraum von drei Jahren zum Mitglied des Vorstands bestellt. Christiana Riley verließ den Vorstand mit Ablauf des 17. Mai 2023. Karl von Rohr schied mit Wirkung vom 31. Oktober 2023 aus dem Vorstand aus.

Der Vorstand bestand am Ende des Jahres 2023 aus 9 Mitgliedern mit einem Frauenanteil von 11%. Die Deutsche Bank erfüllt damit die gesetzlichen Anforderungen, bleibt aber hinter ihrem Anspruch zurück. Wie auf der Hauptversammlung 2023 dargelegt, ist der Aufsichtsrat mit der Vertretung von Frauen im Vorstand nicht zufrieden und hält an der Verpflichtung fest, den Anteil von Frauen im Vorstand zu erhöhen und eine Kultur der Vielfalt, Gleichberechtigung und Einbeziehung im weiteren Sinne zu fördern und zu würdigen. Im Rahmen des neuen Vergütungssystems der Bank hat der Aufsichtsrat diesen Anspruch noch stärker mit den Leistungszielen der Vorstandsmitglieder verknüpft. Generell wurde der verkleinerte Vorstand intern und extern positiv gewürdigt, da dies effizient ist.

Auf seiner Sitzung am 27. Juli 2023 hat der Aufsichtsrat beschlossen, Vorstandsmitgliedern mit Anspruch auf aktienbasierte aufgeschobene Vergütungen, welche sich zum Zeitpunkt der Hauptversammlung 2023 in der Haltefrist befanden, eine Dividendenausgleichszahlung (Dividendenäquivalente) in Höhe von EUR 0,30 pro Aktienanwartschaft zu gewähren. Ein Dividendenäquivalent entspricht dem Anspruch auf eine Barzahlung an dem betreffenden Unverfallbarkeitsdatum auf der Grundlage der Dividendenzahlung, die während der Haltefrist der Anzahl unverfallbarer DB-Aktien erfolgt wäre, die am Unverfallbarkeitsdatum freigegeben werden. Die Dividendenausgleichszahlungen werden auf der Grundlage der pro DB-Aktie gezahlten Dividende multipliziert mit der Anzahl der in Haltefrist befindlichen DB-Aktienanteile (fixer EUR-Betrag) ermittelt. Für die Dividendenausgleichszahlungen gelten dieselben Bestimmungen wie für die ihnen zugrunde liegende Vergütung einschließlich (jedoch nicht beschränkt auf) Aussetzung, Verfall oder Rückforderung (Clawback).

Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder und zieht für die Überprüfung regelmäßig externe Vergütungsberater unterstützend hinzu, wobei er sicherstellt, dass diese Berater vom Vorstand und der Deutschen Bank unabhängig sind. Im Jahr 2023 hat der Aufsichtsrat eine Überprüfung der Vergütungshöhe unter Berücksichtigung vergleichbarer Unternehmen (Peer Groups)

mit der Unterstützung durch einen externen Vergütungsberater vorgenommen. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Überprüfung und unter Berücksichtigung weiterer Aspekte wie der Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand oder Veränderungen im Verantwortungsbereich innerhalb des Vorstands hat der Aufsichtsrat die folgenden Vergütungsentscheidungen getroffen, die im Jahr 2023 wirksam wurden:

Eine vom Aufsichtsrat in Auftrag gegebene Benchmarking-Studie hat gezeigt, dass die Vergütungshöhe für das Vorstandsmitglied mit Zuständigkeit für die Unternehmens- und Investmentbank im Vergleich zur Vergleichsgruppe internationaler Banken niedriger ist. Im Vergleich zu den internationalen Banken liegt die Gesamtzielvergütung zwischen dem 25. Perzentil und dem Median. Aus diesem Grund und unter Berücksichtigung der Dauer seiner Mitgliedschaft im Vorstand hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Gesamtzielvergütung von Fabrizio Campelli mit Wirkung ab dem 1. April 2023 auf eine stärker am Markt ausgerichtete Gesamtzielvergütung von 8,8 Mio. € p.a. anzuheben, was einer Erhöhung von 25,71% entspricht (die Steigerung des Grundgehalts beträgt dabei 21,43%).

Ebenfalls mit Wirkung ab dem 1. April 2023 wurde die Zielvergütung des CFO angehoben. Hierbei hat der Aufsichtsrat die herausgehobene Stellung des CFO in der Bank und seine Rolle als stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bank AG im Vergleich zu den anderen Rollen im Vorstand bewertet und dabei die Dauer seiner Mitgliedschaft im Vorstand vor dem Hintergrund seiner Verlängerung als Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juli 2023 für weitere drei Jahre berücksichtigt. Seine Gesamtzielvergütung wurde auf 8,3 Mio. € p.a. angehoben. Dies entspricht einer Steigerung von 12,16% (die Steigerung des Grundgehalts beträgt dabei 6,67%).

Um einheitliche Vergütungsstrukturen aller Vorstände sicherzustellen, hat der Aufsichtsrat zudem das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung überprüft. Gemäß regulatorischer Vorgaben darf die variable Vergütung 200% der fixen Vergütung nicht überschreiten. Mit zwei Ausnahmen sind die Zielvergütungen aller Vorstandsmitglieder durchgängig so bemessen, dass im Fall einer maximalen Erfüllung sämtlicher Ziele diese regulatorische Obergrenze erreicht werden kann. Um hier konsistent zu sein, wurden die variablen Zielvergütungen von Christian Sewing und Karl von Rohr ab dem 1. April 2023 um 3,33% bzw. 6,76% erhöht. Die jeweiligen Grundgehälter blieben unverändert.

Die Gesamtzielvergütung für Claudio de Sanctis in seiner Funktion als Vorstandsmitglied und Leiter der Privatkundenbank wurde mit Wirkung ab seiner Bestellung zum Mitglied des Vorstands ab dem 1. Juli 2023 auf 7,9 Mio. € p.a. festgelegt.

Der Aufsichtsrat hat die Probleme und negativen Folgen für die Kunden im Zusammenhang mit dem Projekt Unity (IT-Migration der Postbank Kundenkonten auf die Deutsche Bank Plattform) eingehend analysiert und bewertet. Obwohl die technische Migration von Datensätzen systemtechnisch korrekt umgesetzt wurde, wurden die Auswirkungen auf die Kundenservices und -prozesse deutlich unterschätzt. Die große Zahl von Kunden, die durch die Migration Einschränkungen

erfahren haben, ist nach Ansicht von Aufsichtsrat und Vorstand nicht akzeptabel. Die Bank hat bei der Durchführung dieses Integrationsprogramms ihre eigenen hohen Ansprüche und die Erwartungen ihrer Kunden nicht erfüllt. Auch wenn in der Folgezeit schnelle und massive Anpassungen vorgenommen und Investitionen in zusätzliche Ressourcenkapazitäten, IT und automatisierte Prozesse getätigt wurden, um die Rückstände schnellstmöglich zu beseitigen, hat der Aufsichtsrat bei der Leistungsbeurteilung im Hinblick auf die Gewährung der variablen Vergütung die Gesamtbetrachtung des Themas berücksichtigt. Dabei wurde die individuelle Betroffenheit der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt und auf Empfehlung des Vergütungskontrollausschusses beschlossen, den individuellen Leistungsgrad für die kurzfristige Komponente ausgewählter betroffener Vorstandsmitglieder zu reduzieren.

Einzelheiten zur Berechnung der Kurzfristkomponente sind in diesem Bericht unter der Überschrift "Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr" aufgeführt.

Billigung des Vergütungsberichts 2022 durch die Hauptversammlung 2023

Der Vergütungsbericht 2022 für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutschen Bank in der Fassung vom 17. März 2023 wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2023 zur Genehmigung gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt. Die Hauptversammlung hat dem Vergütungsbericht mit einer Mehrheit von 89,07% zugestimmt.

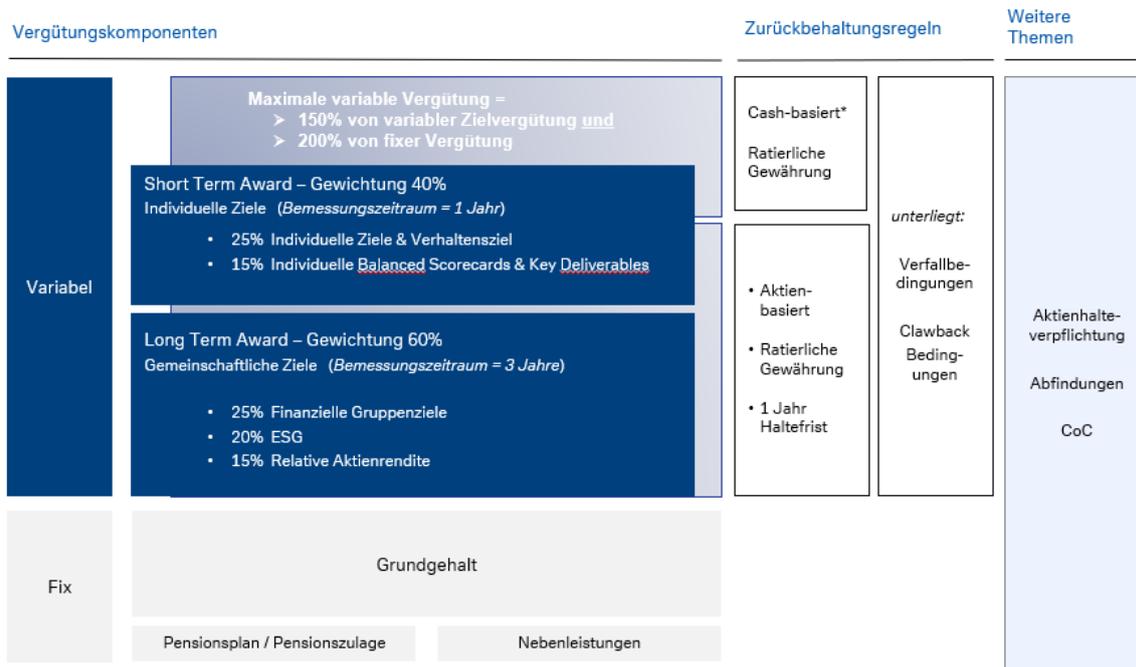
Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Struktur des Vorstandsvergütungssystems

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

Vorstandsvergütungssystem 2023

Komponente	Ziel	Umsetzung
Fixe Vergütung		
Grundgehalt	Mit der Grundvergütung wird die Übernahme von Rolle und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds honoriert. Die fixe Vergütung soll ein marktgerechtes, angemessenes Einkommen sichern und gewährleisten, dass unangemessene Risiken vermieden werden. Zusätzlich werden den Vorstandsmitgliedern wiederkehrende, sonstige Leistungen sowie Beiträge für die Altersversorgung gewährt.	- Monatliche Auszahlung; Höhe der Grundvergütung auf Jahresbasis zwischen 2,4 Mio. € und 3,6 Mio. €
Nebenleistungen		- Firmenwagen und ebenfalls Fahrgestellung, ggf. Aufwendungen für Umzugskosten, Mietkostenzuschüsse, Versicherungsprämien und Erstattung von geschäftsbezogene Repräsentationsaufwendungen
Altersversorgung		- Einheitlicher und vertraglich fest zugesagter jährlicher Beitrag bzw. Zulage in Höhe von 650.000 € für eine adäquate Versorgung im Alter
Variable Vergütung		
Short Term Award (STA)	Der STA honoriert den individuellen Wertbeitrag eines jeden Vorstandsmitglieds zur Erreichung kurz- und mittelfristiger Ziele im Einklang mit der Unternehmensstrategie. Er besteht aus zwei Elementen, die auf die Rolle und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnitten und deren Zielerreichungsgrade vom jeweiligen Vorstandsmitglied individuell beeinflussbar sind.	- 40% Anteil an der gesamten variablen Vergütung mit 2 auf die individuelle Leistung bezogenen Elementen (1) Individuelle Ziele (25%); und (2) Individuelle Balanced Scorecard (15%) - Maximale Zielerreichung 150% - Bemessungszeitraum 1 Jahr - Frühestmögliche Auszahlung in 4 Tranchen Restricted Incentive Awards (in bar) - nach 1, 3, 5 und 7 Jahren nach der Gewährung - Zielbetrag bei 100% Zielerreichung: Zwischen 1,640 Mio. € und 2,280 Mio. €
Long Term Award (LTA)	Bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf der Erreichung von langfristigen, an die Strategie gekoppelten Zielen. Um dies zu unterstreichen, hat der Aufsichtsrat mit einem Anteil des LTA von 60% an der gesamten variablen Zielvergütung einen Schwerpunkt auf diese Komponente gesetzt. Für den LTA legt der Aufsichtsrat gemeinschaftliche Ziele für die Mitglieder des Vorstands fest. Wichtiger Bestandteil des LTA bildet der ESG-Faktor. Mit seiner Implementierung in 2021 und dessen Weiterentwicklung erfolgt die konsequente Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bank mit der Vorstandsvergütung.	- 60% Anteil an der gesamten variablen Vergütung mit 3 Gruppenzielen (1) ESG-Ziele (20%); (2) Relative Aktienrendite (15%); (3) Finanzielle Gruppenziele (25%) - Maximale Zielerreichung 150% - Bemessungszeitraum 3 Jahre mit Gewichtungen von 60% (Geschäftsjahr (GJ)), 30% (GJ+1), 10% (GJ+2) - Auszahlung in 4 Tranchen ausschließlich in Aktien (Restricted Equity Awards) – frühestmögliche Auszahlung nach 2, 3, 4, 5 Jahren zzgl. einer jeweiligen Haltefrist von 1 Jahr nach der Gewährung - Zielbetrag bei 100% Zielerreichung: zwischen 2,460 Mio. € und 3,420 Mio. €



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

Detaillierte Informationen zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Bank AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft zu finden: [Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab Januar 2021](#).

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied auf Basis des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems eine Ziel-Gesamtvergütung fest. Der Empfehlung des DCGK folgend bestimmt er auch, welchen relativen Anteil die fixe Vergütung einerseits sowie kurzfristige und langfristige variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben. Hierbei stellt der Aufsichtsrat insbesondere sicher, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil der variablen Vergütung aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt.

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

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

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

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

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

Der Aufsichtsrat hat zudem den maximal möglichen Erreichungsgrad der kurzfristigen (STA) und langfristigen Ziele (LTA) prozentual einheitlich auf 150% der variablen Zielvergütung begrenzt. Darüber hinaus hat er eine zusätzliche betragsmäßige Obergrenze für die Summe aus Grundgehalt, STA und LTA in Höhe von 9,85 Mio. € festgelegt. Dies bedeutet, dass selbst bei Zielerreichungsgraden, die zu einer höheren Vergütung führen würden, die Vergütung auf maximal 9,85 Mio. € begrenzt ist. Sollte sich nach der Ermittlung der Zielerreichung rechnerisch eine variable Vergütung oder eine Gesamtvergütung ergeben, die eine der genannten Begrenzungen überschreitet, wird die variable Vergütung gekürzt. Dies geschieht durch eine prozentual gleichmäßige Kürzung des STA und des LTA.

Ziel- und Maximalwerte von Grundgehalt und variabler Vergütung

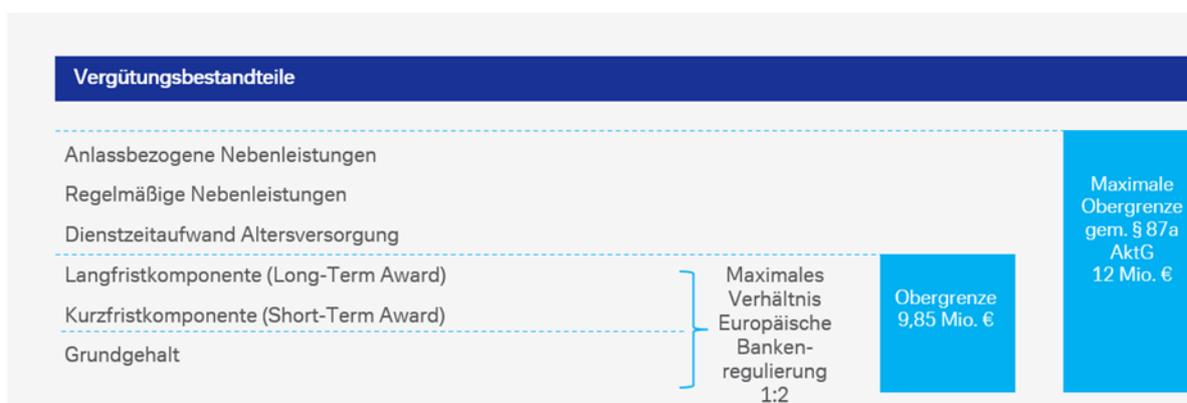
in €	2023				2022
	Grundgehalt	Short-Term Award	Long-Term Award	Gesamtvergütung ¹	Gesamtvergütung ¹
Vorstandsvorsitzender ²					
Zielwert	3.600.000	2.280.000	3.420.000	9.300.000	9.000.000
Maximalwert	3.600.000	3.420.000	5.130.000	9.850.000	9.850.000
Stellvertretende Vorstandsvorsitzende ^{2,3}					
Zielwert	3.200.000	2.040.000	3.060.000	8.300.000	7.400.000
Maximalwert	3.200.000	3.060.000	4.590.000	9.850.000	9.600.000
Ordentliches Vorstandsmitglied zuständig für die Unternehmens- und Investmentbank (CB&IB) ²					
Zielwert	3.400.000	2.160.000	3.240.000	8.800.000	7.000.000
Maximalwert	3.400.000	3.240.000	4.860.000	9.850.000	9.100.000
Ordentliches Vorstandsmitglied für die Privatbank ²					
Zielwert	3.000.000	1.960.000	2.940.000	7.900.000	7.400.000
Maximalwert	3.000.000	2.940.000	4.410.000	9.850.000	9.600.000
Alle übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder					
Zielwert	2.400.000	1.640.000	2.460.000	6.500.000	6.500.000
Maximalwert	2.400.000	2.460.000	3.690.000	8.550.000	8.550.000

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

² Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2023“ in diesem Bericht dargestellt.

³ Stellvertretender Vorstandsvorsitzende und Ordentliche Vorstandsmitglieder zuständig für Asset Management (AM) und für Finanzen (CFO).

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



Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr

Fixe Vergütung

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

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

Variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt. Die variable Vergütung setzt sich aus zwei Komponenten zusammen, einer Kurzfristkomponente (Short Term Award = STA) mit einer Gewichtung von 40% und einer Langfristkomponente (Long Term Award = LTA) mit einer Gewichtung von 60% bezogen auf die variable Zielvergütung.

Sämtliche Ziele, Mess- und Bewertungskriterien, die im Geschäftsjahr 2023 für die Leistungsbemessung zugrunde gelegt wurden, sind aus der Strategie der Deutschen Bank abgeleitet und entsprechen dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem. Die Ziele wurden so ausgewählt, dass sie für die Mitglieder des Vorstands geeignete Anreize setzen, die Ertragsentwicklung der Deutschen Bank zu fördern und im Einklang mit den Interessen der Aktionäre sowie der gesellschaftlichen Verantwortung der Deutschen Bank durch Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten und Klimaschutz stehen. Die herausfordernden Ziele spiegeln die Ambitionen der Bank wider. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung Null betragen, im Falle einer Übererfüllung ist der maximale Erreichungsgrad auf 150% des Zielwertes begrenzt.

Verhältnis von finanziellen und nicht-finanziellen Zielen

Bei der Festlegung der Ziele stehen finanzielle und nicht-finanzielle Ziele in einem ausgeglichenen Verhältnis zueinander. Bezogen auf die gesamte variable Vergütung lag im Geschäftsjahr 2023 ein größerer Fokus auf finanziellen Zielen mit einer Gewichtung von rund 68%. Sowohl die finanziellen als auch die nicht finanziellen Ziele wurden so gewählt, dass sie mit Abschluss des Geschäftsjahres quantitativ bzw. qualitativ messbar sind. Etwa 75% der Ziele sind quantitativ messbar und ein Anteil von etwa 25% wird qualitativ gemessen

Short-Term Award (STA)

Die Höhe des Short-Term Award für das Geschäftsjahr 2023 wird aus dem Erreichungsgrad der kurz- und mittelfristigen individuellen und geschäftsbereichsbezogenen Ziele im Bemessungszeitraum abgeleitet. Der Bemessungszeitraum korrespondiert mit dem Geschäftsjahr und beträgt ein Jahr.

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

- Individuelle Ziele und Verhaltensziel (62,5%)
- Individuelle Balanced Scorecards und Key Deliverables (37,5%)

Für jede dieser Komponenten stellt der Aufsichtsrat auf Basis eines klar strukturierten Jahres-End-Prozesses zu Jahresbeginn des Folgejahres die Zielerreichung fest. Aus den Zielerreichungen der zwei Komponenten ergibt sich für jedes Mitglied des

Vorstands ein Gesamtzielerreichungsgrad, der wiederum die Höhe der Kurzfristkomponente für das abgelaufene Geschäftsjahr bestimmt.

Festlegung der Vergütung des Short-Term Award

	Short-Term Award (40%)	
	Individuelle Ziele und Verhaltensziele (62,5%)	Balanced Scorecard und Key Deliverables (37,5%)
Zielwert ¹	€ 1.025.000 - € 1.425.000	€ 615.000 - € 855.000
Zielerreichungsgrad	0%-150%	0%-150%
Gesamter Zielwert innerhalb der STA Komponente	€ 0 - € 2.137.500	€ 0 - € 1.282.500
Gesamter Zielwert innerhalb des STA		€ 0 - € 3.420.000

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

Individuelle Ziele

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

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

Für jedes Vorstandsmitglied wurden für das Geschäftsjahr 2023 zu Jahresbeginn maximal 4 Individuelle Ziele mit unterschiedlicher Gewichtung festgelegt. Der Aufsichtsrat hat für diese Ziele zu Beginn des Jahres klare Erwartungen und finanzielle und/oder nicht-finanzielle Leistungskriterien festgelegt, wie z.B. finanzielle Key Performance Indicators (KPIs), Erreichen von Meilensteinen, Feedback des Chief Executive Officer (CEO) und/oder des Aufsichtsrats, Stakeholder-Feedback und qualitative Bewertungen. Diese ermöglichen es dem Aufsichtsrat, den Leistungsbeitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds zur konkreten Umsetzung der Ziele objektiv zu beurteilen.

Neben den individuellen Zielen der einzelnen Vorstandsmitglieder beurteilt der Aufsichtsrat auch deren individuelle Leistung (Performance) hinsichtlich der wesentlichen Werte und Überzeugungen der Bank sowie der entsprechenden

Vorschriften für Führungsverhalten. Fokusthemen in 2023 waren Integrität, Innovation und nachhaltige Leistungen. Im Hinblick auf die Verknüpfung von Verhalten und Leistung bei der Vergütung von Vorstandsmitgliedern erwartet der Aufsichtsrat von den Vorstandsmitgliedern, dass sie eine Vorbildfunktion einnehmen. Anreize sollten ausschließlich für herausragende, die Erwartungen an die betreffenden Aufgaben (Rollen) übertreffende Leistungen geschaffen werden.

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

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

Vorstandsmitglied	Gewichteter Anteil (in %)	Individuelle Ziele	Zielerreichungsgrad (in %)
Christian Sewing	28,0%	Durchführung und Umsetzung von regulatorischen Abarbeitungs-/Behebungsmaßnahmen	133,20%
	13,7%	Vollständige „Purpose“-Erklärung und Entwicklung der DB-Führung/Kultur	
	24,0%	Umsetzung der Strategie für die DB-Konzern, Meilensteine und Weiterentwicklung der DB-Vision über 2025 hinaus	
	14,3%	Stärkung der Positionierung mit den wichtigsten Interessengruppen	
	20,0%	Verhaltensziel	
James von Moltke	24,0%	Umsetzung des Finanzplans des Konzerns und der „Future of Finance“-Vision	117,80%
	28,0%	Regulatorische Abarbeitungs- und Transformationsmaßnahmen vorantreiben	
	16,0%	Weitere kundenorientierte Verbesserung der Partnerschaft zwischen Business und Finanzbereich	
	12,0%	Langfristige Aktionäre suchen und gewinnen	
	20,0%	Verhaltensziel	
Fabrizio Campelli	28,0%	Umsetzung der Corporate Bank/Investment Bank-Strategie und nachhaltige Rentabilität sowie Pflege von Kundenbeziehungen	119,00%
	28,0%	Verbesserung von Kontrollen und Nachweis ihrer Wirksamkeit gegenüber Regulierungsbehörden	
	16,0%	Stärkere Front-to-Back-Ausrichtung von Unternehmensbank/Investmentbank	
	8,0%	Steuerung der Region UK und Irland	
	20,0%	Verhaltensziel	
Claudio de Sanctis (Mitglied seit 1. Juli 2023)	26,7%	Entwicklung der Privatkundenbank-Strategie	115,33%
	26,7%	Umsetzung der Ziele für Effizienz, Wachstum und nachhaltige Rentabilität	
	26,7%	Durchführung wichtiger Abarbeitungsmaßnahmen	
	20,0%	Verhaltensziel	
Bernd Leukert	24,0%	Umsetzung und Weiterentwicklung der Konzernstrategie	112,80%
	24,0%	Abarbeitungsmaßnahmen: Unterstützung des CEO bei der weiteren Stärkung des Kontrollrahmenwerks der DB mit Fokus auf regulatorische Anforderungen	
	16,0%	Technologie-, Daten- und Innovationsstrategie: weitere Verbesserung der Stabilität, Fokussierung auf Innovation und Stärkung der Datenverwaltung	
	16,0%	Mitarbeiter: Stärkung der Führung und Förderung des Mitarbeiterengagements	
	20,0%	Verhaltensziel	
Alexander von zur Mühlen	24,0%	Umsetzung und Weiterentwicklung der Asien-Pazifik-Strategie	110,40%
	24,0%	Kundenorientierung	
	16,0%	Kultur und Verhalten	
	16,0%	Förderung eines Wertversprechens als „Global Hausbank“	
	20,0%	Verhaltensziel	
Rebecca Short	29,7%	Abarbeitungsmaßnahmen vorantreiben	114,25%
	21,7%	Umsetzung der Transformationsportfolios	
	16,0%	Senkung der strukturellen Kosten vorantreiben	
	12,7%	Exzellenz im Beschaffungswesen und Integration von Human Resources/Global Real Estate vorantreiben	
	20,0%	Verhaltensziel	
Prof. Dr. Stefan Simon	32,0%	Förderung der Umsetzung der FCR KD (Financial Crime Risk Key Deliverable)	116,60%
	16,0%	Compliance: Umsetzung von Änderungen im Executive Committee und Förderung personeller, organisatorischer und kultureller Veränderungen	
	16,0%	Rechtsabteilung (Legal): Einsetzung eines neuen Leiters der Rechtsabteilung und Entwicklung einer Personalagenda	
	16,0%	Ausbau und Stärkung der Beziehungen zu Regulierungs- und Aufsichtsbehörden	
	20,0%	Verhaltensziel	

Vorstandsmitglied	Gewichteter Anteil (in %)	Individuelle Ziele	Zielerreichungsgrad (in %)
Olivier Vigneron	20,0%	Sicherung der Stabilität und Widerstandsfähigkeit unserer „Global Hausbank“	106,00%
	20,0%	Integrierte Technologie und Analytik	
	20,0%	Entwicklung von Non-Financial Risk, Risikokultur und ESG	
	20,0%	Regulatorische Sanierungsmaßnahmen	
	20,0%	Verhaltensziel	
Christiana Riley ¹	32,0%	Stärkung des Engagements mit US-Aufsichtsbehörden und Durchführung wesentlicher Kontrollverbesserungsmaßnahmen im Bereich Finanzkriminalität für Amerika und 2022 Comprehensive Capital Analysis and Review (CCAR)	N/A
(Mitglied bis 17. Mai 2023)	24,0%	Umsetzung des Finanzplans 2023 im Einklang mit der Risikobereitschaft und dem Kontrollumfeld, einschließlich Kundenbindung	
	16,0%	Stärkung des Kundenengagements	
	8,0%	Förderung der DB Kultur mit Fokus auf Integrität und Verhalten	
	20,0%	Verhaltensziel	
Karl von Rohr ²	24,0%	Umsetzung der Privatkundenbank-Strategie, einschließlich Effizienz, Wachstum und nachhaltiger Rentabilität	N/A
(Mitglied bis 31. Oktober 2023)	16,0%	Unterstützung der DWS-Strategie durch Aufsichtsratsfunktion	
	28,0%	Durchführung wichtiger Sanierungsmaßnahmen	
	12,0%	Aufsicht über die Regionen Deutschland und EMEA	
	20,0%	Verhaltensziel	

¹ Aufgrund ihres Wunsches, vor Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode aus dem Vorstand auszusteigen, hat Frau Riley keinen Anspruch auf variable Vergütung für 2023.

² Es erfolgte keine Bewertung der individuellen Ziele, da der Zielerreichungsgrad für den Short-Term Award im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand entsprechend dem Vorjahresniveau festgelegt wurde.

Für die qualitativen Ziele hat der Aufsichtsrat zu Beginn des Jahres Erwartungen und finanzielle und/oder nicht-finanzielle Leistungskriterien formuliert, die es ihm ermöglichen, den Leistungsbeitrag der jeweiligen Vorstandsmitglieder hinsichtlich der konkreten Umsetzung eines Ziels für das Performance-Jahr zu Beginn des Folgejahres objektiv zu bewerten. Die so für die einzelnen Ziele festgestellten Erreichungsgrade werden für jedes Vorstandsmitglied entsprechend der vorab definierten Gewichtungen zu einem Durchschnitt zusammengefasst. Der dementsprechend ermittelte Zielerreichungsgrad wird mit dem Zielbetrag in Höhe von 62,5% der variablen Zielvergütung des STA multipliziert. Daraus ergibt sich der rechnerische Auszahlungsbetrag für die Komponente der individuellen Ziele.

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

Mitglied des Vorstands	Individuelle Ziele und Verhaltensziel - Leistungsabhängige Vergütung (Zusammenfassung)
Christian Sewing (CEO)	<p>Der Aufsichtsrat hat bestätigt, dass Christian Sewing die Strategie der Deutschen Bank erfolgreich umgesetzt und ihre Ertragskraft weiter erhöht hat. Christian Sewing hat die beschleunigte Umsetzung der strategischen Agenda und die Entwicklung des langfristigen fokussierten Geschäftsmodells weiter vorangetrieben, mithilfe dessen sich die Deutsche Bank für weiteres Wachstum und künftigen Erfolg positionieren will. Beide sind Teil eines umfassenderen Rahmenwerks, das die langfristige nachhaltige Entwicklung der Bank leiten soll. Christian Sewing hat weiterhin für die Durchführung der regulatorischen Verbesserungsmaßnahmen gesorgt und die betreffenden Geschäftseinheiten mit erheblichen Ressourcen ausgestattet. Dank dessen wurden klare Erfolge bezüglich der Verbesserungsmaßnahmen erzielt. Insbesondere wurden in den USA und GB gute Fortschritte vermeldet. Trotz positiver Signale von Regulierungsbehörden hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass weiterhin bankweit Verbesserungsmaßnahmen in den Fokus genommen werden müssen. Im Rahmen seiner Leistungsbeurteilung hat der Aufsichtsrat die Probleme mit dem Kundenservice im Zusammenhang mit dem Projekt Unity (IT-Migration der Konten von Postbank-Kunden auf die Plattform der Deutschen Bank) sowie ihre negativen Auswirkungen geprüft und eine individuelle Herabsetzung des Zielerreichungsniveaus für die Kurzfristkomponente vorgenommen.</p> <p>Der Aufsichtsrat hat bestätigt und anerkannt, dass Christian Sewing dank seiner hohen Integrität die Anerkennung und Glaubwürdigkeit der Deutschen Bank aufseiten der wichtigsten Stakeholder erhöht hat. Er hat sich konzentriert für eine stärkere Fokussierung auf die Kunden und die Positionierung der Deutschen Bank als Beraterin von Firmenkunden in Strategiefragen eingesetzt. Gleichzeitig hat er die politische und regulatorische Positionierung sowie die Expertise der Deutschen Bank durch sein verstärktes Engagement in Deutschland, der EU und weltweit weiter festigt. Als Präsident des Bundesverbands Deutscher Banken und dank seiner Auszeichnung als „Banker of the Year“ in Anerkennung seines großen Engagements für die europäische Finanzbranche hat Christian Sewing einen erheblichen Beitrag zur Stärkung der Außenwirkung und Reputation der Bank geleistet. Bei der Beurteilung der individuellen Ziele hat der Aufsichtsrat das Verhalten Christian Sewings in seiner Funktion als CEO berücksichtigt. Auf der Grundlage des Verhaltenskodex sowie der Werte und Überzeugungen der Bank hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass Christian Sewing stets auf höchstem Integritätsniveau gehandelt und sich in jeder Hinsicht vorbildlich verhalten hat. Der Aufsichtsrat hat in seiner Beurteilung die aktive Beteiligung von Christian Sewing an der Entwicklung und Einführung einer Unternehmenszweckerklärung („Purpose“), seine Teilnahme an Deutsche Bank & Talent Initiative-Veranstaltungen zur Sicherung einer nachhaltigen Performance und des entsprechenden Leitbilds in allen Geschäftsbereichen sowie sein starkes Engagement für die Belange externer Stakeholder (Aufsichtsbehörden, Investoren, Politiker, Medien, Kunden) hervorgehoben.</p>
James von Moltke (CFO)	<p>Der Aufsichtsrat hat die unter der Leitung von James von Moltke durchgeführten Maßnahmen zur Umsetzung des Finanzplans für 2023 bestätigt. Die Finanzleistung übertraf bei den meisten Kennzahlen den Plan und es wurde eine deutliche Outperformance gegenüber dem Kapitalplan erzielt, obwohl die Aufwendungen, insbesondere die nicht-operativen Aufwendungen, sowie die Risikoversorge im Kreditgeschäft höher als erwartet waren. Eine gesamte Balanced Scorecard-Performance hinsichtlich der Finanz- und Kultur-/Kontrollkennzahlen sowie Fortschritte bei der Umsetzung des Future of Finance-Leitbilds, einschließlich der erfolgreichen Übergabe des Finanztransformationsprogramms an den Chief Operating Officer (COO) als vollständig agilen Bereich, ergaben eine das Zielniveau übertreffende Gesamtleistung. Der Aufsichtsrat hat die Initiativen von James von Moltke zur weiteren Verbesserung der kundenorientierten Zusammenarbeit der Geschäftsbereiche mit Finance gewürdigt. James von Moltke unterstützte die Neuplanung von Geschäftsiniciativen im Zusammenhang mit der Numis-Transaktion und zeigte uneingeschränktes Engagement bei der Umsetzung von Geschäftslösungen, insbesondere in den Bereichen Business Finance, Treasury und Planning sowie Performance Management. James von Moltke ist es darüber hinaus gelungen, das Rahmenwerk für das treiberbasierte Kostenmanagement (Driver-Based Cost Management, DBCM) einschließlich funktionaler Vernetzungen und Workshops zu erweitern.</p> <p>Er hat sich bankweit mit großem Engagement für die Durchführung regulatorischer Verbesserungsmaßnahmen einschließlich der Bereitstellung von Ressourcen und Kontaktpflege mit den Aufsichtsbehörden eingesetzt. Er hat die anhaltenden Fortschritte bei der Schließung wesentlicher Feststellungen in Finance vorangetrieben. Darüber hinaus ist es ihm gelungen, die noch offenen Feststellungen fast vollständig zur Schließung zu bringen. Obgleich wichtige Meilensteine der Verbesserungsprogramme erreicht wurden, hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass diese Thematik auch weiterhin im Fokus bleiben muss, damit der allmähliche Wechsel von solchen Maßnahmen hin zu einem Risikomanagement als Teil der üblichen Geschäftsbetriebs („business as usual“) gelingt. Auf Initiative von James von Moltke konnten durch Erreichung wichtiger Ziele (KD) fortlaufend Fortschritte bei der Transformation erreicht werden. Ferner ist es ihm gelungen, die Geschäftsbeziehung zu wichtigen Stakeholdern und Investoren auf- und auszubauen. James von Moltke hat sich weiterhin bemüht, die Grundlagen für ein erneutes Investorenengagement zu schaffen und langfristig Aktionäre für die Bank zu gewinnen. Im Rahmen der Performance-Beurteilung hat der Aufsichtsrat die Probleme mit dem Kundenservice im Zusammenhang mit dem Projekt Unity (IT-Migration der Konten von Postbank-Kunden auf die Plattform der Deutschen Bank) geprüft sowie unter Berücksichtigung der Rolle von James von Moltke als CFO und seiner erhöhten Verantwortung als stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Bank eine individuelle Herabsetzung des Zielerreichungsniveaus für die Kurzfristkomponente vorgenommen.</p> <p>Bei der Beurteilung der individuellen Ziele hat der Aufsichtsrat das Verhalten von James von Moltke in seiner Funktion als CFO und stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bank berücksichtigt. Auf der Grundlage des Verhaltenskodex sowie den Werten und Überzeugungen der Bank hat der Aufsichtsrat bestätigt, dass James von Moltke in 2023 stets auf höchstem Integritätsniveau gehandelt und sich in jeder Hinsicht vorbildlich verhalten hat. Unter seiner Leitung wurde der Leadership-Compass in Finance eingeführt. Darüber hinaus hat sich James von Moltke aktiv an der Abfassung der Unternehmenszweckerklärung beteiligt, an zahlreichen Veranstaltungen teilgenommen und die ethischen und nachhaltigen Entscheidungsprozesse in der gesamten Bank vorangetrieben.</p>

106,00 % - 133,20%

Bandbreite der Zielerreichungsgrade für die Individuellen Ziele und Verhaltensziel der Vorstandsmitglieder in 2023

Individuelle Balanced Scorecard und Key Deliverables

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

Basierend auf den funktionalen Zuständigkeiten gemäß Geschäftsverteilungsplan für den Vorstand ist jedem Vorstandsmitglied mindestens eine individuelle Balanced Scorecard und maximal 4 Balanced Scorecards zugeordnet. Ist einem Vorstandsmitglied mehr als eine Balanced Scorecard zugeordnet, so werden diese

nach dem Umfang und der Komplexität der damit verbundenen Aktivitäten zueinander gewichtet. Vier Vorstandsmitglieder haben mehr als eine Balanced Scorecard, da sie für mehrere Funktionen und/oder Geschäftsbereiche zuständig sind. Die nachstehende Tabelle zeigt die Anzahl der Balanced Scorecards und ihre jeweilige Gewichtung.

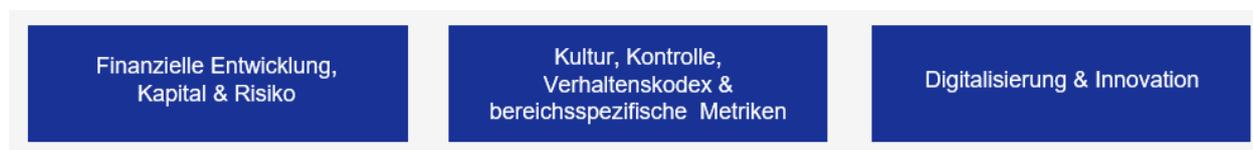
Balanced Scorecards der Vorstandsmitglieder in 2023

Vorstandsmitglied	Gewichtungen	Balanced Scorecard
Christian Sewing	83%	Konzern / Vorsitzender
	17%	Personalbereich / Unternehmensimmobilien
James von Moltke	75%	Finanzvorstand
	25%	Vermögensverwaltung
Fabrizio Campelli	35%	Unternehmensbank
	35%	Investmentbank
	20%	Investment- und Unternehmensbank Betrieb und Steuerung
	10%	Region Vereinigtes Königreich & Irland
Claudio de Sanctis ¹	100%	Privatkundenbank
Bernd Leukert	100%	Technologie, Daten und Innovation
Alexander von zur Mühlen	71%	Region Asien/ Pazifik
	15%	Region Deutschland
	15%	Region Europa, Naher Osten und Afrika
Rebecca Short	38%	Operativer Vorstand exkl. Personalbereich / Unternehmensimmobilien, exkl. DB Gruppe Strategische Analyse
	27%	Einheit zur Freisetzung von Kapital
	18%	Personalbereich & Unternehmensimmobilien
	18%	DB Gruppe Strategische Analyse
	71%	Verwaltungsvorstand
Professor Dr. Stefan Simon	29%	Region Amerika
	100%	Risikovorstand
Olivier Vigneron	100%	Risikovorstand
Karl von Rohr ²	40%	Privatkundenbank
	40%	Vermögensverwaltung
	10%	Region Deutschland
	10%	Region Europa, Naher Osten und Afrika

¹ Mitglied seit 1. Juli 2023.

² Mitglied bis 31. Oktober 2023.

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



Diesen Kategorien sind insgesamt 66 Key Performance Indicators (KPIs) zugeordnet, von denen je nach funktionalem Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds ein Set von 7 bis 16 KPIs in jede einzelne Balanced Scorecard eingebettet ist. Die Methodik der Balanced Scorecards wurde seit ihrer Einführung im Jahr 2018 weiterentwickelt und an den sich entwickelnden Fokus angepasst. Um beispielsweise Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG) im Vergütungssystem zu fördern, werden ESG-Themen seit 2021 noch stärker in den Balanced Scorecards, aber auch im Long-Term Award (LTA) berücksichtigt.

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

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

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

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

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

Individuelle Chairman Balanced Scorecard für Christian Sewing¹

KPI Kategorie	Gewichtung	KPI	Zielerreichung 2023	Erreichungsgrad
Finanzielle Entwicklung/ Kapital und Risiko	50%	Direkte bereinigte Kostenbasis (DACB)	Der KPI "Direkte bereinigte Kostenbasis" misst das Kostenziel für den Geschäftsbereich des Vorstandsvorsitzenden. "Bereinigte Kosten" bedeutet, dass Kosten für Rechtsstreitigkeiten, Abfindungen, Restrukturierung und Wertminderung von der Zielvorgabe ausgeschlossen sind. Im Jahr 2023 lag die direkte bereinigte Kostenbasis bei 541 Mio. € und unterbot damit das Ziel um -4,2 %.	111%
		Direkte bereinigte Kostenbasis – Konzern	Die "Direkt bereinigte Kostenbasis" für die Deutsche Bank Gruppe betrug 20,6 Mrd. € im Jahr 2023, -4,6% über dem Zielwert.	
		Verschuldungsquote	Die „Verschuldungsquote“ ist das Kernkapital der Bank als Prozentsatz des gesamten Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der Eigenkapitalverordnung/Kapitaladäquanzrichtlinie. Zum Jahresende 2023 lag die Verschuldungsquote bei 4,55 % und übertraf damit die Zielvorgabe um 5,5 %.	
Kultur, Kontrolle & Verhalten/ Franchise	50%	Red Flags (Durchschnitt 12 Monate)	"Red Flags" werden für Verstöße gegen relevante risikobezogene Richtlinien und Kontrollprozesse vergeben. Während die Zielvorgabe im Durchschnitt bis zu eine „Rote Flagge“ pro Monat im Bereich des Vorsitzenden erlaubt hätte, gab es im Jahr 2023 durchschnittlich 0 „Rote Flaggen“ pro Monat.	111%
		Culture Pulse Survey (Mitarbeiterumfrage)	Der KPI „Mitarbeiterumfrage“ wird anhand des Durchschnitts der positiven Antworten auf fünf kulturbezogene Fragen gemessen. Das Ziel für 2023 von 75 % wurde mit einem Ergebnis von 75,89 % übererfüllt.	
		Geschlechterdiversität (VP/D/MD)	Der KPI "Geschlechterdiversität" ist der Anteil der Frauen in den Rollen Vice President, Director und Managing Director innerhalb der Deutsche Bank Gruppe. Das Ziel von 41,2 % für den Bereich des Vorstandsvorsitzenden wurde mit einem Anteil von 43 % im Jahr 2023 deutlich übertroffen.	
		Überfälligen Feststellungen (F3/F4) – (Durchschnitt 12 Monate)	Der KPI "Überfällige Feststellungen" zählt die Anzahl der überfälligen Feststellungen, einschließlich "wesentlicher" und "kritischer" Feststellungen, die i) interne und ii) regulatorische Feststellungen und iii) Selbst identifizierte Angelegenheiten (Self-Identified Issues, SIs). Im Jahr 2023 gab es im Durchschnitt 0,67 überfällige Feststellungen gegenüber einem Ziel von 0.	
		Medien Reputation	Der KPI "Medienreputation" für den Konzern ist ein Index zur Tonalität der DB-Medienberichterstattung, der von dem externen Anbieter Unicepta bereitgestellt wird (Grundlage: die globale Medienliste der DB). Der Zielwert von 0 auf einer Skala von (1, rein negativ, bis 1, rein positiv, wurde im Jahr 2023 mit einem Wert von (0,21) fast erreicht.	
ESG-Ratingindex	Der "ESG-Rating-Index" ist der gleich gewichtete indexierte Wert der in den drei wichtigsten ESG-Ratings der Bank erzielten Punktzahlen/Bewertungen. Der Wert für 2023 betrug 71,00 gegenüber einem Zielwert von 73,00			

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

Individuelle CFO Balanced Scorecard für James von Moltke

KPI Kategorie	Gewichtung	KPI	Zielerreichung 2023	Erreichungsgrad
Finanzielle Entwicklung/ Kapital und Risiko	60%	Direkte bereinigte Kostenbasis (DACB)	Der KPI "Direkte bereinigte Kostenbasis" misst das Kostenziel für den Finanzbereich. "Bereinigte Kosten" bedeutet, dass Kosten für Rechtsstreitigkeiten, Abfindungen, Restrukturierung und Wertminderung von der Zielvorgabe ausgeschlossen sind. Im Jahr 2023 lag die bereinigte direkte Kostenbasis bei 524 Millionen Euro und damit 1,7 % über dem Zielwert.	112%
		Direkte bereinigte Kostenbasis – Konzern	Die "Direkt bereinigte Kostenbasis" für die Deutsche Bank Gruppe betrug 20,6 Mrd. € im Jahr 2023, -4,6% über dem Zielwert.	
		Verschuldungsquote	Die „Verschuldungsquote“ ist das Kernkapital der Bank als Prozentsatz des gesamten Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der Eigenkapitalverordnung/Kapitaladäquanzrichtlinie. Zum Jahresende 2023 lag die Verschuldungsquote bei 4,55 % und übertraf damit die Zielvorgabe um 5,5 %.	
Kultur, Kontrolle & Verhalten/ Franchise	30%	Red Flags (Durchschnitt 12 Monate)	Red Flags "werden für Verstöße gegen relevante risikobezogene Richtlinien und Kontrollprozesse vergeben. Während die Zielvorgabe bis zu drei "Roten Flagge" im monatlichen Durchschnitt Finanzbereich erlaubt hätte, gab es im Jahr 2023 im Monatsdurchschnitt eine "Rote Flaggen".	112%
		Audit Bewertung des Kontrollumfelds (CRMG)	Die Bewertung des Kontrollumfelds ist eine Punktzahl, die basierend auf der Leistung der einzelnen Divisionen, in Bezug auf 4 Haupt-Komponenten ermittelt wurde welche das Kontrollumfeld (kritische Feststellungen) sowie kulturelle Themen (selbst identifizierte Risikoakzeptanz, Qualität und Pünktlichkeit der Verbesserungsmaßnahmen) umfassen. Das Ziel von 2,5 wurde mit einer Bewertung von 1,69 für 2023 verfehlt.	
		Culture Pulse Survey (Mitarbeiterumfrage)	Der KPI „Mitarbeiterumfrage“ wird anhand des Durchschnitts der positiven Antworten auf fünf kulturbezogene Fragen gemessen. Das Ziel für 2023 von 75 % wurde mit einem Ergebnis von 74,13 % annähernd erreicht.	
		Geschlechterdiversität (VP/D/MD)	Der KPI "Geschlechterdiversität" ist der Anteil der Frauen in den Rollen Vice President, Director und Managing Director innerhalb der Deutsche Bank Gruppe. Das Ziel von 36,54 % für den Bereich Finanzen wurde mit einem Anteil von 36,05 % im Jahr 2023 annähernd erreicht.	
		ESG-Ratingindex	Der "ESG-Rating-Index" ist der gleich gewichtete indexierte Wert der in den drei wichtigsten ESG-Ratings der Bank erzielten Punktzahlen/Bewertungen. Der Wert für 2023 betrug 71,00 gegenüber einem Zielwert von 73,00.	
Digitalisierung	10%	Termine mit Investoren	Der KPI "Investorentermine" gibt die Anzahl der Kontakte mit Aktien- und Kreditinvestoren an. Das Ziel von 550 Treffen wurde mit einer Gesamtzahl von 1.020 Terminen übererfüllt.	112%
		Verbesserung von Datenqualitätsproblemen	Die Kennzahl misst wie schnell die wichtigsten Datenqualitätsprobleme der Bank in einem Zeitraum von 6 bzw. 18 Monaten analysiert und behoben werden können. Der Wert für 2023 lag bei 0,13 gegenüber einem Zielwert von 0,15 und wurde damit übererfüllt.	
		Bestätigte Digitalisierungsideen zur Kapazitätsschaffung	Die Kennzahl bezieht sich auf die Identifikation von Möglichkeiten der Digitalisierung in den einzelnen Bereichen durch Überprüfung der Prozesse/ Produkte mit dem Innovationsteam und der Einreichung der Digitalisierungsideen zur Umsetzung durch die Tactical Solutions Group (TSG) Das für 2023 gesetzte Ziel von 328,23 Tsd. Stunden wurde mit einem Ergebnis von 389,50 Tsd. Stunden übererfüllt.	

¹ Die CFO Balanced Scorecard repräsentiert eine von zwei Balanced Scorecards des CFO's (CFO und Vermögensverwaltung). Der Gesamtzielerreichungsgrad des Balanced Scorecards stellt eine Kombination beider Balanced Scorecards dar.

Balanced Scorecard (exemplarische Darstellung)

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

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

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

Zielerreichungsgrade der Balanced Scorecards je Vorstandsmitglied

Vorstandsmitglied	Balanced Scorecard & Key Deliverables Zielerreichungsgrad (in %)
Christian Sewing	111%
James von Moltke	112%
Fabrizio Campelli	112%
Claudio de Sanctis ¹	115%
Bernd Leukert	120%
Alexander von zur Mühlen	106%
Rebecca Short	119%
Professor Dr. Stefan Simon	94%
Olivier Vigneron	121%
Christiana Riley ²	N/A
Karl von Rohr ³	N/A

¹ Mitglied seit 1. Juli 2023

² Aufgrund ihres Wunsches, vor Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode aus dem Vorstand auszusteigen, hat Frau Riley keinen Anspruch auf variable Vergütung für 2023.

³ Mitglied bis 31. Oktober 2023. Es erfolgte keine Bewertung der Balanced Scorecards KPIs, da der Zielerreichungsgrad für den Short-Term Award im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand entsprechend dem Vorjahresniveau festgelegt wurde.

94% - 121%

Bandbreite der Zielerreichungsgrade für die Balanced Scorecards und der Key Deliverables der Vorstandsmitglieder in 2023

Short-Term Award Gesamt-Zielerreichung

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden für die Mitglieder des Vorstands auf der Grundlage des Erreichungsgrads der Ziele, die mit den drei vom Aufsichtsrat im Short-Term Award festgelegten Komponenten verbunden sind, die folgenden Gesamtzielerreichungsgrade festgelegt:

Short-Term Award Gesamt-Zielerreichung

	Individuelle Zielerreichungsgrade (in %)		Gesamt-STA Zielerreichungsgrad		
	Individuelle Ziele und Verhaltensziel (62,5%)	Balanced Scorecard & Key Deliverables (37,5%)	Zielerreichungsgrad (in %)	Zielerreichungsgrad inkl. Unity-Reduktion (in %)	Zielerreichungsgrad (in €)
Christian Sewing	133,20%	111,00%	124,88%	112,39%	2.528.719
James von Moltke	117,80%	112,00%	115,63%	109,84%	2.163.922
Fabrizio Campelli	119,00%	112,00%	116,38%	116,38%	2.374.050
Claudio de Sanctis ¹	115,33%	115,00%	115,21%	109,45%	1.072.570
Bernd Leukert	112,80%	120,00%	115,50%	103,95%	1.704.780
Alexander von zur Mühlen	110,40%	106,00%	108,75%	108,75%	1.783.500
Rebecca Short	114,25%	119,00%	116,03%	110,23%	1.807.767
Professor Dr. Stefan Simon	116,60%	94,00%	108,13%	108,13%	1.773.250
Olivier Vigneron	106,00%	121,00%	111,63%	100,46%	1.647.585
Christiana Riley ²	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Karl von Rohr ³	N/A	N/A	123,03%	61,52%	973.988

¹ Mitglied seit 1. Juli 2023.

² Aufgrund ihres Wunsches, vor Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode aus dem Vorstand auszusteigen, hat Frau Riley keinen Anspruch auf variable Vergütung für 2023.

³ Mitglied bis 31. Oktober 2023. Es erfolgte keine Bewertung der individuellen Leistungen, da der Zielerreichungsgrad für den Short-Term Award im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand entsprechend dem Vorjahresniveau festgelegt wurde.

61,52% - 116,38%

Bandbreite der STA Gesamtzielerreichungsgrade der Vorstandsmitglieder in 2023

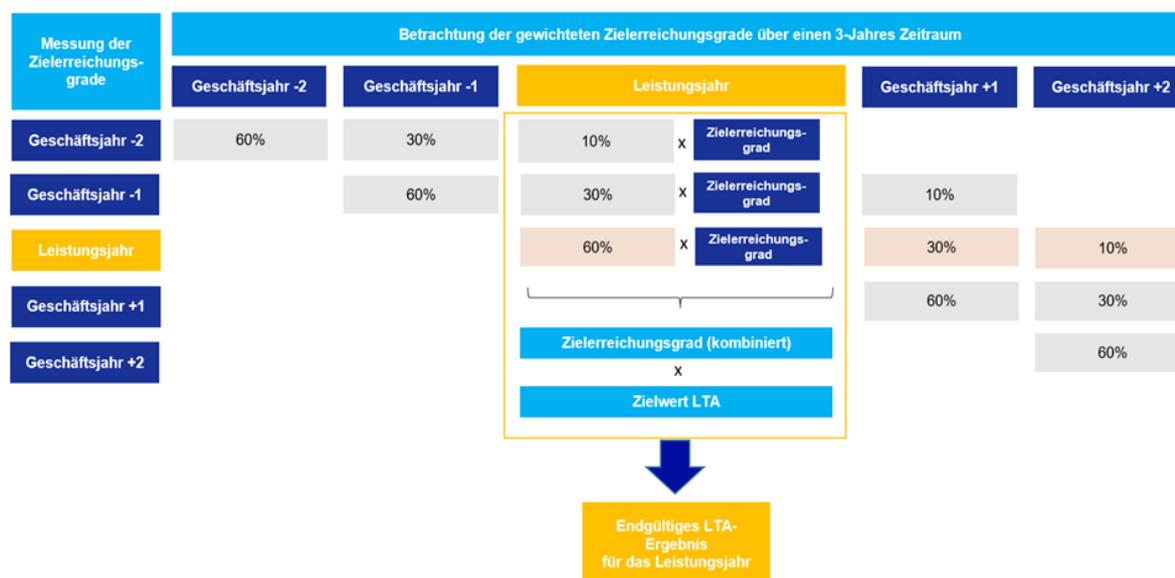
Long-Term Award (LTA)

Bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf der Erreichung von langfristigen, an die Strategie der Deutschen Bank gekoppelten Zielen. Um dies zu unterstreichen, hat der Aufsichtsrat den Anteil des LTA auf 60% an der gesamten variablen Zielvergütung festgesetzt. Für den LTA legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres gemeinschaftlich zu erreichende Ziele für die Mitglieder des Vorstands fest. Die Ziele und deren Gewichtung am LTA für 2023 sind:

- ESG-Ziele (33,33%)
- Relative Wertentwicklung der Deutsche Bank Aktie (25%)
- Finanzielle Gruppenziele (41,67%)

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

Bemessungszeitraum über 3-Jahre



ESG-Ziele

Die Deutsche Bank hat sich zum Ziel gesetzt, ein Vorbild für Nachhaltigkeit u. a. im Bereich der Dekarbonisierung in der Finanzbranche zu sein und so zu einer umweltverträglicheren, sozialeren und besser geführten Wirtschaft beizutragen. Um die Nachhaltigkeitsstrategie dabei eng und konsequent mit der Vorstandsvergütung zu verknüpfen, hat der Aufsichtsrat beschlossen, strategische nachhaltige Ziele der Bank

in einer „Environment Social Governance“ – Komponente zusammenzuführen und das Ergebnis als eines der gemeinschaftlichen Ziele im LTA zu implementieren.

Die ESG-Komponente macht einen Anteil von 33.3% im LTA aus. Dies entspricht einem Anteil von 20% an der gesamten variablen Vergütung und unterstreicht die Bedeutung der ESG-Agenda für die Deutsche Bank. Für sämtliche, in dieser Komponente gebündelten Ziele werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen festgelegt. Anhand dieser fixierten Schwellenwerte erfolgt zum Jahresende rückschauend die Einwertung des Erreichten. Zur Bewertung der Zielerreichungsgrade für die quantitativ messbaren KPIs (alle außer Geldwäsche- und Kenne-Deinen-Kunden-Verbesserungsmaßnahmen) in den Kategorien 0% und 100%, 100% und 100% bis 150% wird eine lineare Berechnungsmethode verwendet. Die folgende Tabelle zeigt die Zielwerte, die Ergebnisse zum Jahresende und den daraus resultierenden Erreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2023:

ESG ¹			Untergrenze (0%)	Ziel (100%)	Obergrenze (150%)	Ergebnis 2023	Zielerreichung	Relative Gewichtung	Relative Zielerreichung
Umwelt	Nachhaltige Finanzierungen & Investitionen	Steigerung des Geschäfts mit nachhaltigen Finanzierungen und Investitionen	265 Mrd.€	315 Mrd.€	365 Mrd.€	279 Mrd.€	28%	12.5%	3.5%
		Klimarisikomanagement vorantreiben Veröffentlichung eines detaillierten "Net Zero Transition"-Plans und Festlegung von Reduktionszielen für weitere kohlenstoffintensive Industriesektoren bis Ende 2023 im Einklang mit der Net Zero Banking Alliance -Verpflichtung	Abschluss der Zielfestlegung für 2 oder weniger Sektoren	Abschluss der Zielfestlegung für 4 relevante Sektoren	Abschluss Zielfestlegung für 8 von der NZBA empfohlene relevanten Sektoren	3 relevante Sektoren (Kohlebergbau, Zement und Schifffahrt)	50%	12.5%	6.25%
	Eigener Geschäftsbetrieb	Reduktion gesamt Gebäude-Energiebedarf (kwh/Quadratmeter) vs. Jahresende 2019	-17%	-21%	-23%	-26% - 30%	150%	5%	7.50%
Soziales	Employee Feedback Culture (jüngstes Ergebnis Mitarbeiterbefragung)		72%	75%	78%	73.84%	61.33%	5%	3.07%
	Gender Diversity (VP/D/MD)		31%	31.8%	32.3%	32.2%	150%	10%	15%
Unternehmensführung	Kontrollrisiko Management (Assessment & Group Audit Risk/Control Culture Grade) – Jahresdurchschnitt		1.5	3	5	2.1	40%	15%	6%
	Geldwäsche-Präventions / Know-Your-Client Verbesserungsmaßnahmen		0%	100%	150%	75%	75%	40%	30%
								100%	71.32%

¹ Die Ermittlung der Zielerreichungsgrade erfolgt durch eine lineare Berechnung.

Gesamtzielerreichungsgrad ESG

Jahr	Gewichtete Zielerreichungsgrade über 3 Jahre			
2021	10%	x	89,38%	= 8,94%
2022	30%	x	64,38%	= 19,31%
2023	60%	x	71,32%	= 42,79%

Auf der Grundlage der gewichteten Zielerreichungsgrade für die sieben Teilziele wurde ein Gesamterreichungsgrad für die ESG-Komponente für das Geschäftsjahr 2023 berechnet und auf 71,32% festgelegt. Daraus ergibt sich ein gewichteter Zielerreichungsgrad von 71,04% für den Dreijahreszeitraum für den auf die ESG-Komponente entfallenden Teil des LTA.

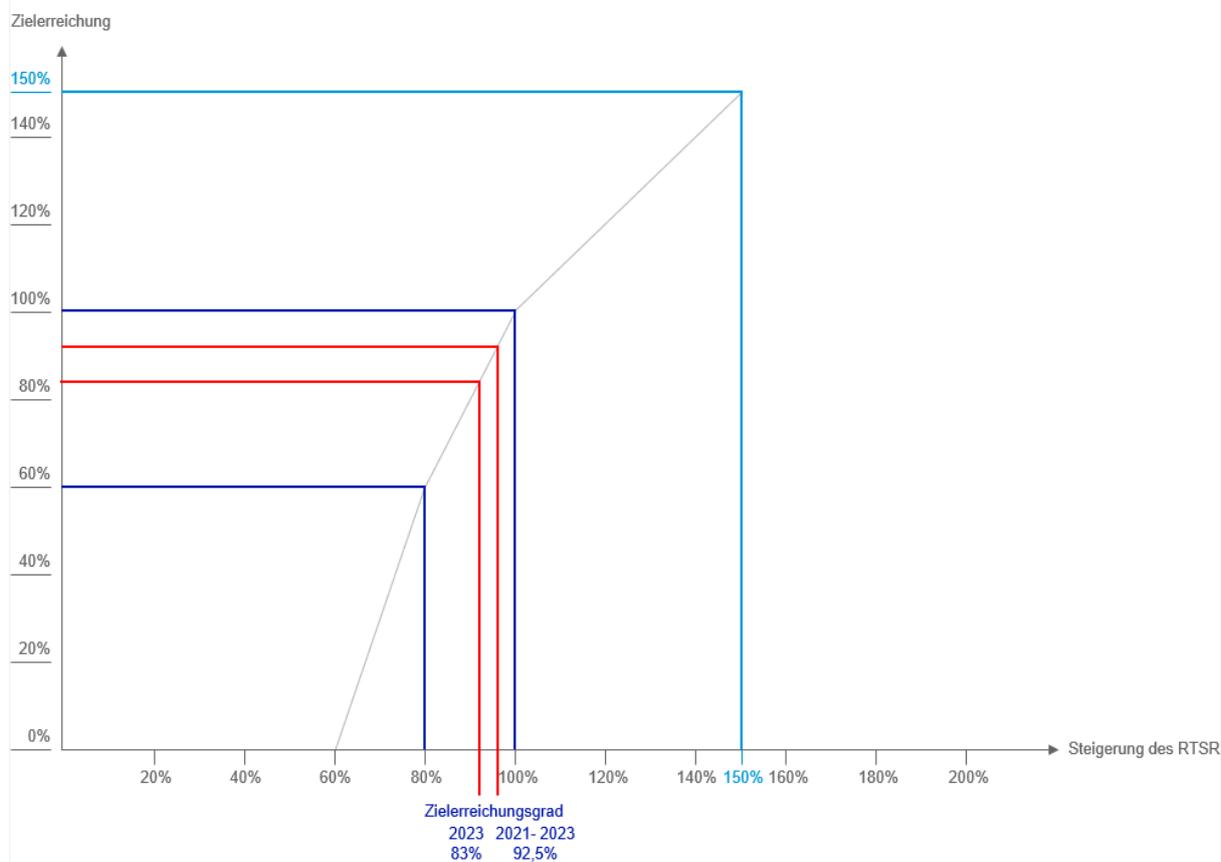
71,04% ESG Zielerreichungsgrad innerhalb des LTA's für den Zeitraum 2021-2023

Relative Aktienrendite (Relative Total Shareholder Return – RTSR)

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

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

Entwicklung des RTSR und Zielerreichung



Die Vergleichsgruppe, die als Grundlage für die Berechnung des RTSR herangezogen wird, wurde aus Unternehmen mit allgemein vergleichbaren Geschäftsaktivitäten sowie einer vergleichbaren Größe und internationalen Präsenz ausgewählt. Der Aufsichtsrat überprüft die Zusammensetzung der Peer Group regelmäßig. In 2021 und 2022 bestand die Vergleichsgruppe für die Relative Aktienrendite aus den folgenden 11 Banken: Banco Santander, Bank of America, Barclays, BNP Paribas, Citigroup, Credit Suisse, HSBC, JP Morgan Chase, Société Générale, UBS und UniCredit. Die Vergleichsgruppe reduzierte sich im Jahr 2023 auf 10 Banken, da die Credit Suisse nicht mehr Bestandteil der Vergleichsgruppe ist.

Gesamtzielerreichungsgrad relative Aktienrendite

Jahr			Gewichtete Zielerreichungsgrade über 3 Jahre		
2021	10%	x	88,00%	=	8,80%
2022	30%	x	113,00%	=	33,90%
2023	60%	x	83,00%	=	49,80%

Im Jahr 2023 war die Aktienrendite der Deutschen Bank höher im Vergleich zu 4 der 10 Wettbewerber in der Vergleichsgruppe. Der Erreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2023 lag bei 83%. Daraus ergibt sich für den Gesamtzeitraum von drei Jahren ein gewichteter Gesamterreichungsgrad von 92,50% für die Gewährung des auf die Relative Aktienrendite entfallenden Teils des LTA.

92,50 % RTSR Zielerreichungsgrad innerhalb des LTA's für den Zeitraum 2021-2023

Finanzielle Gruppenziele

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden die beiden zuvor getrennten Komponenten "Organisches Kapitalwachstum" und "Gruppenkomponente" mit einer Gewichtung von 25% zu den "Finanziellen Gruppenzielen" zusammengefasst. Da das organische Kapitalwachstum und die RoTE (RoTE) eine Erhöhung des Kapitalzuwachses der Bank exakt widerspiegeln, wurde das organische Kapitalwachstum als eigenständiges Ziel abgeschafft.

Mit den finanziellen Gruppenzielen verknüpft der Aufsichtsrat die die Unternehmensstrategie unterstützenden Finanzkennziffern mit der Vorstandsvergütung und setzt damit einen Anreiz, das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil der Bank nachhaltig zu fördern. Gleichzeitig stellt die Gruppenkomponente einen Bezug zur Vergütung für die Mitarbeiter her, da diese eine Komponente des Vergütungssystems der Mitarbeiter darstellt.

Finanzielle Gruppenziele		Ziel	Ergebnis	Zielerreichungsgrad
Harte Kernkapitalquote (CET 1-Ratio) (in %)	Das harte Kernkapital der Bank dividiert durch die risikogewichteten Aktiva für Kredit-, Markt- und Betriebsrisiken.	>= 13.1%	13,7%	70,00%
Eigenkapitalrendite nach Steuern (RoTE) (in %)	Den Deutsche-Bank-Aktionären nach Kuponzahlungen aus AT1-Anleihen zurechenbarer Gewinn (Verlust) nach Steuern, dividiert durch das durchschnittliche, den Deutsche-Bank-Aktionären zurechenbare materielle Eigenkapital.	>= 8%	7,4%	0,00%
Aufwand-Ertrag-Relation (CIR) (in %)	Zinsunabhängige Aufwendungen im Verhältnis zu den Gesamtnettoerträgen, die als Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft und zinsunabhängige Erträge definiert sind.	<=70%	75,1%	0,00%

Gesamtzielerreichungsgrad Finanzielle Gruppenziele

Jahr	Gewichtete Zielerreichungsgrade über 3 Jahre			
2021	10%	x	77,50%	= 7,75%
2022	30%	x	80,00%	= 24,00%
2023	60%	x	70,00%	= 42,00%

Der Zielerreichungsgrad aller vier gleich gewichteten Ziele der Finanziellen Gruppenziele lag im Jahr 2023 bei 70%. Daraus ergibt sich ein gewichteter Zielerreichungsgrad von 73,75% für den gesamten Dreijahreszeitraum für den auf die Gruppenkomponente entfallenden Teil des LTA.

73,75 % Zielerreichungsgrad der Finanziellen Gruppenziele innerhalb des LTA's für den Zeitraum 2021-2023

Long-Term Award Gesamtzieelerreichung

	Zielerreichungsgrad (%)			Gesamtzieelerreichung LTA	
	ESG Ziele (33,33%)	Relative Aktienrendite (25%)	Finanzielle Gruppenziele (41,67%)	Zielerreichungs- grad (in %)	Zielerreichungs- grad (in €)
Christian Sewing					2.616.778
James von Moltke					2.291.135
Fabrizio Campelli					2.372.546
Claudio de Sanctis ¹					1.139.752
Bernd Leukert	71,04%	92,50%	73,75%	77,53%	1.907.341
Alexander von zur Mühlen					1.907.341
Rebecca Short					1.907.341
Professor Dr. Stefan Simon					1.907.341
Olivier Vigneron ²	68,54%	95,00%	74,00%	77,43%	1.904.778
Christiana Riley ³	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Karl von Rohr ⁴	71,04%	92,50%	73,75%	77,53%	1.841.436

¹ Mitglied seit 1. Juli 2023.

² Mitglied seit 20. Mai 2022. Der LTA Zielerreichungsgrad basiert aufgrund des Eintritts in den Deutsche Bank Konzern zum 1. März 2022 auf einem zweijährigen Bemessungszeitraum.

³ Aufgrund ihres Wunsches, vor Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode aus dem Vorstand auszuscheiden, hat Frau Riley keinen Anspruch auf variable Vergütung für 2023.

⁴ Mitglied bis 31. Oktober 2023.

77,53% war der Gesamtzieelerreichungsgrad im LTA für den Zeitraum 2021-2023

Angemessenheit der Vorstandsvergütung und Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten sowie die Höhe der Gesamtvergütung. Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

Horizontale Angemessenheit

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

Peer Group 1:

Diese Gruppe besteht aus 10 Global agierende Banken mit

- einem vergleichbaren Geschäftsmodell und,

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

Die 10 Institute dieser Peer Group sind identisch mit den Banken, die für die Bemessung der relativen Aktienrendite herangezogen werden (siehe Kapitel „Relative Aktienrendite“). Hierzu gehören die folgenden Banken: Banco Santander, Bank of America, Barclays, BNP Paribas, Citigroup, HSBC, JP Morgan Chase, Société Générale, UBS and UniCredit.

Peer Group 2:

Diese Gruppe besteht aus 15 Europäischen Banken mit

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

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

Peer Group 3:

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

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

Vertikale Angemessenheit

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

Deutsche Bank Konzerns weltweit (außertarifliche und tarifliche Mitarbeiter) verglichen.

Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung

Die Maximalvergütungsgrenze wurde für jedes Vorstandsmitglied auf 12 Mio. EUR festgelegt. Sie bezieht sich auf den tatsächlichen Aufwand beziehungsweise die tatsächliche Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung. Die Grundgehälter sind feststehende Beträge. Der Aufwand für die sonstigen Leistungen in einem bestimmte Jahr variiert von Vorstandsmitglied zu Vorstandsmitglied. Der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung bzw. die Pensionszulage ist für alle Vorstandsmitglieder in gleicher Höhe festgelegt. Der von der Bank im Jahr der Bereitstellung des Beitrags zur betrieblichen Altersversorgung zu bildende Dienstzeitaufwand schwankt hingegen auf Grund versicherungsmathematischer Rechengrößen. Da der Aufwandsbetrag für die mehrjährige variable Vergütungskomponenten des STA und LTA aufgrund der Zurückbehaltungszeiträume erst in bis zu 7 Jahren feststeht, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst im Rahmen der Vergütungsberichte für die Geschäftsjahre bis 2031 abschließend berichtet werden. Die Einhaltung der Maximalvergütungsgrenze im Sinne von §87a AktG für das Geschäftsjahr 2023 ist jedoch bereits jetzt gewährleistet.

Zurückbehaltungs- und Halteperioden

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

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

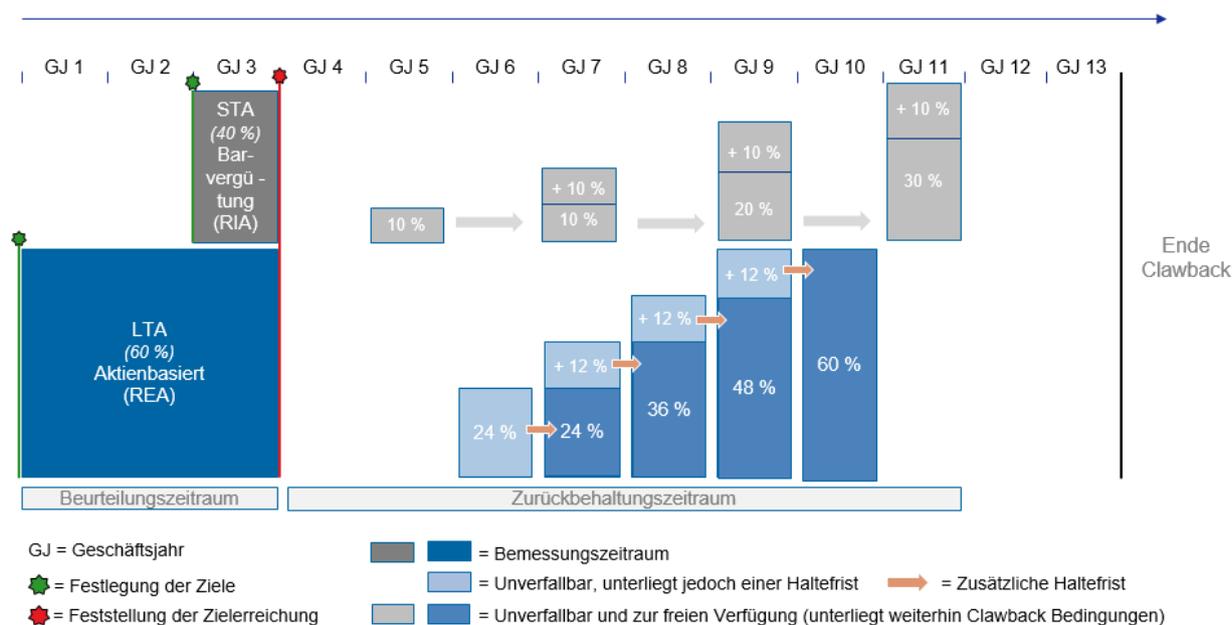
Haltefrist hängt der Wert der REAs von der Kursentwicklung der Deutsche Bank Aktie und damit von der langfristigen Wertentwicklung der Deutschen Bank ab und stärkt damit die Bindung der Vorstände an den Unternehmenserfolg.

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

Anstatt der zuvor beschriebenen REAs und RIAs erhalten Funktionsinhaber bestimmter US-amerikanischer Gesellschaften der Deutschen Bank gemäß den geltenden regulatorischen Vorgaben ihre Vergütung auf Basis abweichender Pläne. Der aktienbasierte Teil der Vergütung für diese Mitarbeitergruppe wird in Form von Restricted Share Awards und die aufgeschobene Barvergütung in Form von Restricted Cash Awards gewährt. Der Mitarbeiter ist ab dem Gewährungszeitpunkt der wirtschaftliche Eigentümer der Awards, und die Awards werden im Namen des Mitarbeiters zurückbehalten. Diese Awards werden für einen bestimmten Zeitraum gesperrt (entsprechend der geltenden Planregelungen und Award Statements, einschließlich der Leistungsbedingungen und Verfallsbestimmungen). Die Sperrfrist richtet sich nach den Zurückbehaltungsfristen der ansonsten üblichen aufgeschobenen Awards der Deutschen Bank. Für die Vorstandsmitglieder gelten diese Regeln für Stefan Simon begründet durch seine Rolle als CEO der Deutschen Bank USA Corp.

Gilt ein Vorstandsmitglied nach Maßgabe der Prudential Regulation Authority (PRA) im Vereinigten Königreich (UK) als Inhaber einer Senior Management-Funktion (SMF) sind grundsätzlich spezifische Zurückbehaltungsvorschriften nach Maßgabe der in UK geltenden Vorschriften einzuhalten. Fabrizio Campelli wurde im Hinblick auf seine variable Vergütung aufgrund seiner Kontrollverantwortung für die Region UK als Inhaber einer SMF in 2023 eingestuft. 2023 wurde mit der PRA vereinbart, dass ein Teil der variablen Vergütung, die dem Zeitaufwand für die Wahrnehmung seiner regionalen Kontrollverantwortung entspricht, den in UK geltenden Zurückbehaltungsvorschriften unterliegt. Daher werden 10% seiner variablen Vergütung entsprechend den in Großbritannien geltenden Vorschriften wie folgt aufgeschoben gewährt: 4% werden in Form von RIA (Restricted Incentive Awards) gewährt und im 1. und 3. Jahr nach dem Zuteilungsdatum in zwei gleich hohen Tranchen ausgezahlt. 6% werden in Form von REA (Restricted Equity Awards) gewährt sowie in fünf gleichen Tranchen im 3., 4., 5., 6. und 7. Jahr nach dem Zuteilungsdatum fällig. Nach Erreichung der Fälligkeit unterliegt jede Tranche einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr.

Für die RIAs und REAs gelten während der Zurückbehaltungs- und Haltefristen bestimmte Verfallbedingungen (siehe Abschnitt „Backtesting, Malus und Clawback“).



Backtesting, Malus und Clawback

Durch die Gewährung der Vergütungskomponenten in aufgeschobener und über mehrere Jahre gestreckter Form wird eine langfristige Anreizwirkung erreicht. Hinzu kommt, dass die einzelnen Tranchen bis zur jeweiligen Unverfallbarkeit bestimmten Verfallbedingungen unterliegen.

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

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

Die Verträge der Mitglieder des Vorstands geben dem Aufsichtsrat zudem die Möglichkeit, bereits gezahlte bzw. zugeflossene Vergütungsbestandteile aufgrund

bestimmter negativer Erfolgsbeiträge des Vorstandsmitglieds im Einklang mit den Regelungen der §§ 18 Absatz 5, 20 Absatz 6 InstVV zurückzufordern (Clawback). Der Clawback ist für die gesamte variable Vergütung eines Geschäftsjahres bis zum Ablauf von zwei Jahren nach dem Zeitpunkt möglich, zu dem die Zurückbehaltungsfrist der letzten Tranche der für das jeweilige Geschäftsjahr zurückbehalten, gewährten Vergütungselemente endet.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig und rechtzeitig vor den jeweiligen Fälligkeitsterminen die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile von Vorständen teilweise oder vollständig einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Im Jahr 2023 gab es keinen Verfall oder Rückforderung von Awards.

Der Aufsichtsrat hat den Wunsch von Christiana Riley, die Bank vorzeitig zu verlassen, um eine Stelle bei einem mit der Deutschen Bank konkurrierenden Finanzinstitut anzutreten, zum Anlass genommen, den Verfall der einbehaltenen und noch nicht fälligen variablen Vergütungsbestandteile (Awards) in Übereinstimmung mit den geltenden Planregeln und Award Statements anzuordnen. Christiana Riley hat dem zugestimmt.

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

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

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

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

Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktienanwartschaften der derzeitigen Vorstandsmitglieder am 10. Februar 2023 und 9. Februar 2024 und die Anzahl der in diesem Zeitraum neu gewährten, ausgelieferten oder verfallenen Anwartschaften.

Mitglieder des Vorstands	Bestand zum 10. Feb. 2023	Gewährt	Ausgeliefert	Verfallen	Bestand zum 9. Feb. 2024
Christian Sewing	895.373	226.006	–	–	1.121.379
James von Moltke	717.588	176.852	–	–	894.440
Fabrizio Campelli	455.170	170.306	67.887	–	557.589
Claudio de Sanctis ¹	–	–	–	–	465.211
Bernd Leukert	295.302	165.939	3.037	–	458.204
Alexander von zur Mühlen	377.906	165.939	111.957	–	431.888
Rebecca Short	172.265	166.316	27.891	–	310.690
Professor Dr. Stefan Simon	265.778	165.939	13.379	–	418.338
Olivier Vigneron	130.539	117.561	41.209	–	206.890

¹ Mitglied seit 1. Juli 2023

Die dargestellte Tabelle zeigt die Anzahl der insgesamt von den derzeitigen Vorstandsmitgliedern gehaltenen Deutsche Bank Aktien zu den Stichtagen 10. Februar 2023 und 9. Februar 2024 sowie die Aktienanwartschaften und den Erfüllungsgrad der Aktienhalteverpflichtung.

Mitglieder des Vorstands	9. Februar 2024							
	Anzahl Deutsche Bank Aktien (Stückzahl) zum 10. Feb. 2023	Anzahl Deutsche Bank Aktien (Stückzahl)	Anwartschaften/ausstehende Aktien (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl)	75% der Anwartschaften/ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl)	Gesamtwert des Deutsche Bank Aktien und Anwartschaften/ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung (Stückzahl)	Anwendung der Aktienhalteverpflichtung Ja/Nein	Anzahl der erforderlichen Aktienhalteverpflichtung (Stückzahl) ¹	Erfüllungsgrad (in %)
Christian Sewing	222.171	222.171	1.121.379	841.034	1.063.205	Ja	620.690	171%
James von Moltke	74.753	74.753	894.440	670.830	745.583	Ja	275.862	270%
Fabrizio Campelli	149.473	185.509	557.589	418.192	603.701	Ja	293.103	206%
Claudio de Sanctis ²	0	105.665	465.211	348.908	454.573	Nein	258.621	176%
Bernd Leukert	9.477	10.007	458.204	343.653	353.660	Ja	206.897	171%
Alexander von zur Mühlen	359.655	447.485	431.888	323.916	771.401	Ja	206.897	373%
Rebecca Short	51.299	69.168	310.690	233.018	302.186	Ja	206.897	146%
Prof. Dr. Stefan Simon	0	–	418.338	313.754	313.754	Ja	206.897	152%
Olivier Vigneron	–	21.841	206.890	155.168	177.009	Nein	206.897	86%
Summe	866.828	1.136.599	4.864.631	3.648.473	4.785.072			

¹ Die Berechnung des Gesamtwerts der Deutsche Bank Aktien und Anwartschaften/ausstehende Aktien anrechenbar für die Aktienhalteverpflichtung basiert auf dem Aktienkurs € 11,600 (XETRA Schlusskurs vom 9. Februar 2024).

² Mitglied seit dem 1. Juli 2023.

Alle Vorstandsmitglieder haben im Jahr 2023 den Vorgaben zur Aktienhaltepflicht entsprochen oder befinden sich noch in der Karenzfrist.

Der Vorstandsvorsitzende, Herr Sewing, hat sich freiwillig selbst verpflichtet, ab September 2019 bis Ende Dezember 2023 monatlich 15% seines Netto-Grundgehalts in Deutsche Bank Aktien zu investieren. Die Käufe erfolgen jeweils am 22. eines Monats bzw. am darauffolgenden Börsenhandelstag.

Leistungen zum Mandatsende

Leistungen bei regulärem Ausscheiden

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

Die Mitglieder des Vorstands, einschließlich des Vorstandsvorsitzenden, erhalten einen einheitlichen, vertraglich fixierten festen Beitrag in Höhe von 650.000 € pro Jahr. Der Beitrag wird durch einen altersabhängigen Faktor bis zum Alter von 60 Jahren vorab verzinst. Für Zusagen im Zusammenhang mit einer Erst- oder Wiederbestellung ab dem Geschäftsjahr 2021 erfolgt eine Verzinsung mit einem durchschnittlichen Zins von 2% pro Jahr, für Altzusagen 4%. Ab dem Alter von 61 Jahren wird dem Versorgungskonto ein Zuschlag in Höhe des Betrags gutgeschrieben, der sich aus der Anwendung des oben genannten Zinssatzes auf den zum 31. Dezember des Vorjahres bestehenden Stand des Versorgungskontos ergibt. Die jährlichen Versorgungsbausteine bilden zusammen das Versorgungskapital, das bei Eintritt eines Versorgungsfalls (Alter, Invalidität oder Tod) zur Verfügung steht. Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar.

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

Die folgende Tabelle zeigt die Versorgungsbausteine, die Verzinsungen, das Versorgungskapital und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2023 und 2022 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2023, und 31. Dezember 2022 für die im Jahr 2023 tätigen Mitglieder des Vorstands. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert aus der unterschiedlichen Dauer der Vorstandstätigkeit im Jahr 2023, den jeweiligen altersabhängigen Faktoren sowie den unterschiedlichen Beitragsraten.

Mitglieder des Vorstands in €	Versorgungsbaustein im Geschäftsjahr		Verzinsung im Geschäftsjahr		Versorgungskapital am Ende des Geschäftsjahres		Dienstzeitaufwand (IFRS) im Geschäftsjahr		Barwert der Verpflichtung (IFRS) am Ende des Geschäftsjahres	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Christian Sewing	747.500	760.500	0	0	8.024.000	7.276.500	564.889	529.109	6.457.344	5.422.875
James von Moltke	812.500	845.000	0	0	5.846.750	5.034.250	667.237	638.068	4.948.283	3.945.284
Fabrizio Campelli	786.500	946.836	0	0	3.968.254	3.181.754	525.920	605.376	2.909.388	2.148.218
Claudio de Sanctis ¹	386.750	0	0	0	386.750	0	272.499	0	278.217	0
Bernd Leukert	702.000	786.500	0	0	3.436.334	2.434.334	573.019	637.939	3.077.074	2.317.651
Alexander von zur Mühlen ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rebecca Short	806.000	819.000	0	0	2.179.668	1.373.668	519.350	475.091	1.448.786	826.548
Prof. Dr. Stefan Simon ²	473.959	845.000	0	0	3.483.460	3.009.501	373.627	629.482	2.896.341	2.311.957
Olivier Vigneron	760.500	644.584	0	0	1.405.084	644.584	543.072	423.955	1.053.069	446.932
Christiana Riley ^{2,3}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Karl von Rohr ⁴	585.001	728.000	0	0	6.034.002	5.449.001	543.542	652.035	5.739.167	4.864.821

¹ Mitglied seit dem 1. Juli 2023.

² Das Vorstandsmitglied erhält eine Pensionszulage, die im Kapitel „Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufussstabelle)“ gezeigt wird.

³ Mitglied bis 17. Mai 2023.

⁴ Mitglied bis 31. Oktober 2023.

Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden

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

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

Weitere anstellungsvertragliche Regelungen

Vertragslaufzeiten

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

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

Anrechnung von Vergütungen aus Mandaten auf das Grundgehalt

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

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

Im Geschäftsjahr 2023 wurde bei einem Vorstandsmitglied die Vergütung aus einem Mandat bei einem nicht zum Deutsche Bank-Konzern gehörenden Unternehmen auf dessen Grundgehalt angerechnet, da diese die vertraglich vorgesehene Obergrenze überschritt.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Mitglieder des Vorstands unterliegen nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand grundsätzlich einem einjährigen Wettbewerbsverbot. Die Deutsche Bank zahlt dem Vorstandsmitglied in diesem Fall während der Dauer des nachträglichen 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 Deutsche Bank kann auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gegenüber dem Vorstandsmitglied verzichten. In diesem Fall endet die Verpflichtung der Bank zur Zahlung der Karenzentschädigung vorzeitig.

Christiana Riley ist mit Wirkung zum Ablauf des 17. Mai 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Der Anstellungsvertrag wurde mit Wirkung zum Ablauf des 31. Mai 2023 einvernehmlich aufgelöst. Wie vorgesehen und im Einklang mit ihrem Anstellungsvertrag wurde eine Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von 130.000 € pro Monat vereinbart, was 65% ihres festen Grundgehalts entspricht. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot galt vom 1. Juni 2023 bis zum 30. September 2023 in dem im Anstellungsvertrag festgelegten Umfang.

Karl von Rohr ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. Oktober 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Anstellungsvertrag endete aufgrund des Ablaufs seiner Bestellungsperiode. Wie im Anstellungsvertrag vorgesehen, wurde eine

Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von € 162.500 pro Monat entsprechend 65% des festen Grundgehalts vereinbart. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gilt vom 1. November 2023 bis zum 31. Oktober 2024 in dem im Anstellungsvertrag festgelegten Umfang.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine Abweichungen vom Vergütungssystem vorgenommen.

Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Festgesetzte Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat die Vergütungen für 2023 und 2022 auf individueller Basis wie folgt festgelegt:

in €	2023						2022
	Grundgehalt ¹	Short Term Award	Long Term Award	Gesamtvergütung	Zielgesamtvergütung	Verhältnis zu Ziel	Gesamtvergütung
Christian Sewing	3.600.000	2.528.719	2.616.778	8.745.497	9.225.000	95%	8.933.742
James von Moltke	3.150.000	2.163.922	2.291.135	7.605.057	8.075.000	94%	7.073.709
Fabrizio Campelli	3.250.000	2.374.050	2.372.546	7.996.596	8.350.000	96%	6.485.893
Claudio de Sanctis ²	1.500.000	1.072.570	1.139.752	3.712.322	3.950.000	94%	–
Bernd Leukert	2.400.000	1.704.780	1.907.341	6.012.121	6.500.000	92%	6.266.628
Alexander von zur Mühlen	2.400.000	1.783.500	1.907.341	6.090.841	6.500.000	94%	6.249.101
Rebecca Short	2.400.000	1.807.767	1.907.341	6.115.108	6.500.000	94%	6.325.053
Professor Dr. Stefan Simon	2.400.000	1.773.250	1.907.341	6.080.591	6.500.000	94%	6.258.838
Olivier Vigneron	2.400.000	1.647.585	1.904.778	5.952.363	6.500.000	92%	3.840.545
Christiana Riley ³	1.000.000	N/A	N/A	1.000.000	2.708.333	N/A	6.161.463
Karl von Rohr ⁴	2.500.000	973.988	1.841.436	5.315.424	6.458.333	82%	7.266.592
Summe	27.000.000	17.830.131	19.795.789	64.625.920	71.266.666	91%	64.861.564

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

² Mitglied seit dem 1. Juli 2023.

³ Mitglied bis 17. Mai 2023. Pro-rata für die Dauer des Anstellungsvertrages bis zum 31. Mai 2023. Aufgrund ihres Wunsches, vor Ablauf der ursprünglichen Beststellungsperiode aus dem Vorstand auszuscheiden, hat Frau Riley keinen Anspruch auf variable Vergütung für 2023.

⁴ Mitglied bis 31. Oktober 2023. Der STA-Zielerreichungsgrad im Rahmen des Ausscheidens aus dem Vorstand analog seines Vorjahreslevel festgesetzt.

Die Anzahl der Aktienanwartschaften, die den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2024 für das Geschäftsjahr 2023 in Form von Restricted Equity Awards (REA) gewährt wurden, wurde mittels Division der jeweiligen Euro-Beträge durch den Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der Deutsche Bank-Aktie während der letzten zehn Handelstage im Februar 2024 (12,2012 €) errechnet.

	Aktienanwartschaften (aufgeschoben mit Haltefrist) (Stückzahl) ¹
Mitglieder des Vorstands	
Christian Sewing	214.469
James von Moltke	187.779
Fabrizio Campelli	194.514
Claudio de Sanctis ²	93.413
Bernd Leukert	156.324
Alexander von zur Mühlen	156.324
Rebecca Short	156.324
Prof. Dr. Stefan Simon	156.324
Olivier Vigneron	156.114
Christiana Riley ³	N/A
Karl von Rohr ⁴	150.923
Total	1.622.508

¹ Die Aktienanwartschaften sind aus Darstellungsgründen kaufmännisch gerundet.

² Mitglied seit dem 1. Juli 2023.

³ Mitglied bis 17. Mai 2023. Aufgrund ihres Wunsches, vor Ablauf der ursprünglichen Bestellungsperiode aus dem Vorstand auszuscheiden, hat Frau Riley keinen Anspruch auf variable Vergütung für 2023.

⁴ Mitglied bis 31. Oktober 2023.

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufusstabelle)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den im Geschäftsjahr 2023 aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“).

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

	Christian Sewing				James von Moltke			
	2023		2022		2023		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	3.600	72%	3.600	82%	3.150 ¹	77%	2.900	77%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	255	5%	216	5%	72	2%	84	2%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	3.855	77%	3.816	87%	3.222	79%	2.984	79%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%	0	0%	67	2%
2019 Restricted Incentive Award for 2018	232	5%	232	5%	169	4%	169	4%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	43	1%	43	1%	43	1%	43	1%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	304	6%	304	7%	213	5%	213	6%
2022 Restricted Incentive Award for 2021	577	12%	0	0%	419	10%	0	0%
davon Equity Awards:	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	308 ²	8%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	1.155	23%	579	13%	843	21%	799	21%
Gesamtvergütung	5.010	100%	4.394	100%	4.065	100%	3.783	100%

¹ Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2023“ in diesem Bericht dargestellt.

² Die variable Nebenleistung stellt einen Mietkostenzuschuss dar, welcher bis zum 30. Juni 2022 gewährt wurde.

	Fabrizio Campelli				Claudio de Sanctis (Member since July 01, 2023)			
	2023		2022		2023		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	3.250 ¹	83%	2.467	90%	1.500 ¹	99%	–	–
Pensionszulage	0	0%	0	0%	0	0%	–	–
Nebenleistungen	33	1%	57	2%	9	1%	–	–
Summe der festen Vergütungsbestandteile	3.283	84%	2.524	92%	1.509	100%	–	–
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%	0	0%	–	–
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0%	0	0%	0	0%	–	–
2020 Restricted Incentive Award for 2019	7	0%	7	0%	0	0%	–	–
2021 Restricted Incentive Award for 2020	213	4%	213	8%	0	0%	–	–
2022 Restricted Incentive Award for 2021	406	8%	0	0%	0	0%	–	–
davon Equity Awards:	0	0%	0	0%	0	0%	–	–
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	–	–
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	626	16%	220	8%	0	0%	–	–
Gesamtvergütung	3.909	100%	2.744	100%	1.509	100%	–	–

¹ Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2023“ in diesem Bericht dargestellt.

	Bernd Leukert				Alexander von zur Mühlen			
	2023		2022		2023		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.397 ¹	80%	2.397 ¹	92%	2.559 ²	68%	2.567 ²	75%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	650	17%	650	19%
Nebenleistungen	6	0%	8	0%	88	2%	121	4%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.403	80%	2.404	93%	3.297	88%	3.338	98%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	188	4%	188	4%	74	2%	74	2%
2022 Restricted Incentive Award for 2021	399	8%	0	0%	395	10%	0	0%
davon Equity Awards:	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	587	20%	188	7%	470	12%	74	2%
Gesamtvergütung	2.990	100%	2.593	100%	3.767	100%	3.412	100%

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

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

	Rebecca Short				Professor Dr. Stefan Simon			
	2023		2022		2023		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400	90%	2.400	99%	2.429 ¹	73%	2.400	96%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	271 ²	8%	0	0%
Nebenleistungen	33	1%	36	1%	55	2%	10	0%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.433	91%	2.436	100%	2.755	83%	2.410	97%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	0	0%	0	0%	78	2%	78	2%
2022 Restricted Incentive Award for 2021	241	5%	0	0%	396	10%	0	0%
davon Equity Awards:	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	91	3%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	241	9%	0	0%	564	17%	78	3%
Gesamtvergütung	2.674	100%	2.436	100%	3.319	100%	2.488	100%

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

² Das Vorstandsmitglied erhält seit dem 1. August 2023 eine Pensionszulage.

	Olivier Vigneron				Christiana Riley ¹ (Member until May 17, 2023)			
	2023		2022		2023		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400	99%	1.473	98%	1.059 ²	40%	2.612 ²	72%
Karenzentschädigung	0	0%	0	0%	543	20%	0	0%
Pensionszulage	0	0%	0	0%	271	10%	650	18%
Nebenleistungen	33	1%	35	2%	154	6%	204	6%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.433	100%	1.508	100%	2.026	76%	3.466	95%
Variable Vergütungsbestandteile:								
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
davon Restricted Incentive Awards:								
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2019 Restricted Incentive Award for 2018	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	0	0%	0	0%	240	6%	186	5%
2022 Restricted Incentive Award for 2021	0	0%	0	0%	405	10%	0	0%
davon Equity Awards:	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	1	0%	1	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	0	0%	0	0%	646	24%	187	5%
Gesamtvergütung	2.433	100%	1.508	100%	2.673	100%	3.653	100%

¹ Mitglied bis 17. Mai 2023. Pro-rata für die Dauer des Anstellungsvertrages bis zum 31. Mai 2023. Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt

„Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2023“ in diesem Bericht dargestellt.

³ Aufgrund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die Festvergütung Wechselkursschwankungen.

	Karl von Rohr ¹ (Member until October 31, 2023)			
	2023		2022	
	in € t.	in %	in € t.	in %
Feste Vergütungsbestandteile:				
Festvergütung (Grundgehalt)	2.500	67%	3.000	87%
Karenzentschädigung	325	9%	0	0%
Pensionszulage	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	24	1%	8	0%
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.849	76%	3.008	87%
Variable Vergütungsbestandteile:				
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile				
davon Restricted Incentive Awards:				
2017 Restricted Incentive Award: Sign On	0	0%	0	0%
2019 Restricted Incentive Award for 2018	169	5%	169	5%
2020 Restricted Incentive Award for 2019	43	1%	43	1%
2021 Restricted Incentive Award for 2020	224	4%	224	5%
2022 Restricted Incentive Award for 2021	443	9%	0	0%
davon Equity Awards:	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	878	24%	435	13%
Gesamtvergütung	3.727	100%	3.444	100%

² Weitere Informationen zu Vergütungsentscheidungen sind im Abschnitt „Veränderungen und Vergütungsentscheidungen im Vorstand in 2023“ in diesem Bericht dargestellt.

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

Frühere Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“). Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden

keine personenbezogenen Angaben zu früheren Mitgliedern des Vorstands gemacht, die ihre Vorstandstätigkeit vor dem 31. Dezember 2012 beendet haben.

	Stuart Lewis Member until May 19, 2022		Frank Kuhnke Mitglied bis 30. April 2021		Werner Steinmüller Mitglied bis 31. Juli 2020		Sylvie Matherat Mitglied bis 31. Juli 2019	
	2023		2023		2023		2023	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Karenzentschädigung	758	56%	0	0%	0	0%	0	0%
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
Restricted Incentive Awards	604	44%	348	100%	283	100%	132	100%
Equity Awards	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Pensionsleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	1.363	100%	348	100%	283	100%	132	100%

	DWS Management GmbH		Nicolas Moreau Mitglied bis 31. Dezember 2018	
	DB AG	Gesamt	2023	
	in € t.	in € t.	in € t.	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile				
Restricted Incentive Awards	79	90	169	59%
Equity Awards ¹	0	117	117	41%
Nebenleistungen	0	0	0	0%
Pensionsleistungen	0	0	0	0%
Gesamtvergütung	79	207	286	100%

¹ Bei den dargestellten Equity Awards handelt es sich um aktienbasierte Instrumente, die seitens der DWS Management GmbH gewährt wurden. Details zu diesen Instrumenten finden sich im DWS Geschäftsbericht.

	Garth Ritchie Mitglied bis 31. Juli 2019		Frank Strauß Mitglied bis 31. Juli 2019		Dr. Marcus Schenck Mitglied bis 24. Mai 2018		John Cryan Mitglied bis 8. April 2018	
	2023		2023		2023		2023	
	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %	in € t.	in %
Aufgeschobene variable Vergütungsbestandteile								
Restricted Incentive Awards	268	100%	326	100%	65	100%	3.312	100%
Equity Awards	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Pensionsleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	268	100%	326	100%	65	100%	3.312	100%

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2024

Das derzeitige Vergütungssystem für den Vorstand wurde von der Hauptversammlung im Jahr 2021 gebilligt. Seitdem hat sich gezeigt, dass das System gut funktioniert und die richtigen 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) in seiner aktuellen Fassung berücksichtigt.

Im Rahmen der Überprüfung im Jahr 2023 wurden 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 2024 in Kraft treten soll.

Zukunftsorientierte Bemessungsperiode für den LTI

Für die Bewertung der kollektiven Ziele des LTI war im bestehenden Vergütungssystem eine Bemessungsperiode von drei Jahren vorgesehen. Dabei wurde das aktuelle Geschäftsjahr mit 60% gewichtet. Die beiden Vorjahre wurden jeweils mit 30% bzw. 10% gewichtet. Um das Feedback der Aktionäre zu reflektieren, wird die dreijährige Bemessungsperiode im neuen System zukunftsorientiert ausgestaltet. 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 eine langfristige Ausrichtung und damit die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.

Reduzierung der Komplexität

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

- Die Komplexität der variablen Vergütung wurde zunächst durch eine Reduzierung der Anzahl der Ziele deutlich verringert. Für den STI werden zukünftig maximal fünf individuelle und bereichsbezogene Ziele anstelle der bisherigen drei bis vier individuellen Ziele, einem zusätzlichen Verhaltensziel sowie einer komplexen Balanced Scorecard mit einer hohen Anzahl an KPIs festgelegt. Dabei können die Ziele für den STI aus den Kategorien "Finanziell", "ESG" und "Persönlich" zusammengesetzt werden, wobei eine Balance zwischen finanziellen und nicht-finanziellen Zielen bzw. zwischen quantitativen und qualitativen Zielen gewährleistet sein muss. Für den LTI ist im Vergleich zum bisherigen System künftig eine niedrigere Anzahl an Zielen vorgesehen. Die Ziele des LTI setzen sich aus finanziellen Gruppenzielen (Rendite auf das materielle Eigenkapital (RoTE) und Wachstum des materiellen Buchwertes je Aktie (TBVPS)), dem Relativen Total Shareholder Return (RTSR) und ESG-Zielen zusammen.
- Die variable Vergütung wird weiterhin überwiegend aufgeschoben, um die Nachhaltigkeit der Ergebnisse im Rahmenwerk der Geschäfts- und Risikostrategie zu gewährleisten. Darüber hinaus ist die gesamte variable Vergütung weiterhin in überwiegender Form aktienbasiert gestaltet, um eine noch stärkere Ausrichtung der Vergütung der Vorstandsmitglieder auf die Performance der Bank und ihren Aktienkurs zu schaffen. Im bestehenden Vergütungssystem wurden die zugrundeliegenden Regelungen für den Aufschub und die Haltefristen der variablen Vergütung als komplex empfunden. Künftig wird die Hälfte des STI direkt nach Ablauf der einjährigen Bemessungsperiode in bar ausgezahlt, während die andere Hälfte aktienbasiert

gewährt wird mit einer Haltefrist von einem weiteren Jahr. Der LTI wird vollständig in Aktien ausgezahlt, beginnend ein Jahr nach Ablauf der dreijährigen Bemessungsperiode und verteilt auf fünf gleiche, aufeinanderfolgende Raten mit einer Haltefrist von jeweils einem weiteren Jahr. Somit steht der volle LTI-Auszahlungsbetrag einer Tranche nach neun Jahren zur Verfügung. Der Aufsichtsrat ist zuversichtlich, dass die neuen Aufschub- und Haltefristenregelungen deutlich einfacher und verständlicher sind und gleichzeitig die regulatorischen Anforderungen der InstitutsVergV erfüllen.

Stärkere Ausrichtung am Pay for Performance-Prinzip

Einige Aktionäre haben Bedenken hinsichtlich der Ausgestaltung der Zielerreichungskurve für den relativen Total Shareholder Return (RTSR) im LTI geäußert, mithilfe derer der TSR der Deutsche Bank-Aktie im Verhältnis zum durchschnittlichen TSR einer ausgewählten Peer Group bewertet wird. Die Aktionäre kritisierten insbesondere, dass eine Auszahlung bereits bei einem TSR von 40% unterhalb der Performance der Vergleichsgruppe erfolgt und bereits eine Gleichperformance mit der Peer Group zu einer Zielerreichung von 100% führt. Im Einklang mit der Marktpraxis internationaler Banken und um die Orientierung am Pay for Performance-Prinzip weiter zu stärken, wird die Zielerreichung in Bezug auf den RTSR in Zukunft auf Basis des Perzentil-Rangs der Deutschen Bank im Vergleich zu den einzelnen Unternehmen der Peer Group bewertet. Nach der neuen Methode beginnt die Auszahlung erst, 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 Auszahlung an der oberen Schwelle von 150% Zielerreichung möglich. Der Aufsichtsrat möchte betonen, dass das Ambitionsniveau der neuen Zielerreichungskurve damit über die derzeitige deutsche Marktpraxis hinausgeht und belegen, dass das Feedback der Aktionäre angenommen und umgesetzt wurde.

Stärkung der Marktüblichkeit

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

- Im Hinblick auf den Pensionsplan wird für neu bestellte Vorstandsmitglieder eine einfache Versorgungszulage in bar eingeführt. Diese Zulage wird 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 Pensionsbeitrags.

- Darüber hinaus wird in Einklang mit der aktuellen Marktpraxis im Rahmen der Regelungen zur Aktienhaltepflicht eine Aufbauphase von vier Jahren eingeführt.
- Im Einklang mit der deutschen Marktpraxis sowie Empfehlung G.13 DCGK wurden Abfindungszahlungen auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung begrenzt und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergütet (Abfindungs-Cap). Die Rückmeldungen von Investoren und anderen Interessenvertretern berücksichtigend, wird der Aufsichtsrat den Abfindungs-Cap für neu bestellte Mitglieder des Vorstands auf maximal zwei Jahresgrundvergütungen reduzieren. Darüber hinaus wird die Karenzenschädigung für die Dauer des anschließenden Wettbewerbsverbots von 65% der Jahresgrundvergütung auf 50% der Jahresgrundvergütung verringert.

Ausblick auf die Ziele der variablen Vergütung 2024-2026

Das neue Vergütungssystem stellt eine starke Angleichung der Interessen zwischen den Vorstandsmitgliedern und den Aktionären der Deutschen Bank her und ermöglicht ein hohes Maß an Transparenz gegenüber Interessensvertretern. Vor diesem Hintergrund hat sich der Aufsichtsrat verpflichtet, die langfristigen Ziele und Zielwerte der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024, die auf dem neuen Vergütungssystem basieren, bereits vor Beginn der jeweiligen Bemessungsperiode offenzulegen. Die individuellen kurzfristigen Ziele werden weiterhin nachträglich veröffentlicht:

Long-Term Incentive KPI*	Gewichtung	Definitionen / Kommentare	Untergrenze (0%)	Ziel (100%)	Obergrenze (150%)
Group Financials	25%				
RoTE	15%	Rendite auf das materielle Eigenkapital zum Ende 2026	< 9% Bei 9%: 33% Erreichung	11%	12%
TBVPS	10%	Wachstum des materiellen Buchwerts je Aktie (exkl. Währungsschwankungen) 2024 - 2026	≤ 6.5%	8.5%	9.5% p.a.
RTSR	15%				
RTSR	15%	Rang der Deutsche Bank vs. Vergleichsgruppe zum Ende 2026	< Median Bei Median: 50% Erreichung	70. Perzentil	90. Perzentil
ESG	20%				
Umwelt	8%	Klimarisikomanagement vorantreiben – Der Vorstand wird anhand vereinbarter Kennzahlen gemessen, die sich auf die Reduktionsziele für kohlenstoffintensive Sektoren beziehen, für die Netto-Null-Pfade veröffentlicht wurden. Die Zielerreichung wird als "Durchschnitt der Jahre 2025-2026" berechnet.	≤ 50% vordefinierter Datenpunkte der festgelegten Reduktionsziele für kohlenstoff-intensive Industriesektoren erfüllen den Schwellenwert	70% vordefinierter Datenpunkte der festgelegten Reduktionsziele für kohlenstoff-intensive Industriesektoren erfüllen den Schwellenwert	85% vordefinierter Datenpunkte der festgelegten Reduktionsziele für kohlenstoff-intensive Industriesektoren erfüllen den Schwellenwert
Soziales	4%	Geschlechtervielfalt zum Ende 2026 (Vorstand – 1, Vorstand -2)	≤ 30%	32,5%	35%
Unternehmensführung	8%	Kontroll-Risiko Management Grad zum Ende 2026	≤ 1,5	3	5
		Anti - Geldwäsche / Know-Your-Client Verbesserungsmaßnahmen zum Ende 2026	0%	100%	150%

*Lineare Steigerung zwischen dem unteren Grenzwert und dem Zielwert sowie dem Zielwert und dem oberen Grenzwert .

Der Erreichungsgrad jedes KPIs kann zwischen 0% und 150% betragen. Die Berechnung zwischen der Untergrenze und dem Ziel bzw. zwischen dem Ziel und der Obergrenze erfolgt linear.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats, die bei Bedarf durch die Hauptversammlung angepasst werden kann, ist in §14 der Satzung geregelt. Neue Vergütungsregelungen wurden zuletzt in der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 beschlossen. Danach gelten die folgenden Regelungen ab 17. Mai 2023:

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

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

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

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

Die Hauptversammlung hat im Zusammenhang mit der Neuregelung der Aufsichtsratsvergütung mit Wirkung ab dem 17. Mai 2023 folgende Übergangsregelungen beschlossen:

Sofern die Höhe der Aufsichtsratsvergütung im Einzelfall die Höhe der zuvor gewährten Aufsichtsratsvergütung (rechnerische Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 nach der zuvor geltenden Satzungsregelung) nicht übersteigt, erhält das Aufsichtsratsmitglied, dessen laufende Amtszeit vor dem 17. Mai 2023 begann, einen Ausgleich in Form einer Barzahlung in Höhe der Differenz zwischen der zuvor gewährten Aufsichtsratsvergütung und der neu geregelten Aufsichtsratsvergütung nach den Absätzen 1 und 2 des § 14 der Satzung. Im Fall einer erneuten Wahl zum Mitglied des Aufsichtsrats gelten die Regelungen der Satzung in der am 17. Mai 2023 beschlossenen Fassung.

Aufsichtsratsmitglieder, deren laufende Amtszeit vor dem 17. Mai 2023 begann, erhalten die während der laufenden Bestellungsperiode kumulativ erworbenen virtuellen Aktienanteile im Februar 2024 auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) des vorangehenden Januars ausgezahlt.

Die ermittelte Vergütung wird dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied spätestens zwei Monate nach Rechnungsvorlage und in der Regel innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres ausgezahlt.

Bei unterjährigen Wechseln im Aufsichtsrat erfolgt die Vergütung für das Geschäftsjahr zeitanteilig, und zwar mit Aufrundung/Abrundung auf volle Monate.

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer (Mehrwertsteuer). Außerdem werden für jedes Mitglied des Aufsichtsrats etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsrats Tätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen

bezahlt. Schließlich werden dem Aufsichtsratsvorsitzenden in angemessenem Umfang Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben und Kosten für aufgrund seiner Funktion gebotene Sicherheitsmaßnahmen erstattet.

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

Bis zum Inkrafttreten der neuen Regelungen ab 17. Mai 2023 galten für die Vergütung des Aufsichtsrats folgende Regelungen:

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

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

Ausschuss in €	bis 17.05.2023	
	Vorsitz	Mitglied
Prüfungsausschuss	200.000	100.000
Risikoausschuss	200.000	100.000
Nominierungsausschuss	100.000	50.000
Vermittlungsausschuss	0	0
Regulatory Oversight Ausschuss	200.000	100.000
Präsidialausschuss	100.000	50.000
Vergütungskontrollausschuss	100.000	50.000
Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss	100.000	50.000
Technologie-, Daten- und Innovationsausschuss	200.000	100.000

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

Bei unterjährigen Wechseln im Aufsichtsrat erfolgte die Vergütung für das Geschäftsjahr zeitanteilig, und zwar mit Aufrundung/Abrundung auf volle Monate. Für

das Jahr des Ausscheidens wurde die gesamte Vergütung in Geld ausgezahlt, die Verfallregelung galt für 25% der Vergütung für dieses Geschäftsjahr entsprechend.

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche bestand. Die Prämien hierfür entrichtete die Gesellschaft.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 und 2022

Die Zusammensetzung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2023 und 2022 ist nachstehend aufgeführt (ohne gesetzliche Umsatzsteuer). Die Tabellen zeigen die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird dabei zur besseren Übersicht nachfolgend zunächst separat für die bis zum 17. Mai 2023 geltenden Vergütungsregelungen dargestellt sowie für die neue Vergütungsregelung ab diesem Zeitpunkt. Die Ermittlung erfolgte jeweils mit Aufrundung/Abrundung auf volle Monate.

Mitglieder des Aufsichtsrats	Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 17. Mai 2023				
	Grundvergütung		Ausschussvergütung ¹		Summe
	in €	in %	in €	in %	in €
Alexander Wynaendts	83.333	22%	291.667	78%	375.000
Detlef Polaschek ²	62.500	33%	125.000	67%	187.500
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	62.500	27%	166.667	73%	229.167
Ludwig Blomeyer-Bartenstein ²	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Mayree Clark	41.667	25%	125.000	75%	166.667
Jan Duscheck	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Manja Eifert	41.667	50%	41.667	50%	83.334
Sigmar Gabriel	41.667	50%	41.667	50%	83.334
Timo Heider	41.667	40%	62.500	60%	104.167
Martina Klee ²	41.667	50%	41.667	50%	83.334
Gabriele Platscher ²	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Bernd Rose ²	41.667	29%	104.167	71%	145.834
Yngve Slyngstad	41.667	50%	41.667	50%	83.334
John Alexander Thain	41.667	50%	41.667	50%	83.334
Michele Trogni	41.667	22%	145.833	78%	187.500
Dr. Dagmar Valcárcel	41.667	22%	145.833	78%	187.500
Stefan Viertel ²	41.667	29%	104.167	71%	145.834
Dr. Theodor Weimer	41.667	50%	41.667	50%	83.334
Frank Werneke ²	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Frank Witter	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Summe	916.672	32%	1.937.501	68%	2.854.173

¹ Die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2023 sind auf S. XX dargestellt.

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2023.

Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 für den Zeitraum vom 17. Mai bis zum 31. Dezember 2023

Mitglieder des Aufsichtsrats	Grundvergütung		Vergütung für Vorsitz in Ausschüssen ¹		Ausgleich in Form einer Barzahlung ³	Summe
	in €	in %	in €	in %	in €	in €
Alexander Wynaendts	554.167	100%	0	0%	0	554.167
Frank Schulze ²	277.083	100%	0	0%	0	277.083
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	277.083	83%	58.333	17%	0	335.417
Susanne Bleidt ²	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Mayree Clark	175.000	67%	87.500	33%	0	262.500
Jan Duscheck	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Manja Eifert	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Claudia Fieber ²	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Sigmar Gabriel	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Timo Heider	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Birgit Laumen ²	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Gerlinde Siebert ²	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Yngve Slyngstad	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Stephan Szukalski ²	175.000	100%	0	0%	0	175.000
John Alexander Thain	175.000	75%	58.333	25%	0	233.333
Jürgen Tögel ²	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Michele Trogni	175.000	67%	87.500	33%	0	262.500
Dr. Dagmar Valcárcel	175.000	75%	58.333	25%	29.167	262.500
Dr. Theodor Weimer	175.000	100%	0	0%	0	175.000
Frank Witter	175.000	67%	87.500	33%	0	262.500
Summe	4.083.333	90%	437.500	10%	29.167	4.550.000

¹ Die jeweiligen Vorsitze der Aufsichtsratsausschüsse im Geschäftsjahr 2023 sind auf S. XX dargestellt. Hat ein Aufsichtsratsmitglied den Vorsitz in mehreren Ausschüssen inne, so wird nur der Ausschuss vergütet, für den betragsmäßig die höchste Vergütung gezahlt wird. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält für den Vorsitz in Ausschüssen keine zusätzliche Vergütung.

² Mitglied des Aufsichtsrats ab 17. Mai 2023.

³ Übergangsregelung gemäß §14 (3) Absatz 1 der Satzung.

Für die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats ergibt sich daraus die folgende Gesamtvergütung:

Mitglieder des Aufsichtsrats	Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023				
	Grundvergütung		Ausschussvergütung bzw. Vergütung für Vorsitz in Ausschüssen ¹		Gesamtvergütung
	in €	in %	in €	in %	in €
Alexander Wynaendts	637.500	69%	291.667	31%	929.167
Detlef Polaschek ²	62.500	33%	125.000	67%	187.500
Frank Schulze ³	277.083	100%	0	0%	277.083
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	339.583	60%	225.000	40%	564.583
Ludwig Blomeyer-Bartenstein ²	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Susanne Bleidt ³	175.000	100%	0	0%	175.000
Mayree Clark	216.667	50%	212.500	50%	429.167
Jan Duscheck	216.667	72%	83.333	28%	300.000
Manja Eifert	216.667	84%	41.667	16%	258.334
Claudia Fieber ³	175.000	100%	0	0%	175.000
Sigmar Gabriel	216.667	84%	41.667	16%	258.334
Timo Heider	216.667	78%	62.500	22%	279.167
Martina Klee ²	41.667	50%	41.667	50%	83.334
Birgit Laumen ³	175.000	100%	0	0%	175.000
Gabriele Platscher ²	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Bernd Rose ²	41.667	29%	104.167	71%	145.834
Gerlinde Siebert ³	175.000	100%	0	0%	175.000
Yngve Slyngstad	216.667	84%	41.667	16%	258.334
Stephan Szukalski ³	175.000	100%	0	0%	175.000
John Alexander Thain	216.667	68%	100.000	32%	316.667
Jürgen Tögel ³	175.000	100%	0	0%	175.000
Michele Trogni	216.667	48%	233.333	52%	450.000
Dr. Dagmar Valcárcel ⁴	216.667	48%	233.333	52%	450.000
Stefan Viertel ²	41.667	29%	104.167	71%	145.834
Dr. Theodor Weimer	216.667	84%	41.667	16%	258.334
Frank Werneke ²	41.667	33%	83.333	67%	125.000
Frank Witter	216.667	56%	170.833	44%	387.500
Summe	5.000.005	68%	2.404.167	32%	7.404.172

¹ Die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2023 sind auf S. XX dargestellt.

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. Mai 2023.

³ Mitglied des Aufsichtsrats ab 17. Mai 2023.

⁴ Ausschussvergütung inklusive des Barausgleichs gemäß §14 (3) Absatz 1 der Satzung.

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

¹ Die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2022 sind im Geschäftsbericht 2022 auf den Seiten römisch XIX-XX dargestellt.

² Mitglied des Aufsichtsrats seit 19. Mai 2022.

³ Mitglied des Aufsichtsrats bis 19. Mai 2022.

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats seit 7. April 2022.

⁵ Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. März 2022.

Die Hauptversammlung beschloss mit der Neuregelung der Aufsichtsratsvergütung mit Wirkung ab dem 17. Mai 2023, dass Aufsichtsratsmitglieder, deren laufende Amtszeit vor dem 17. Mai 2023 begann, die während der laufenden Bestellungsperiode kumulativ erworbenen virtuellen Aktienanteile im Februar 2024 auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) des vorangehenden Januars ausgezahlt bekamen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf dieser Basis gemäß §14 (3) Absatz 2 ausgezahlten virtuellen Aktienanteile:

Mitglieder des Aufsichtsrats	Auszahlung virtueller Aktienanteile	
	Während der Amtszeit bis zum 17. Mai 2023 kumulativ erworbene virtuelle Aktienanteile	Im Februar 2024 ausgezahlt in € ¹
Alexander Wynaendts	10.287,340	123.534
Detlef Polaschek	54.246,218	651.410
Ludwig Blomeyer-Bartenstein	36.164,145	434.274
Mayree Clark	48.753,546	585.452
Jan Duscheck	31.622,388	379.734
Manja Eifert	2.420,551	29.067
Sigmar Gabriel	13.123,540	157.593
Timo Heider	32.243,505	387.193
Martina Klee	19.567,673	234.976
Gabriele Platscher	36.164,145	434.274
Bernd Rose	34.436,163	413.523
Yngve Slyngstad	2.074,758	24.915
John Alexander Thain	24.109,430	289.516
Michele Trogni	43.315,856	520.154
Dr. Dagmar Valcárcel	36.257,853	435.399
Stefan Viertel	11.855,883	142.370
Dr. Theodor Weimer	11.488,655	137.960
Frank Werneke	6.403,562	76.897
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann	49.368,978	592.842
Frank Witter	9.272,179	111.344
Insgesamt	513.176,368	6.162.427

¹ Zum Kurswert von 12,008 € auf der Basis des Durchschnitts der Schlussauktionskurse der letzten zehn Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra oder Nachfolgesystem) im Januar 2024.

Mit Ausnahme von Jan Duscheck, Birgit Laumen, Stephan Szukalski und Frank Werneke sind beziehungsweise waren alle Arbeitnehmervertreter Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2023 zahlten wir diesen Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich zur Aufsichtsratsvergütung insgesamt 1,32 Mio. € (in Form von Vergütungen, Renten- und Pensionszahlungen).

Nach ihrem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat erhalten dessen Mitglieder keine weiteren Leistungen. Mitglieder, die bei uns angestellt sind oder waren, haben jedoch im Rahmen ihres jeweiligen Anstellungsverhältnisses (also nicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit) Anspruch auf Leistungen, die nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses anfallen. Im Jahresverlauf 2023 haben wir 0,10 Mio. € für Pensionsverpflichtungen, Rentenzahlungen oder vergleichbare Leistungen für diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats zurückgestellt, die bei uns angestellt sind oder waren.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und des Konzerns sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis. Die Angaben gemäß § 162 Abs. 1, Satz 2, Nr. 2. AktG werden in den folgenden Jahren sukzessive um die Veränderung eines Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr erweitert, bis ein Betrachtungszeitraum von fünf Jahren erreicht ist. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden dann jeweils die jährlichen Veränderungen für die letzten fünf Jahre gezeigt.

Bei den Angaben zur Vergütung der aktiven und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats handelt es sich um die im Vergütungsbericht individualisiert angegebene gewährte oder geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1, Satz 2, Nr. 1 AktG. Für die Darstellung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft ist nach der gesetzlichen Vorgabe auf die rechtlich selbständige, börsennotierte Gesellschaft, also die Deutsche Bank AG, abzustellen. Entsprechend wird als Ertrag der Deutsche Bank AG im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG das Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) verwendet. Da sich die Vorstandsvergütung nach Konzerngrößen bemisst, werden für die vergleichende Darstellung zusätzlich die sich auf den Konzern beziehenden Ertragsgrößen Jahresergebnis, Cost-Income-Ratio und die Eigenkapitalrendite (RoTE) herangezogen. Für die Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer werden aufgrund der globalen Aufstellung der Deutschen Bank die für den Deutsche Bank Konzern maßgeblichen Daten zugrunde gelegt. Bei der Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer handelt es sich um alle Arbeitnehmer weltweit des Deutsche Bank Konzerns.

	2023	2022	2021	2020	Veränderung von 2023 zu 2022 in %	Veränderung von 2022 zu 2021 in %	Veränderung von 2021 zu 2020 in %
1. Ertragsentwicklung der Gesellschaft							
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) Deutsche Bank AG (in Mio. €)	4.999	5.506	1.919	(1.769)	(3)	187	N/M
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) Deutsche Bank Konzern (in Mio. €)	4.772	5.525	2.365	495	(14)	134	N/M
Cost/Income-Ratio Deutsche Bank Konzern (in %)	75,1%	74,9%	84,6%	88,3%	0	(11)	(4)
Eigenkapitalrendite Deutsche Bank Konzern (in %)	7,4%	9,4%	3,8%	0,2%	(21)	147	N/M
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer							
weltweit auf Vollzeitbasis	116.713	125.301	120.336	113.350	(7)	4	6
3. Vorstandsvergütung (in Tsd. €)							
gegenwärtige Mitglieder des Vorstands							
Christian Sewing (Mitglied seit 1. Januar 2015)	5.010	4.394	3.867	3.352	14	14	15
James von Moltke (Mitglied seit 1. Juli 2017)	4.065	3.783	4.009	3.635	7	(6)	10
Fabrizio Campelli (Mitglied seit 1. November 2019)	3.909	2.744	2.420	2.222	42	13	9
Claudio de Sanctis (Mitglied seit 1. Juli 2023)	1.509	-	-	-	-	-	-
Bernd Leukert (Mitglied seit 1. Januar 2020)	2.990	2.593	2.419	2.222	15	7	9
Alexander von zur Mühlen (Mitglied seit 1. August 2020)	3.767	3.412	3.157	1.282	10	8	146
Rebecca Short (Mitglied seit 1. Mai 2021)	2.674	2.436	1.606	-	10	52	N/M
Prof. Dr. Stefan Simon (Mitglied seit 1. August 2020)	3.319	2.488	2.446	1.007	33	2	143
Olivier Vigneron (Mitglied seit 20. Mai 2023)	2.433	1.508	-	-	61	N/M	N/M
im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	-	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Christiana Riley (Mitglied seit 17. Mai 2023)	2.673	3.653	3.079	3.034	19	1	1
Karl von Rohr (Mitglied bis 31. Oktober 2023)	3.727	3.444	3.235	2.930	6	10	10
Ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands vor den Geschäftsjahr							
Stuart Lewis (Mitglied bis 19. Mai 2023)	1.363	2.648	3.079	2.912	(14)	6	6
Frank Kuhnke (Mitglied bis 30. April 2021)	348	1.626	2.264	2.207	(79)	(28)	3
Werner Steinmüller (Mitglied bis 31. Juli 2020)	283	283	3.117	2.436	N/M	(91)	28
Sylvie Matherat (Mitglied bis 31. Juli 2019)	132	134	211	2.719	(1)	(36)	(92)
Garth Ritchie (Mitglied bis 31. Juli 2019)	268	268	2.071	4.185	N/M	(87)	(51)
Frank Strauß (Mitglied bis 31. Juli 2019)	326	326	326	2.168	N/M	N/M	(85)
Nicolas Moreau (Mitglied bis 31. Dezember 2018)	286	317	299	1.826	(10)	6	(84)
Dr. Marcus Schenck (Mitglied bis 24. Mai 2018)	65	65	65	65	N/M	N/M	N/M
John Cryan (Mitglied bis 8. April 2018)	3.312	47	47	47	N/M	N/M	N/M
4. Aufsichtsratsvergütung (in Tsd. €)							
gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats							
Alexander Wynaendts (Mitglied seit 19. Mai 2022)	929	496	-	-	87	N/M	N/M
Frank Schulze (Mitglied seit 17. Mai 2023)	277	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Mitglied seit 1. August 2018)	565	521	496	450	8	5	10
Susanne Bleidt (Mitglied seit 17. Mai 2023)	175	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Mayree Clark (Mitglied seit 24. Mai 2018)	429	429	450	425	N/M	(5)	6
Jan Duscheck (Mitglied seit 2. August 2016)	300	300	271	250	N/M	11	8
Manja Eifert (Mitglied seit 7. April 2022)	258	117	-	-	121	N/M	N/M
Claudia Fieber (Mitglied seit 17. Mai 2023)	175	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Sigmar Gabriel (Mitglied seit 11. März 2020)	258	200	200	167	29	N/M	20
Timo Heider (Mitglied seit 23. Mai 2013)	279	308	292	250	(9)	5	17
Birgit Laumen (Mitglied seit 17. Mai 2023)	175	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Gerlinde Siebert (Mitglied seit 17. Mai 2023)	175	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Yngve Slyngstad (Mitglied seit 19. Mai 2022)	258	100	-	-	158	N/M	N/M
Stephan Szukalski (Mitglied bis 31. Dezember 2020; Mitglied seit 17. Mai 2023)	175	-	-	200	N/M	N/M	N/M
John Alexander Thain (Mitglied seit 24. Mai 2018)	317	200	200	200	59	N/M	N/M
Jürgen Tögel (Mitglied seit 17. Mai 2023)	175	-	-	-	N/M	N/M	N/M
Michele Trogni (Mitglied seit 24. Mai 2018)	450	450	392	350	N/M	15	12
Dr. Dagmar Valcárcel (Mitglied seit 1. August 2019)	450	450	450	425	N/M	N/M	6
Dr. Theodor Weimer (Mitglied seit 20. Mai 2020)	258	200	200	108	29	N/M	85
Frank Witter (Mitglied seit 27. Mai 2021)	388	300	142	-	29	111	N/M
Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats							
Ludwig Blomeyer-Bartenstein (Mitglied bis 17. Mai 2023)	125	300	300	300	(58)	N/M	N/M
Detlef Polaschek (Mitglied bis 17. Mai 2023)	188	450	450	450	(58)	N/M	N/M
Martina Klee (Mitglied bis 17. Mai 2023)	83	200	171	150	(59)	17	14
Gabriele Platscher (Mitglied bis 17. Mai 2023)	125	300	300	300	(58)	N/M	N/M
Bernd Rose (Mitglied bis 17. Mai 2023)	146	350	321	275	(58)	9	17

	2023	2022	2021	2020	Veränderung von 2023 zu 2022 in %	Veränderung von 2022 zu 2021 in %	Veränderung von 2021 zu 2020 in %
Stefan Viertel (Mitglied bis 17. Mai 2023)	146	321	242	-	(55)	33	N/M
Frank Werneke (Mitglied bis 17. Mai 2023)	125	300	8	-	(58)	N/M	N/M
Dr. Paul Achleitner (Mitglied bis 19. Mai 2022)	-	375	871	802	N/M	(57)	9
Dr. Gerhard Eschelbeck (Mitglied bis 19. Mai 2022)	-	104	217	150	N/M	(52)	45
Henriette Mark (Mitglied bis 31. März 2022)	-	63	250	250	N/M	(75)	N/M
Frank Bsirske (Mitglied bis 27. Oktober 2021)	-	-	250	300	N/M	N/M	(17)
Gerd Alexander Schütz (Mitglied bis 27. Mai 2021)	-	-	50	175	N/M	N/M	(71)
Katherine Garrett-Cox (Mitglied bis 20. Mai 2020)	-	-	-	100	N/M	N/M	N/M

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben im Abschnitt „Vergütung der Mitarbeiter“, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Wir geben kein Prüfungsurteil ab zu dem Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für „Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2024.

Eschborn/Frankfurt am Main, 11. März 2024

EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Lösken
Wirtschaftsprüfer

Mai
Wirtschaftsprüfer

2. Vergütungssystem (zu TOP 7)

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab 2024

Vergütungsgrundsätze

Veränderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem

- Zukunftsorientierte Bemessungsperiode für den Long-Term Incentive (LTI)
- Reduzierung der Komplexität
- Stärkere Ausrichtung am Pay for Performance-Prinzip
- Stärkung der Marktüblichkeit
- Überblick über die Änderungen

Gesamtvergütung und Vergütungskomponenten

- Vergütungselemente und Vergütungsstruktur
- Begrenzung der Vergütung
 - Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung)
 - Begrenzung der variablen Vergütung
- Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)
 - Grundgehalt
 - Pensionszulagen / Betriebliche Altersversorgung (Altregelung)
 - Sonstige Leistungen
- Erfolgsabhängige Komponenten (variable Vergütung)
 - Short-Term Incentive (STI)
 - Long-Term Incentive (LTI)
 - Gewährung der variablen Vergütung und Sicherstellung der Nachhaltigkeit
 - Keine diskretionären Sonderzahlungen

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung der Vergütung des Vorstands

- Prüfung der Angemessenheit
- Berücksichtigung der Vergütungsstruktur und der Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer
- Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten
- Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

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.

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

	<p>langfristige variable Vergütung geknüpft wird. Die leistungsabhängige Vergütung macht folglich den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung aus.</p> <p>Damit stellt der Aufsichtsrat jederzeit die enge Kopplung von Vergütung und Leistung sicher (Pay for Performance).</p>
Interessen der Aktionäre	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Darüber hinaus sind sämtliche Vorstandsmitglieder verpflichtet, Deutsche Bank-Aktien in signifikanter Höhe zu halten (Shareholding Guidelines).</p> <p>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.</p>
Individuelle und gemeinschaftliche Ziele	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Die individuelle und bereichsbezogene Leistung wird dabei anhand einjähriger Ziele bemessen (Short-Term-Incentive). Diese werden nachträglich offengelegt.</p> <p>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.</p>
Langfristigkeit	<p>Die variable Vergütung wird überwiegend aufgeschoben in Form von aktienbasierten Instrumenten gewährt.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist unterliegt die aufgeschoben gewährte Vergütung bestimmten Leistungs- und Verfallbedingungen, die bei Eintreten bestimmter</p>

	<p>Ereignisse zu einem teilweisen oder vollständigen Verfall der gewährten variablen Vergütung führen können.</p> <p>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).</p>
Nachhaltigkeit	<p>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.</p> <p>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.</p>
Vergütungsobergrenzen	<p>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.</p> <p>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.</p>
Transparenz	<p>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.</p> <p>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.</p>
Angemessenheit	<p>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.</p> <p>Darüber hinaus wird gemäß der InstitutsVergV die Tragfähigkeit des Gesamtbetrags der jährlichen variablen Vergütung anhand von Rentabilitäts-, Solvenz- und Liquiditätskennzahlen festgestellt.</p>
Governance	<p>Die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die daraus resultierende Bemessung der individuellen Vergütung erfolgen im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben.</p> <p>Ziel des Aufsichtsrats ist es dabei insbesondere, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein dem Umfang der Ressortverantwortlichkeit</p>

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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
Short-Term Komponente	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Anzahl an STA-Zielen <ul style="list-style-type: none"> - 3 bis 7 individuelle Ziele - Balanced Scorecard (große Anzahl an KPIs) - Jährliche Prioritäten 	<ul style="list-style-type: none"> - Max. 5 STI-Ziele mit ausgeglichener Gewichtung von finanziellen und nicht-finanziellen Zielen (nachträglich offengelegt) <ul style="list-style-type: none"> - Finanziell - Nachhaltigkeit / ESG - Individuell
	<ul style="list-style-type: none"> - Volle Verfügbarkeit über den STA nach 9 Jahren <ul style="list-style-type: none"> - Barauszahlung - Auszahlung in 4 Raten alle 2 Jahre nach Ablauf der Bemessungsperiode 	<ul style="list-style-type: none"> - Volle Verfügbarkeit über den STI nach 2 Jahren <ul style="list-style-type: none"> - 50 % in bar nach Ablauf der Bemessungsperiode - 50 % aktienbasiert nach Ablauf der Bemessungsperiode mit zusätzlich einjähriger Haltefrist
Long-Term Komponente	<ul style="list-style-type: none"> - 5 LTA-Ziele <ul style="list-style-type: none"> - 25 % Finanzielle Gruppenziele (RoTE, CIR, CET1) - 15 % RTSR - 20 % ESG-Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> - 4 LTI-Ziele mit flexibler Gewichtung, (ex-ante offengelegt) <ul style="list-style-type: none"> - Finanzielle Gruppenziele (z.B. RoTE, TBVPS) - RTSR - Nachhaltigkeitsziele / ESG
	<ul style="list-style-type: none"> - Rückwärtsgerichtete Bemessungsperiode <ul style="list-style-type: none"> - 60 % Gewichtung des aktuellen Geschäftsjahres - 30 % Gewichtung des letzten Geschäftsjahres - 10 % Gewichtung des vorletzten Geschäftsjahres 	<ul style="list-style-type: none"> - Zukunftsorientierte Bemessungsperiode <ul style="list-style-type: none"> - Gleiche Gewichtung des aktuellen Geschäftsjahres und der beiden darauffolgenden Geschäftsjahre - Feststellung der Zielerreichung nach drei Geschäftsjahren
	<ul style="list-style-type: none"> - Volle Verfügbarkeit über den LTA nach 9 Jahren <ul style="list-style-type: none"> - Ausgabe in Aktien - Verteilt über 4 gleiche, aufeinanderfolgende Raten, beginnend 2 Jahre nach Ablauf der rückwärtsgerichteten Bemessungsperiode, jeweils mit einer zusätzlichen Haltefrist von 1 Jahr 	<ul style="list-style-type: none"> - Volle Verfügbarkeit über den LTI nach 9 Jahren <ul style="list-style-type: none"> - Ausgabe aktienbasiert - Verteilt über 5 gleiche, aufeinanderfolgende Raten, beginnend ein Jahr nach Ablauf der zukunftsgerichteten dreijährigen Bemessungsperiode, jeweils mit einer zusätzlichen Haltefrist von 1 Jahr
	<ul style="list-style-type: none"> - 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"> - 0 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank 40 % unterhalb der Vergleichsgruppe liegt - 60 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank 20 % unterhalb der Vergleichsgruppe liegt - 100 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank dem TSR der Vergleichsgruppe entspricht - 150 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank 50 % oberhalb der Vergleichsgruppe liegt 	<ul style="list-style-type: none"> - 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"> - 0 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank unterhalb des Medians positioniert ist - 50 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank dem Median entspricht - 100 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank am 70. Perzentil positioniert ist - 150 % Zielerreichung, wenn der TSR der Deutschen Bank am 90. Perzentil positioniert ist
Pension	<ul style="list-style-type: none"> - Beitragsorientiertes System <ul style="list-style-type: none"> - Jährlicher Beitrag 650.000 EUR p.a. - Verzinsung mit durchschnittlich 2 % p.a., bei Altansprüchen 4 % p.a. 	<ul style="list-style-type: none"> - Versorgungszulage in bar für neue Vorstandsmitglieder <ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitz (CEO): 650.000 EUR p.a. - Weitere Vorstandsmitglieder: 450.000 EUR p.a.

Aktienhaltepflicht	<ul style="list-style-type: none"> – Keine vordefinierte Aufbauphase – basierend auf einem vordefinierten Schwellenwert – 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 – Haltefrist für die Dauer der Bestellung 	<ul style="list-style-type: none"> – Fest definierte Aufbauphase von 4 Jahren – 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 – Haltefrist für die Dauer der Bestellung
Abfindung	<ul style="list-style-type: none"> – Abfindungszahlungen sind auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung begrenzt – Karenzenschädigung für die Dauer des anschließenden Wettbewerbsverbots in Höhe von 65 % des Jahresgrundgehalts 	<ul style="list-style-type: none"> – Abfindungszahlungen sind auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung begrenzt. Weitere Reduzierung des Abfindungs-Caps auf maximal 2 Jahresgrundgehälter für neu bestellte Vorstandsmitglieder – Karenzenschädigung für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots in Höhe von 50 % des Jahresgrundgehalts

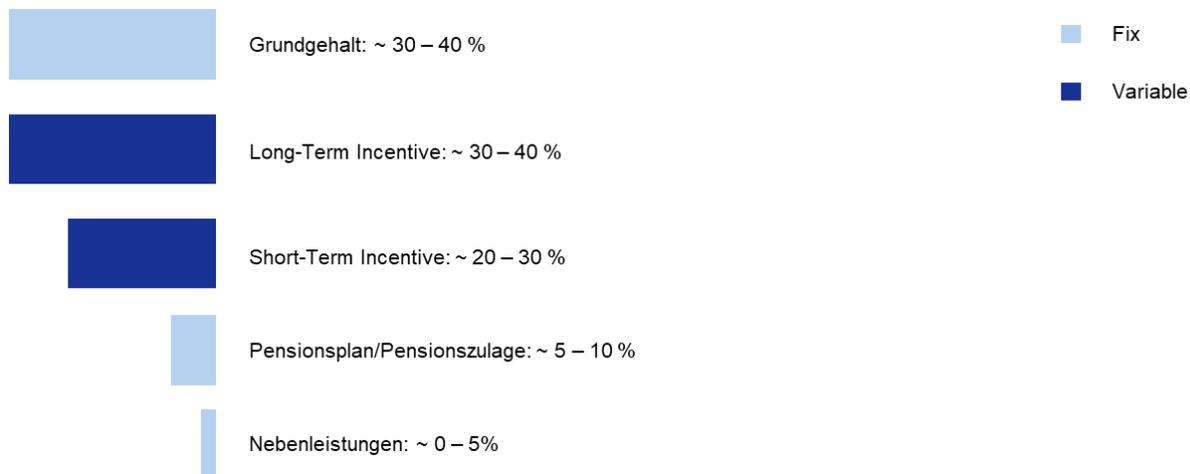
Gesamtvergütung und Vergütungskomponenten

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):



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.

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.

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.

Erfolgsunabhängige Komponenten (fixe Vergütung)

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

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.

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.

Sonstige Leistungen

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 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.

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.

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:

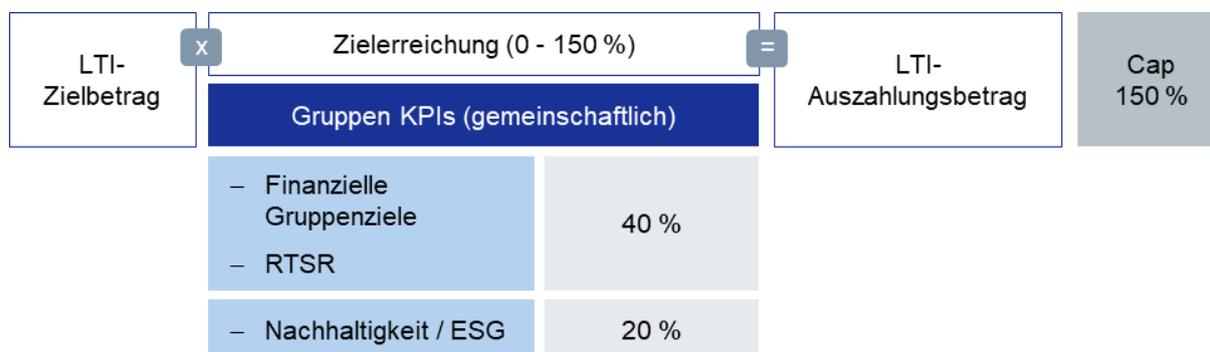
Unternehmens- strategie	Corporate Governance	Geschäftsbereiche & Regionen	Kundenzufriedenheit
Nachhaltigkeit (ESG)	Kapitalmarkt- Stakeholder	Transformations- aktivitäten	Risikomanagement
Digitalisierung & Innovation	Compliance	Marktanteile	Verbesserungs- maßnahmen / Kontrollen
Effizienz & Automatisierung	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.

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 eine 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

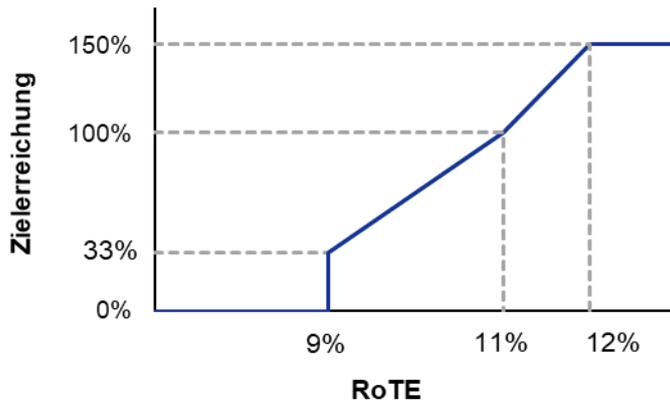
Die finanziellen Gruppenziele sind entscheidende Messgrößen für die Bewertung des finanziellen Gesamterfolgs und der Leistung der Deutschen Bank. Die Berücksichtigung der finanziellen Gruppenziele im LTI ermöglicht es dem Aufsichtsrat, eine direkte Verbindung zwischen der Leistung des Vorstands und den 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:

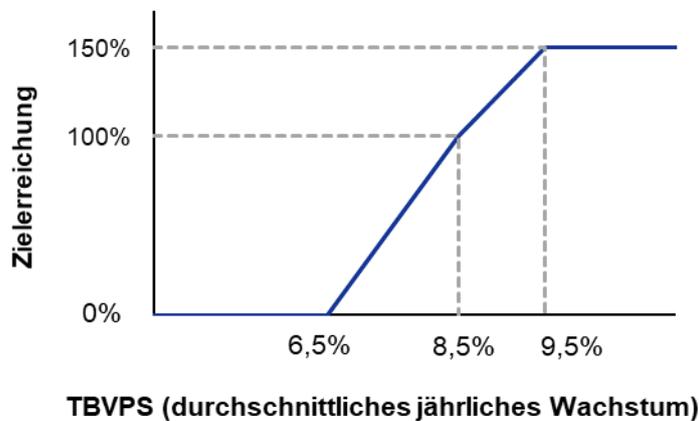
Die **Eigenkapitalrendite nach Steuern** (basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital), **RoTE**, wird als prozentualer Anteil des den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Konzernergebnisses am durchschnittlichen materiellen Eigenkapital berechnet. Letzteres wird ermittelt, indem 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.

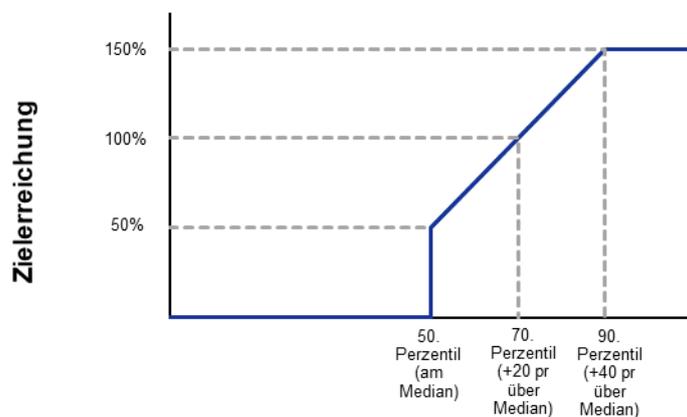
Ausgangspunkt für die Berechnung des durchschnittlichen TBVPS ist der TBVPS am 31. Dezember des Geschäftsjahres, das dem Beginn der Bemessungsperiode vorausgeht. Die Zielerreichung beträgt 0 %, wenn das durchschnittliche jährliche TBVPS-Wachstum über die dreijährige Bemessungsperiode bei oder unter 6,5 % 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.



Perzentil innerhalb der Peer Group

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 ₂ -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%)
Finanzielle Gruppenziele	25 %				
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 %
RTSR	15 %				
RTSR	15 %	Ranking der Deutschen Bank vs. Peer Group Ende 2026	< Median Median: 50 % Zielerreichung	70. Perzentil	90. Perzentil
ESG	20 %				
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.

Gewährung der variablen Vergütung und Sicherstellung der Nachhaltigkeit

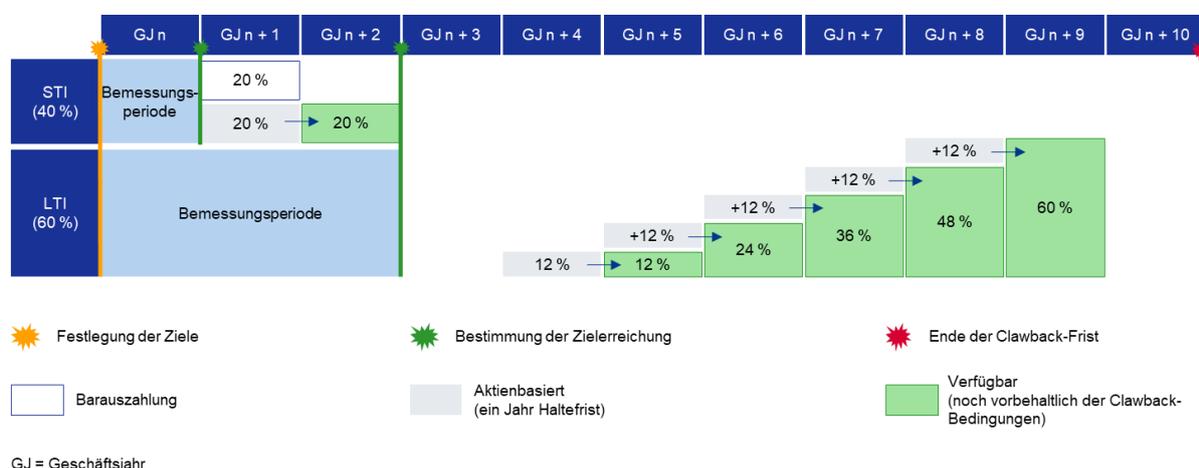
Seit dem Jahr 2014 wird die gesamte variable Vergütung überwiegend in aufgeschobener Form gewährt, um die Nachhaltigkeit der Erträge im Rahmen der Geschäfts- und Risikostrategie zu sichern.

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.

Keine diskretionären Sonderzahlungen

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

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge

Die Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt, welche gemäß § 84 AktG maximal fünf Jahre beträgt. Der Aufsichtsrat soll frühzeitig, spätestens sechs Monate vor dem Ablauf der Bestellperiode, über eine erneute Bestellung entscheiden. Im Fall einer Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds verlängert sich der Anstellungsvertrag für die Dauer einer erneuten Bestellung. Für Erstbestellungen ist vorgesehen, dass eine Laufzeit von drei Jahren nicht überschritten wird. Der Vorstandsanstellungsvertrag endet automatisch, ohne dass es des Ausspruchs einer Kündigung bedarf, mit Ablauf der Bestelldauer.

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.

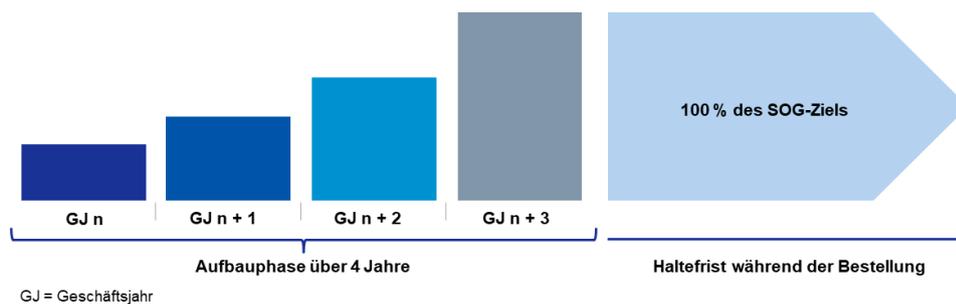
Regelung zur Aktienhaltepflicht (Shareholding Obligation Guidelines)

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:



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.

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.

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.

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.

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.

3. Bericht des Vorstands an die Hauptversammlung gemäß § 71 Absatz 1 Nr. 8 in Verbindung mit § 186 Absatz 4 AktG (zu TOP 8 und 9)

In Punkt 8 der Tagesordnung wird die Gesellschaft ermächtigt, eigene Aktien zu erwerben, durch Punkt 9 der Tagesordnung wird die Möglichkeit des Erwerbs unter Einsatz von Derivaten geregelt. Der Einsatz von Put- oder Call-Optionen beim Erwerb eigener Aktien gibt der Gesellschaft die Möglichkeit, einen Rückkauf zu optimieren. Er soll, wie schon die gesonderte Begrenzung auf 5 % des Grundkapitals verdeutlicht, das Instrumentarium des Aktienrückkaufs ergänzen, aber zugleich auch seine Einsatzmöglichkeiten erweitern. Sowohl die Vorgaben für die Ausgestaltung der Optionen als auch die Vorgaben für die zur Belieferung geeigneten Aktien stellen sicher, dass auch bei dieser Erwerbsform dem Grundsatz der Gleichbehandlung der Aktionäre Rechnung getragen wird. Die Laufzeit der Optionen wird grundsätzlich 18 Monate nicht übersteigen. Im Zusammenhang mit aktienbasierten Vergütungsbestandteilen, die nach den für Banken geltenden Regeln jedenfalls für Vorstand und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben, über einen mehrjährigen Zeitraum gestreckt gewährt werden und verfallbar ausgestattet sein müssen, soll aber der Einsatz von Call-Optionen mit längeren Laufzeiten möglich sein, um Gegenpositionen aufzubauen. Solche länger laufenden Optionen wird die Gesellschaft unter dieser Ermächtigung lediglich auf Aktien im Volumen von nicht mehr als 2 % des Grundkapitals erwerben.

In Punkt 8 der Tagesordnung wird die Gesellschaft darüber hinaus ermächtigt, erworbene Aktien wieder zu veräußern. Durch die Möglichkeit des Wiederverkaufs eigener Aktien können diese zur erneuten Beschaffung von Eigenmitteln verwendet werden. Neben der – die Gleichbehandlung der Aktionäre bereits nach der gesetzlichen Definition sicherstellenden – Veräußerung über die Börse oder durch Angebot an alle Aktionäre sieht der Beschlussvorschlag vor, dass die eigenen Aktien der Gesellschaft auch zur Verfügung stehen, um sie beim Erwerb von Unternehmen, Beteiligungen an Unternehmen oder anderen dem Geschäftsbetrieb der Gesellschaft

dienlichen Vermögenswerten unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre als Gegenleistung anbieten zu können. Hierdurch soll die Gesellschaft die Möglichkeit erhalten, auf nationalen und internationalen Märkten rasch und erfolgreich auf vorteilhafte Angebote oder sich sonst bietende Gelegenheiten zum Erwerb von Unternehmen, Beteiligungen an Unternehmen oder anderen Vermögenswerten zu reagieren. Nicht selten ergibt sich aus den Verhandlungen die Notwendigkeit, als Gegenleistung nicht Geld, sondern Aktien bereitzustellen. Diesem Umstand trägt die Ermächtigung Rechnung.

Weiter wird durch die Ermächtigung die Möglichkeit geschaffen, die Aktien als Belegschaftsaktien für Mitarbeiter und Pensionäre der Gesellschaft und mit ihr verbundener Unternehmen oder zur Bedienung von Optionsrechten beziehungsweise Erwerbsrechten oder Erwerbspflichten auf Aktien der Gesellschaft zu verwenden, die für Mitarbeiter oder Organmitglieder der Gesellschaft und mit ihr verbundener Unternehmen begründet wurden. Zum Teil wird auch bei Einräumung der Optionsrechte die Möglichkeit eines Barausgleichs vorgesehen. Die Nutzung vorhandener eigener Aktien statt einer Kapitalerhöhung oder einer Barleistung kann wirtschaftlich sinnvoll sein. Die Ermächtigung soll den insoweit verfügbaren Freiraum vergrößern. Ähnlich liegt es in den Fällen, in denen Mitarbeitern oder Organmitgliedern der Gesellschaft beziehungsweise verbundener Unternehmen als Vergütungsbestandteil Erwerbsrechte oder -pflichten auf Aktien der Gesellschaft eingeräumt werden. Dort kann außerdem durch die Verwendung erworbener eigener Aktien das sonst unter Umständen bestehende Kursrisiko wirksam kontrolliert werden. Auch für diese Verwendung erworbener Aktien bedarf es eines entsprechenden Ausschlusses des Bezugsrechts der Aktionäre.

Schließlich ist vorgesehen, der Verwaltung auch im Hinblick auf die Wiederveräußerung der Aktien, die aufgrund dieser Ermächtigung erworben werden, gegen Barzahlung die Möglichkeit zum Ausschluss des Bezugsrechts gemäß § 186 Absatz 3 Satz 4 AktG zu geben. Diese gesetzlich vorgesehene Möglichkeit des Bezugsrechtsausschlusses versetzt die Verwaltung in die Lage, kurzfristig günstige Börsensituationen auszunutzen und dabei durch die marktnahe Preisfestsetzung einen möglichst hohen Ausgabebetrag und damit die größtmögliche Stärkung der Eigenmittel zu erreichen. Gerade diese Möglichkeit ist angesichts der besonderen Eigenkapitalanforderungen für Banken von hoher Wichtigkeit. Die Nutzung dieser Möglichkeit auch für eigene Aktien erweitert die Wege für eine Kapitalstärkung auch bei wenig aufnahmebereiten Märkten.

Der rechnerische Anteil am Grundkapital, der auf die so verwendeten Aktien entfällt, darf 10 % des Grundkapitals nicht überschreiten. Zwar hat das Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsförderungsgesetz – ZuFinG) die gesetzliche Obergrenze für den vereinfachten Bezugsrechtsausschluss in § 186 Absatz 3 Satz 4 AktG von bisher 10 % auf nunmehr 20 % des Grundkapitals angehoben, und diese Vorgabe gilt gemäß § 71 Absatz 1 Nr. 8 Satz 5 Halbsatz 2 AktG entsprechend auch beim vereinfachten Ausschluss des Bezugsrechts auf eigene Aktien, welche die Gesellschaft wieder veräußert. Der Beschlussvorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat schöpft diesen erweiterten gesetzlichen Rahmen aber

bewusst nicht aus, sondern belässt es bei einem Volumen von bis zu 10 % des Grundkapitals.

Auf die Höchstgrenze von 10 % sind Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit der Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in direkter oder entsprechender Anwendung des § 186 Absatz 3 Satz 4 AktG ausgegeben oder veräußert wurden. Ebenfalls auf die Höchstgrenze anzurechnen sind Aktien, die zur Bedienung von Options- und/oder Wandlungsrechten aus Wandel- oder Optionsschuldverschreibungen oder -genussrechten auszugeben sind, sofern diese Schuldverschreibungen oder Genussrechte unter Ausschluss des Bezugsrechts in entsprechender Anwendung des § 186 Absatz 3 Satz 4 AktG während der Laufzeit der Ermächtigung ausgegeben wurden. Die Verwaltung wird den etwaigen Abschlag vom Börsenpreis möglichst niedrig halten. Er wird sich voraussichtlich auf höchstens 3 %, jedenfalls aber auf nicht mehr als 5 % beschränken.

III. Weitere Angaben und Hinweise zur Einberufung

Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Das Grundkapital der Gesellschaft beträgt zum Zeitpunkt der Einberufung dieser Hauptversammlung 5.106.436.078,08 Euro und ist in 1.994.701.593 auf den Namen lautende teilnahme- und stimmberechtigte Aktien („Stückaktien“) eingeteilt. Zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung entfallen davon 15.389.068 Stückaktien auf eigene Aktien, aus denen der Gesellschaft keine Rechte zustehen.

Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung (virtuelle Hauptversammlung)

Der Vorstand hat in Ausübung der von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 17. Mai 2023 beschlossenen Ermächtigung gemäß § 17 Absatz 6 der Satzung der Gesellschaft vorgesehen, die Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung nach § 118a AktG ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abzuhalten.

Die Hauptversammlung findet in den Geschäftsräumen der Gesellschaft in der Taunusanlage 12, 60325 Frankfurt am Main statt. Dies ist der Ort der Hauptversammlung nach § 121 Absatz 3 Satz 1 AktG. Es ist vorgesehen, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats – ebenso wie die Mitglieder des Vorstands, der Versammlungsleiter, der mit der Niederschrift beauftragte Notar und der Abstimmungsvertreter der Gesellschaft – an der Hauptversammlung persönlich vor Ort teilnehmen. Eine physische Präsenz der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme des Abstimmungsververtreters der Gesellschaft) am Ort der Hauptversammlung ist ausgeschlossen.

Das virtuelle Format wird vom Gesetzgeber als eine gleichwertige Alternative zu einer physischen Versammlung angesehen. Der Vorstand hat bei seiner Entscheidung über das Format der Hauptversammlung die Rechte und Interessen der Aktionäre und der Gesellschaft berücksichtigt. Die Gesellschaft hat in der Vergangenheit die Erfahrung gemacht, dass sie die Interaktion mit Aktionären durch das virtuelle Format verbessern konnte. Vorteile für Aktionäre bestehen insbesondere in den erleichterten Teilnahmemöglichkeiten, und auch die Umweltbelastungen durch Reisetätigkeit fallen geringer aus als bei einer physischen Versammlung. Ferner sprechen geringere Kosten für das virtuelle Format.

Die vom Gesetzgeber geschaffene Möglichkeit der Vorverlagerung von Fragen und Antworten möchten wir erneut nutzen, um allen Aktionären weltweit – und damit unabhängig von Zeitzonen – die Möglichkeit zu bieten, sich einzubringen und Fragen zu stellen. Die Vorabreichung von Fragen erhöht aus unserer Sicht die Qualität der Antworten, während die Veröffentlichung der Fragen sowie der dazugehörigen Antworten im Vorfeld der Hauptversammlung gleichzeitig größtmögliche Transparenz für die Aktionäre bietet. Damit soll auch der Dialog zwischen Aktionären und Gesellschaft in der Hauptversammlung weiter verbessert und eine möglichst gute

Basis für die Stimmrechtsausübung gegeben werden. Die Deutsche Bank behandelt Aktionärsrechte stets mit größter Integrität und wird dies auch in diesem Jahr fortführen.

Wir bitten um besondere Beachtung der nachfolgenden Hinweise, insbesondere zur Möglichkeit der Verfolgung der Hauptversammlung in Bild und Ton, zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung sowie zur Ausübung des Stimmrechts, des Antragsrechts, des Rechts zur Einreichung von Stellungnahmen, des Rederechts, des Auskunftsrechts und des Widerspruchsrechts.

Bild- und Tonübertragung und Aufzeichnung der Hauptversammlung

Die gesamte Hauptversammlung wird am 16. Mai 2024 ab 10.00 Uhr MESZ live im Internet unter

hauptversammlung.db.com

für die Aktionäre und die interessierte Öffentlichkeit in Bild und Ton übertragen. Ferner wird die gesamte Hauptversammlung aufgezeichnet.

Zugang zum Aktionärsportal und elektronische Zuschaltung zur Versammlung

Die Gesellschaft bietet den Aktionären Zugang zum Aktionärsportal unter der Internetadresse hauptversammlung.db.com/aktionaersportal.

Über das zugangsgeschützte Aktionärsportal können ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre und ihre Bevollmächtigten verschiedene Aktionärsrechte ausüben, unter anderem das Stimmrecht (entweder im Wege der elektronischen Briefwahl oder durch Erteilung von Vollmacht und Weisungen an den Abstimmungsvertreter der Gesellschaft). Einzelheiten hierzu ergeben sich aus den folgenden Abschnitten.

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können sich während der Dauer der virtuellen Hauptversammlung am 16. Mai 2024 elektronisch über das zugangsgeschützte Aktionärsportal zu der virtuellen Hauptversammlung zuschalten. Die im Abschnitt „Bild- und Tonübertragung und Aufzeichnung der Hauptversammlung“ beschriebene Übertragung der Hauptversammlung in Bild und Ton ist auch auf diesem Weg erreichbar.

Während der Dauer ihrer Zuschaltung zur virtuellen Hauptversammlung über das zugangsgeschützte Aktionärsportal werden die elektronisch zugeschalteten Aktionäre oder die elektronisch zugeschalteten Vertreter von Aktionären, gegebenenfalls unter Benennung der vollmachtgebenden Aktionäre, als elektronisch zugeschaltet in das Teilnehmerverzeichnis aufgenommen. Während der virtuellen Hauptversammlung wird das Teilnehmerverzeichnis jedenfalls vor der ersten Abstimmung allen ordnungsgemäß angemeldeten und elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschalteten Aktionären und ihren Vertretern über das zugangsgeschützte Aktionärsportal zugänglich gemacht.

Die Zugangsdaten für das zugangsgeschützte Aktionärsportal werden den im Aktienregister eingetragenen Aktionären, die nicht für den elektronischen Einladungsversand registriert sind und daher eine schriftliche Einladung erhalten, mit der Einladung übermittelt. Da wir für die Bereitstellung des Aktionärsportals unter der oben genannten Internetadresse eine neue Plattform nutzen, bitten wir auch die für den elektronischen Einladungsversand registrierten Aktionäre, beim erstmaligen Login ein neues Passwort festzulegen. Sofern ein Aktionär einen Dritten bevollmächtigt, der nicht Abstimmungsvertreter der Gesellschaft ist, so ist gegebenenfalls für die Ausübung von Rechten über das zugangsgeschützte Aktionärsportal die rechtzeitige Weitergabe der für diesen erstellten Zugangsdaten zum zugangsgeschützten Aktionärsportal erforderlich (siehe unten Abschnitt „Stimmrechtsausübung durch andere Bevollmächtigte“).

Zugang zum zugangsgeschützten Aktionärsportal haben auch diejenigen Aktionäre, die nicht zur Hauptversammlung angemeldet sind. Ohne ordnungsgemäße Anmeldung zur Hauptversammlung können sich Aktionäre jedoch insbesondere nicht elektronisch zur Versammlung zuschalten und die Rechte ausüben, die wie nachstehend beschrieben die ordnungsgemäße Anmeldung zur Versammlung erfordern.

Anmeldung; Umschreibestopp

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts sind diejenigen Aktionäre berechtigt, die im Aktienregister eingetragen und rechtzeitig bei der Gesellschaft angemeldet sind. Die Anmeldung muss der Gesellschaft spätestens am 10. Mai 2024 bis 24.00 Uhr MESZ auf elektronischem Weg über das zugangsgeschützte Aktionärsportal der Gesellschaft (hauptversammlung.db.com/aktionaersportal) oder in Textform unter folgender Adresse oder E-Mail-Adresse zugehen:

Deutsche Bank Aktiengesellschaft
c/o Computershare Operations Center
D-80249 München

E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

Für die Anmeldung in Textform unter vorstehender Adresse oder E-Mail-Adresse kann das zusammen mit dem Einladungsschreiben postalisch übersandte, personalisierte Anmeldeformular verwendet werden.

Bei oder nach erfolgter rechtzeitiger Anmeldung sind Stimmabgabe mittels Briefwahl oder Vollmachts- und Weisungserteilung an den Abstimmungsvertreter der Gesellschaft sowie Änderungen derselben wie unten näher beschrieben möglich.

Aktionärsrechte kann im Verhältnis zur Gesellschaft nach § 67 Absatz 2 Satz 1 AktG nur ausüben, wer als Aktionär im Aktienregister eingetragen ist. Maßgeblich für die

einem ordnungsgemäß angemeldeten Aktionär in der Hauptversammlung zustehenden Stimmrechte und sonstigen Aktionärsrechte ist demgemäß der Eintragungsstand des Aktienregisters am Tag der Hauptversammlung. Aus arbeitstechnischen Gründen werden allerdings im Zeitraum vom Ablauf des 10. Mai 2024 (sogenanntes „Technical Record Date“) bis zum Schluss der Hauptversammlung keine Umschreibungen im Aktienregister vorgenommen (sogenannter „Umschreibestopp“). Deshalb entspricht der Eintragungsstand des Aktienregisters am Tag der Hauptversammlung dem Stand nach der letzten Umschreibung am 10. Mai 2024. Der Umschreibestopp bedeutet keine Sperre für die Verfügung über die Aktien. Erwerber von Aktien, deren Umschreibungsanträge nach dem 10. Mai 2024 bei der Gesellschaft eingehen, können allerdings Stimmrechte und sonstige Aktionärsrechte aus diesen Aktien nicht ausüben, es sei denn, sie lassen sich insoweit bevollmächtigen oder zur Rechtsausübung ermächtigen. In solchen Fällen bleiben Stimmrechte und sonstige Aktionärsrechte bis zur Umschreibung noch bei dem im Aktienregister eingetragenen Aktionär. Sämtliche Erwerber von Aktien der Gesellschaft, die noch nicht im Aktienregister eingetragen sind, werden daher gebeten, Umschreibungsanträge rechtzeitig zu stellen.

Stimmrechtsausübung mittels Briefwahl

Aktionäre, die im Aktienregister eingetragen sind, können die Stimmabgabe mittels Briefwahl vornehmen. Auch für diese Form der Stimmabgabe ist die rechtzeitige Anmeldung unerlässlich (siehe dazu oben Abschnitt „Anmeldung; Umschreibestopp“).

Die Stimmabgabe mittels Briefwahl, ihr Widerruf sowie ihre Änderung erfolgen entweder über das zugangsgeschützte Aktionärsportal (hauptversammlung.db.com/aktionaersportal) – das dafür auch noch am Tag der virtuellen Hauptversammlung bis zu dem vom Versammlungsleiter im Rahmen der jeweiligen Abstimmung festgelegten Zeitpunkt zur Verfügung stehen wird – oder per Brief oder E-Mail. Die Stimmabgabe im Wege der Briefwahl, ihr Widerruf sowie ihre Änderung per Brief oder E-Mail sollen der Gesellschaft aus organisatorischen Gründen bis spätestens 15. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ unter der oben im Abschnitt „Anmeldung; Umschreibestopp“ genannten Adresse oder E-Mail-Adresse zugehen. Soweit für die Stimmabgabe mittels Briefwahl nicht das Aktionärsportal genutzt wird, bitten wir, hierfür möglichst das personalisierte Anmeldeformular, das Ihnen mit dem Einladungsschreiben postalisch zugesandt wird, zu verwenden.

Bitte beachten Sie, dass bei auf unterschiedlichen Übermittlungswegen eingegangenen Erklärungen mit der gleichen Aktionärsnummer vorrangig Erklärungen über das Aktionärsportal, andernfalls Erklärungen per E-Mail berücksichtigt werden, es sei denn eine form- und fristgemäße Erklärung ist nachweislich später auf anderem Übermittlungsweg zugegangen.

Auch Bevollmächtigte, einschließlich bevollmächtigter Intermediäre (wie etwa Kreditinstitute), Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater sowie sonstiger gemäß § 135 Absatz 8 AktG gleichgestellter Personen, können sich nach den vorstehend beschriebenen Regeln unter Einhaltung der genannten Fristen der Briefwahl bedienen.

Stimmrechtsausübung durch einen von der Gesellschaft benannten Abstimmungsvertreter

Die Gesellschaft bietet ihren Aktionären außerdem die Möglichkeit an, sich durch einen von der Gesellschaft als Abstimmungsvertreter benannten Mitarbeiter der Gesellschaft bei der Ausübung ihres Stimmrechts in der Hauptversammlung vertreten zu lassen, der das Stimmrecht nur nach Maßgabe ihm erteilter Weisungen ausüben wird. Auch in diesem Fall ist die rechtzeitige Anmeldung unerlässlich (siehe dazu oben Abschnitt „Anmeldung; Umschreibestopp“).

Die Erteilung der Vollmacht nebst Weisungen, der Widerruf der Vollmacht sowie die Änderung erteilter Weisungen bedürfen der Textform. Sie erfolgen entweder über das zugangsgeschützte Aktionärsportal (hauptversammlung.db.com/aktionaersportal) – das dafür auch noch am Tag der virtuellen Hauptversammlung bis zu dem vom Versammlungsleiter im Rahmen der jeweiligen Abstimmung festgelegten Zeitpunkt zur Verfügung stehen wird – oder per Brief oder E-Mail. Bei Nutzung von Brief oder E-Mail sollen die Vollmacht nebst Weisungen, der Widerruf der Vollmacht sowie die Änderung erteilter Weisungen der Gesellschaft aus organisatorischen Gründen bis spätestens 15. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ unter der oben im Abschnitt „Anmeldung; Umschreibestopp“ genannten Adresse oder E-Mail-Adresse zugehen. Soweit für die Erteilung von Vollmacht und Weisungen an den von der Gesellschaft benannten Abstimmungsvertreter nicht das Aktionärsportal genutzt wird, bitten wir, hierfür möglichst das personalisierte Anmeldeformular, das Ihnen mit dem Einladungsschreiben postalisch zugesandt wird, zu verwenden.

Bitte beachten Sie, dass bei auf unterschiedlichen Übermittlungswegen eingegangenen Erklärungen mit der gleichen Aktionärsnummer vorrangig Erklärungen über das Aktionärsportal, andernfalls Erklärungen per E-Mail berücksichtigt werden, es sei denn eine form- und fristgemäße Erklärung ist nachweislich später auf anderem Übermittlungsweg zugegangen.

Bevollmächtigte, einschließlich bevollmächtigter Intermediäre (wie etwa Kreditinstitute), Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater sowie sonstiger gemäß § 135 Absatz 8 AktG gleichgestellter Personen, können sich, vorbehaltlich abweichender Bestimmungen des Vertretenen, ebenfalls nach Maßgabe ihrer Weisungen durch den Abstimmungsvertreter der Gesellschaft bei der Ausübung des Stimmrechts vertreten lassen.

Bitte beachten Sie, dass der Abstimmungsvertreter der Gesellschaft das Stimmrecht nur zu denjenigen Punkten der Tagesordnung, Anträgen und Wahlvorschlägen ausüben kann, zu denen Sie Weisungen erteilen, und dass er das Stimmrecht nicht nach eigenem Ermessen ausübt. Aufträge zu Redebeiträgen und Auskunftsverlangen, zum Stellen von Anträgen und Wahlvorschlägen, zu Verlangen zur Aufnahme von Fragen in die Niederschrift sowie zum Einlegen von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse nimmt der Abstimmungsvertreter der Gesellschaft nicht entgegen.

Stimmrechtsausübung durch andere Bevollmächtigte

Aktionäre, die im Aktienregister eingetragen sind, können sich auch durch einen Bevollmächtigten – zum Beispiel einen Intermediär (wie etwa ein Kreditinstitut), eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater, eine sonstige gemäß § 135 Absatz 8 AktG gleichgestellte Person oder einen anderen Dritten – vertreten und ihr Stimmrecht durch den Bevollmächtigten im Wege der Briefwahl (siehe dazu oben Abschnitt „Stimmrechtsausübung mittels Briefwahl“) oder der Erteilung von (Unter-)Vollmacht an den Abstimmungsvertreter der Gesellschaft (siehe dazu oben Abschnitt „Stimmrechtsausübung durch einen von der Gesellschaft benannten Abstimmungsvertreter“) ausüben lassen. Auch in diesem Fall ist die rechtzeitige Anmeldung unerlässlich (siehe dazu oben Abschnitt „Anmeldung; Umschreibestopp“).

Bevollmächtigt der Aktionär mehr als eine Person, so kann die Gesellschaft gemäß § 134 Absatz 3 Satz 2 AktG eine oder mehrere von diesen zurückweisen. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit, für Aktien der Gesellschaft, die ein Aktionär in unterschiedlichen Wertpapierdepots hält, jeweils einen eigenen Vertreter für die Hauptversammlung zu bestellen.

Wenn ein Dritter zur Ausübung des Stimmrechts bevollmächtigt wird, der weder ein Intermediär noch eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater oder eine andere in § 135 Absatz 8 AktG gleichgestellte Person ist, bedürfen die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft der Textform.

Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung können auch über das zugangsgeschützte Aktionärsportal (hauptversammlung.db.com/aktionaersportal) erfolgen, das dafür auch noch während der virtuellen Hauptversammlung zur Verfügung stehen wird. Alternativ können sie der Gesellschaft auch elektronisch an die oben im Abschnitt „Anmeldung; Umschreibestopp“ genannte E-Mail-Adresse übermittelt werden. Bei Nutzung von E-Mail müssen die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf, der Nachweis der Bevollmächtigung der Gesellschaft aus organisatorischen Gründen bis spätestens 15. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ zugehen.

Werden Vollmachten zur Stimmrechtsausübung an Intermediäre, an Aktionärsvereinigungen, an Stimmrechtsberater oder an andere in § 135 Absatz 8 AktG gleichgestellte Personen erteilt, so sind gegebenenfalls von dem zu Bevollmächtigenden vorgegebene Besonderheiten zu beachten, die bei diesem zu erfragen sind.

Wenn ein Aktionär einen Dritten nach diesem Abschnitt bevollmächtigt, ist gegebenenfalls zur Nutzung des zugangsgeschützten Aktionärsportals durch den Bevollmächtigten die rechtzeitige Weitergabe der für diesen erstellten Zugangsdaten erforderlich.

Anforderung von Unterlagen zur Hauptversammlung

Unterlagen zur Hauptversammlung können unter folgender Adresse oder E-Mail-Adresse angefordert werden:

Deutsche Bank Aktiengesellschaft
c/o Computershare Operations Center
D-80249 München

E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

Unterlagen und weitere Informationen zur Hauptversammlung sind außerdem im Internet unter hauptversammlung.db.com zugänglich. Die Unterlagen werden auf der vorgenannten Internetseite auch während der Hauptversammlung zugänglich sein und – soweit erforderlich – in der Hauptversammlung näher erläutert werden.

Rechte der Aktionäre

Die Aktionäre beziehungsweise Aktionärsvertreter haben anlässlich der diesjährigen virtuellen Hauptversammlung unter anderem die folgenden Rechte:

Anträge auf Ergänzung der Tagesordnung nach § 122 Absatz 2 AktG

Aktionäre, deren Anteile zusammen 5 % des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von 500.000 Euro erreichen (Letzteres entspricht 195.313 Aktien), können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden.

Das Verlangen ist an den Vorstand der Gesellschaft zu richten und muss der Gesellschaft spätestens am Montag, 15. April 2024 bis 24.00 Uhr MESZ, zugehen. Entsprechende Verlangen sind schriftlich an folgende Adresse

Deutsche Bank Aktiengesellschaft
Vorstand
D-60262 Frankfurt am Main

oder in elektronischer Form nach § 126a BGB, also Übermittlung des unter Hinzufügung des Namens und mit qualifizierter elektronischer Signatur versehenen Verlangens per E-Mail, an

DeutscheBank-Hauptversammlung@db.com

zu richten.

Jedem neuen Gegenstand der Tagesordnung muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Der oder die Antragsteller haben nachzuweisen, dass er/sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens bei der

Gesellschaft Inhaber der Aktien ist/sind und dass er/sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über den Antrag hält/halten. Bei der Berechnung dieser Frist sind §§ 70 und 121 Absatz 7 AktG zu beachten.

Bekanntmachung und Zuleitung von Ergänzungen erfolgen in gleicher Weise wie bei der Einberufung.

Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären nach §§ 126 Absatz 1 und 4, 127, 130a Absatz 5 Satz 3, 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 AktG

Aktionäre der Gesellschaft können Gegenanträge gegen Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu bestimmten Punkten der Tagesordnung sowie Wahlvorschläge im Sinne von § 127 AktG vor der Hauptversammlung übersenden. Solche Gegenanträge (nebst Begründung) und Wahlvorschläge sind ausschließlich zu richten an:

Deutsche Bank Aktiengesellschaft
Investor Relations
D-60262 Frankfurt am Main
E-Mail: DeutscheBank-Hauptversammlung@db.com

Gegenanträge sollten begründet werden, für Wahlvorschläge gilt das nicht.

Spätestens am Mittwoch, 1. Mai 2024 bis 24.00 Uhr MESZ, der Gesellschaft unter vorstehender Adresse oder E-Mail-Adresse zugegangene ordnungsgemäße Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären werden unverzüglich über die Internetseite hauptversammlung.db.com einschließlich des Namens des Aktionärs und insbesondere im Fall von Gegenanträgen der Begründung und im Fall von Wahlvorschlägen der durch den Vorstand gegebenenfalls zu ergänzenden Inhalte gemäß § 127 Satz 4 AktG sowie etwaiger Stellungnahmen der Verwaltung zugänglich gemacht.

Die Gesellschaft braucht einen Gegenantrag und dessen Begründung beziehungsweise einen Wahlvorschlag nicht zugänglich zu machen, wenn einer der Ausschlussstatbestände nach § 126 Absatz 2 AktG vorliegt, etwa weil der Wahlvorschlag oder Gegenantrag zu einem gesetz- oder satzungswidrigen Beschluss der Hauptversammlung führen würde oder die Begründung in wesentlichen Punkten offensichtlich falsche oder irreführende Angaben enthält. Ein Wahlvorschlag muss darüber hinaus auch dann nicht zugänglich gemacht werden, wenn der Vorschlag nicht den Namen, den ausgeübten Beruf und den Wohnort der vorgeschlagenen Person sowie für Aufsichtsratskandidaten deren Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten enthält. Die Begründung eines Gegenantrags braucht nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn sie insgesamt mehr als 5.000 Zeichen beträgt.

Gegenanträge und Wahlvorschläge, die gemäß §§ 126, 127 AktG zugänglich zu machen sind, gelten gemäß § 126 Absatz 4 AktG als im Zeitpunkt der Zugänglichmachung gestellt. Zu ihnen kann das Stimmrecht nach erfolgter

rechtzeitiger Anmeldung ausgeübt werden. Sofern der Aktionär, der den Antrag gestellt oder den Wahlvorschlag unterbreitet hat, nicht im Aktienregister der Gesellschaft als Aktionär eingetragen ist und nicht ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet ist, muss der Gegenantrag oder Wahlvorschlag in der Hauptversammlung nicht behandelt werden.

Außerdem können elektronisch zur Hauptversammlung zugeschaltete Aktionäre Gegenanträge und Wahlvorschläge sowie sonstige Anträge im zulässigen Rahmen auch während der Hauptversammlung im Wege der Videokommunikation, also im Rahmen eines Redebeitrags, stellen, ohne dass es dafür einer vorherigen Übermittlung des Antrags beziehungsweise des Wahlvorschlags gemäß den §§ 126, 127 AktG bedarf (§§ 130a Absatz 5 Satz 3, 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 AktG). Dazu ist es erforderlich, dass der Aktionär sich über das zugangsgeschützte Aktionärsportal für einen Redebeitrag anmeldet, in dessen Rahmen er sodann seinen Antrag oder Wahlvorschlag stellen kann. Eine nähere Erläuterung des dafür vorgesehenen Verfahrens, der rechtlichen und technischen Voraussetzungen sowie der Befugnis des Versammlungsleiters zur angemessenen Beschränkung des Frage- und Rederechts findet sich im Abschnitt „Rederecht gemäß §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 7, 130a Absatz 5 und 6 AktG“.

Recht zur Einreichung von Stellungnahmen gemäß §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 6, 130a Absatz 1 bis 4 AktG

Aktionäre haben das Recht, Stellungnahmen zu den Gegenständen der Tagesordnung in Textform im Wege elektronischer Kommunikation bis spätestens Freitag, 10. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ, einzureichen.

Die Stellungnahme ist unter Angabe des Namens und der Aktionärsnummer ausschließlich unter der nachstehend genannten E-Mail-Adresse einzureichen:

DeutscheBank-Hauptversammlung@db.com

Es wird darum gebeten, den Umfang der Stellungnahmen auf ein angemessenes Maß zu begrenzen, um eine ordnungsgemäße Sichtung der Stellungnahmen zu ermöglichen. Als Orientierung sollte ein Umfang von maximal 10.000 Zeichen dienen.

Die Gesellschaft wird die Stellungnahmen spätestens am Samstag, 11. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ, unter Nennung des Namens des einreichenden Aktionärs über die Internetseite hauptversammlung.db.com zugänglich machen. Stellungnahmen werden seitens der Gesellschaft nicht übersetzt.

Die Gesellschaft behält sich vor, Stellungnahmen nicht zugänglich zu machen, soweit sich der Vorstand durch das Zugänglichmachen strafbar machen würde oder wenn die Stellungnahme in wesentlichen Punkten offensichtlich falsche oder irreführende Angaben oder wenn sie Beleidigungen enthält oder wenn der Aktionär zu erkennen gibt, dass er an der Hauptversammlung nicht teilnehmen und sich nicht vertreten lassen wird (§§ 130a Absatz 3 Satz 4, 126 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1, 3 und 6 AktG).

Außerdem behält sich die Gesellschaft vor, Stellungnahmen nicht zugänglich zu machen, wenn sie ohne erkennbaren Bezug zur Tagesordnung der Hauptversammlung sind.

Es wird darauf hingewiesen, dass etwaige in Stellungnahmen enthaltene Fragen, Anträge und Wahlvorschläge sowie Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung nicht berücksichtigt werden. Fragen (siehe dazu Abschnitt „Auskunftsrecht gemäß §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 4, 130a Absatz 5 Satz 3, 131 AktG“), Anträge und Wahlvorschläge (siehe dazu Abschnitt „Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären nach §§ 126 Absatz 1 und 4, 127, 130a Absatz 5 Satz 3, 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 AktG“) sowie Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung (siehe dazu Abschnitt „Einlegung von Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung“) sind ausschließlich auf den in dieser Einberufung gesondert beschriebenen Wegen zu stellen beziehungsweise zu erklären.

Rederecht gemäß §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 7, 130a Absatz 5 und 6 AktG

In der Hauptversammlung haben die ordnungsgemäß angemeldeten und elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschalteten Aktionäre beziehungsweise deren Bevollmächtigte ein Rederecht im Wege der Videokommunikation. Anträge und Wahlvorschläge nach § 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 AktG sowie alle relevanten Arten von Auskunftsverlangen nach § 131 AktG dürfen Bestandteil des Redebeitrags sein. Der designierte Versammlungsleiter plant, in der Versammlung gemäß § 131 Absatz 1f AktG festzulegen, dass Fragen in der virtuellen Hauptversammlung nur im Wege der Videokommunikation, also im Rahmen der Ausübung des Rederechts, gestellt werden können.

Aktionäre beziehungsweise deren Bevollmächtigte können Redebeiträge über das zugangsgeschützte Aktionärsportal (hauptversammlung.db.com/aktionaersportal) über die Schaltfläche „Redebeitrag anmelden“, die am Tag der Hauptversammlung voraussichtlich ab circa 9.30 Uhr MESZ freigeschaltet sein wird, anmelden. Im Rahmen der Anmeldung des Redebeitrags erhält der Aktionär beziehungsweise Bevollmächtigte weitere Erläuterungen für Redebeiträge in der öffentlich in Bild und Ton übertragenen Hauptversammlung.

Gemäß § 19 Absatz 2 Satz 1 der Satzung der Gesellschaft leitet der Versammlungsleiter die Verhandlungen und bestimmt die Reihenfolge der Redner und der Behandlung der Gegenstände der Tagesordnung. Gemäß § 19 Absatz 2 Satz 2 der Satzung der Gesellschaft kann der Versammlungsleiter im Laufe der Hauptversammlung angemessene Beschränkungen der Redezeit, der Fragezeit beziehungsweise der Gesamtzeit für Redebeiträge und Fragen generell oder für einzelne Redner festlegen.

Technische Mindestvoraussetzung für die Ausübung des Rederechts sind ein internetfähiges Gerät mit Kamera, Mikrophon und Audioausgabe (etwa über Lautsprecher oder Kopfhörer) sowie eine stabile Internetverbindung. Empfehlungen

für eine optimale Funktionsfähigkeit der Videokommunikation finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter hauptversammlung.db.com.

Die Gesellschaft behält sich vor, die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation zwischen Aktionär und Gesellschaft in der Hauptversammlung und vor dem Redebeitrag zu überprüfen und diesen zurückzuweisen, sofern die Funktionsfähigkeit nicht sichergestellt ist. Unabhängig davon bietet die Gesellschaft den Aktionären beziehungsweise deren Bevollmächtigten die Möglichkeit, am Tag vor der Hauptversammlung die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation für den Redebeitrag unverbindlich zu testen. Aktionäre beziehungsweise deren Bevollmächtigte, die die Videokommunikation für den Redebeitrag am Tag vor der Hauptversammlung schon einmal testen möchten, müssen dafür am Mittwoch, 15. Mai 2024 bis 12.00 Uhr MESZ eine E-Mail unter Angabe ihrer Kontaktdaten (Name, E-Mail-Adresse, Telefonnummer) und der betreffenden Aktionärsnummer an folgende E-Mail-Adresse senden: Aktionaersbeitrag.Hauptversammlung@db.com. Anschließend wird der jeweilige Aktionär beziehungsweise der Bevollmächtigte unter den angegebenen Kontaktdaten kontaktiert, um einen Termin für einen solchen Funktionalitätstest seiner Bild- und Tonverbindung zu vereinbaren.

Aktionäre, die von der Möglichkeit eines Redebeitrags in Bild und Ton in der Hauptversammlung Gebrauch machen, sollten beachten, dass die gesamte Hauptversammlung einschließlich des entsprechenden Redebeitrags wie eingangs beschrieben live im Internet für Aktionäre sowie die interessierte Öffentlichkeit ohne Zugangsbeschränkungen übertragen und die gesamte Hauptversammlung einschließlich der Redebeiträge aufgezeichnet wird. Eine öffentlich abrufbare Bereitstellung der Aufzeichnung im Anschluss an die Hauptversammlung auf der Internetseite der Gesellschaft ist nicht vorgesehen. Es wird darauf hingewiesen, dass der Versammlungsleiter die für einen Redebeitrag zugelassenen Aktionäre beziehungsweise deren Bevollmächtigte unter Nennung ihres Namens aufrufen wird.

Auskunftsrecht gemäß §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 4, 130a Absatz 5 Satz 3, 131 AktG

Gemäß § 131 Absatz 1 Satz 1 AktG ist jedem Aktionär auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft zu geben, soweit sie zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Die Auskunftspflicht erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu einem verbundenen Unternehmen. Die Auskunftspflicht des Vorstands eines Mutterunternehmens i.S.v. § 290 Absatz 1, 2 des Handelsgesetzbuchs in der Hauptversammlung, der der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht vorgelegt werden, erstreckt sich auch auf die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen.

Mit der Ausgestaltung der virtuellen Hauptversammlung 2023 war es gelungen, Zeit- und Sprachbarrieren zu überwinden und größtmögliche Transparenz zu bieten. Aktionäre weltweit hatten die Möglichkeit, Fragen zeitzoneunabhängig und auch in englischer Sprache einzureichen. Dabei profitierten die Aktionäre von einer hohen

Qualität der Antworten und gesteigerter Transparenz, um in der Hauptversammlung eine fokussierte Debatte zu führen. Daher hat der Vorstand auf der Grundlage von § 131 Absatz 1a, 1b Satz 2 AktG entschieden, dass ordnungsgemäß zu der Hauptversammlung angemeldete Aktionäre beziehungsweise deren Bevollmächtigte auch in diesem Jahr zur Ausübung ihres Auskunftsrechts nach § 131 AktG ihre Fragen bis spätestens drei Tage vor der Hauptversammlung, also bis Sonntag, 12. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ, im Wege elektronischer Kommunikation bei der Gesellschaft einzureichen haben. Diese Vorabreichung von Fragen kann ausschließlich über das zugangsgeschützte Aktionärsportal der Gesellschaft (hauptversammlung.db.com/aktionaersportal) in deutscher oder englischer Sprache voraussichtlich ab 22. April 2024 erfolgen, eine anderweitige Form der Übermittlung ist ausgeschlossen.

Die Gesellschaft wird im Rahmen des Auskunftsrechts der Aktionäre nach § 131 AktG alle ordnungsgemäß eingereichten Fragen bis Dienstag, 14. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ, beantworten und die Fragen sowie die dazugehörigen Antworten spätestens ab diesem Zeitpunkt und während der gesamten Hauptversammlung über die Internetseite der Gesellschaft unter hauptversammlung.db.com ausschließlich in deutscher Sprache – sowie die in englischer Sprache eingereichten Originalfragen sowie die Antworten dazu zusätzlich auch auf Englisch (wobei jeweils allein die deutsche Antwort maßgeblich ist) – zugänglich machen. Sind die Antworten einen Tag vor Beginn und in der Versammlung durchgängig zugänglich, hat der Vorstand gemäß § 131 Absatz 1c Satz 4 AktG das Recht, in der Versammlung die Auskunft zu diesen Fragen zu verweigern.

Die Gesellschaft behält sich vor, Fragen nicht zugänglich zu machen, soweit sich der Vorstand durch das Zugänglichmachen strafbar machen würde oder wenn die Frage in wesentlichen Punkten offensichtlich falsche oder irreführende Angaben oder wenn sie Beleidigungen enthält oder wenn der Aktionär zu erkennen gibt, dass er an der Hauptversammlung nicht teilnehmen und sich nicht vertreten lassen wird (§§ 131 Absatz 1c Satz 3, 126 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1, 3 und 6 AktG).

Bei der Beantwortung und Zugänglichmachung von Fragen vor der Hauptversammlung kann der Name des Fragestellers nur offengelegt werden, wenn mit der Übermittlung der Frage ausdrücklich das Einverständnis zur Offenlegung des Namens erklärt wurde. Ein Anspruch auf Namensnennung besteht auch nach Erklärung des Einverständnisses nicht.

In der Hauptversammlung können ordnungsgemäß angemeldete und zur virtuellen Hauptversammlung über das zugangsgeschützte Aktionärsportal zugeschaltete Aktionäre beziehungsweise deren Bevollmächtigte gemäß § 131 Absatz 1d AktG im Wege der elektronischen Kommunikation Nachfragen zu allen vor und in der virtuellen Hauptversammlung gegebenen Antworten des Vorstands stellen; ferner können sie in der virtuellen Hauptversammlung gemäß § 131 Absatz 1e AktG im Wege der elektronischen Kommunikation Fragen zu Sachverhalten stellen, die sich erst nach Ablauf der Frist für die Ausübung des Fragerechts vor der virtuellen Hauptversammlung, also nach Sonntag, 12. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ, ergeben

haben. Der designierte Versammlungsleiter plant in der Versammlung gemäß § 131 Absatz 1f AktG festzulegen, dass das Auskunftsrecht in der virtuellen Hauptversammlung nur im Wege der Videokommunikation, also im Rahmen eines Redebeitrags (siehe dazu Abschnitt „Rederecht gemäß §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 7, 130a Absatz 5 und 6 AktG“ mit den darin genannten Vorgaben), ausgeübt werden darf.

§ 131 Absatz 4 Satz 1 AktG bestimmt, dass dann, wenn einem Aktionär wegen seiner Eigenschaft als Aktionär eine Auskunft außerhalb der Hauptversammlung gegeben worden ist, diese Auskunft jedem anderen Aktionär beziehungsweise dessen Bevollmächtigtem auf dessen Verlangen in der Hauptversammlung zu geben ist, auch wenn sie zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstands der Tagesordnung nicht erforderlich ist. Im Rahmen der virtuellen Hauptversammlung wird gewährleistet, dass jeder elektronisch zu der Versammlung zugeschaltete Aktionär beziehungsweise Bevollmächtigte sein Verlangen nach § 131 Absatz 4 Satz 1 AktG nach seiner Wahl in einem Redebeitrag per Videokommunikation und/oder im Wege der elektronischen Kommunikation über das Aktionärsportal unter Verwendung der Schaltfläche „Verlangen nach § 131 (4) AktG“ übermitteln kann. Derartige Verlangen sind über das Aktionärsportal ab der Eröffnung der Hauptversammlung bis zu deren Schließung durch den Versammlungsleiter möglich, im Rahmen eines Redebeitrags per Videokommunikation hingegen nur im Rahmen der Aussprache.

§ 131 Absatz 5 Satz 1 AktG bestimmt, dass dann, wenn einem Aktionär beziehungsweise dessen Bevollmächtigtem eine Auskunft verweigert wird, er verlangen kann, dass seine Frage und der Grund, aus dem die Auskunft verweigert worden ist, in die Niederschrift über die Verhandlung aufgenommen werden. Im Rahmen der virtuellen Hauptversammlung wird gewährleistet, dass jeder elektronisch zu der Versammlung zugeschaltete Aktionär beziehungsweise Bevollmächtigte sein Protokollierungsverlangen nach § 131 Absatz 5 Satz 1 AktG nach seiner Wahl in einem Redebeitrag per Videokommunikation und/oder im Wege der elektronischen Kommunikation über das Aktionärsportal unter Verwendung der Schaltfläche „Rüge nach § 131 (5) AktG“ übermitteln kann. Bei Verwendung dieser Schaltfläche im Aktionärsportal erhält der mit der Niederschrift beauftragte Notar unmittelbar Kenntnis von dort eingehenden Protokollierungsverlangen. Derartige Verlangen sind über das Aktionärsportal ab der Eröffnung der Hauptversammlung bis zu deren Schließung durch den Versammlungsleiter möglich, im Rahmen eines Redebeitrags per Videokommunikation hingegen nur im Rahmen der Aussprache.

Gemäß § 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 AktG wird die Gesellschaft den Bericht des Vorstandes oder dessen wesentlichen Inhalt bis spätestens Mittwoch, 8. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ, über die Internetseite der Gesellschaft unter hauptversammlung.db.com zugänglich machen. Zusätzlich plant die Gesellschaft im Interesse einer umfassenden Vorbereitungsmöglichkeit für die Ausübung der Aktionärsrechte auch die Rede des Aufsichtsratsvorsitzenden oder deren wesentlichen Inhalt bis spätestens Mittwoch, 8. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ, über die Internetseite der Gesellschaft unter hauptversammlung.db.com zugänglich zu machen.

Einlegung von Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung

Ordnungsgemäß angemeldete und elektronisch zu der Versammlung zugeschaltete Aktionäre beziehungsweise deren Bevollmächtigte haben das Recht, im Wege elektronischer Kommunikation Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung zu erklären. Entsprechende Erklärungen können über das Aktionärsportal unter Verwendung der Schaltfläche „Widerspruch“ übermittelt werden in dem Zeitraum ab der Eröffnung der Hauptversammlung bis zu deren Schließung durch den Versammlungsleiter. Der mit der Niederschrift beauftragte Notar wird darüber über das Aktionärsportal unmittelbar in Kenntnis gesetzt.

Weitergehende Erläuterungen

Weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter hauptversammlung.db.com.

Hinweis auf die Internetseite der Gesellschaft

Die Informationen nach § 124a AktG zur diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung sind über die Internetseite der Gesellschaft unter hauptversammlung.db.com zugänglich. Nach der Hauptversammlung werden die Abstimmungsergebnisse unter derselben Internetadresse bekannt gegeben.

Datenschutzhinweise für Aktionäre und deren Vertreter

Informationen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Hauptversammlung und dem Aktienregister finden Sie unter <https://hauptversammlung.db.com/files/documents/2024/HV-2024-Datenschutzhinweise.pdf>. Gerne senden wir Ihnen diese auch postalisch zu.

Frankfurt am Main, im März 2024

**Deutsche Bank Aktiengesellschaft
Der Vorstand**

