

DB Privat- und Firmenkundenbank AG



# Vergütungsbericht 2018

# Inhalt

3	Vergütungsbericht für die Mitarbeiter
3	Aufsichtsrechtliches Umfeld
3	Vergütungs-Governance
4	Vergütungskontrollausschuss (VKA)
4	Vergütungsbeauftragter
4	Senior Executive Compensation Committee (SECC)
4	Divisional Compensation Committee (DCC)
5	Vergütungsstrategie
6	Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung
7	Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung
8	Struktur der variablen Vergütung
9	Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung
10	Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen
10	Betriebsbereich Postbank
10	Kontrollfunktionen
10	Tarifmitarbeiter
11	Vergütungsentscheidungen für 2018
11	Offenlegung der Vergütung der Material Risk Taker

## Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

Der Deutsche Bank-Konzern (die Bank) wendet ihre Vergütungsregeln konzernweit an, so dass die im Folgenden dargestellten Vergütungssysteme und Vergütungsentscheidungen auch für die Mitarbeiter der DB Privat- und Firmenkundenbank AG gelten. Ein konsolidierter Überblick auf Ebene des Konzerns kann dem „Vergütungsbericht für die Mitarbeiter“ für 2018 als Teil des Geschäftsberichts 2018 der Deutsche Bank AG entnommen werden.

Dieser Bericht enthält Vergütungsinformationen aller Mitarbeiter der DB Privat- und Firmenkundenbank AG und deren Tochtergesellschaften, insbesondere der Mitarbeiter, die als Risikoträger (sogenannte Material Risk Taker) gemäß der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) identifiziert wurden. Zu den Tochtergesellschaften gehört auch die BHW Bausparkasse AG, die als bedeutendes Institut einen gesonderten Bericht veröffentlicht.

## Aufsichtsrechtliches Umfeld

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

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

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

Die Deutsche Bank unterliegt auch spezifischen Richtlinien und Vorschriften lokaler Regulierungsbehörden. Viele dieser Anforderungen befinden sich mit der InstVV im Einklang. Bei Abweichungen ermöglichte die aktive und offene Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden, den jeweiligen lokalen Anforderungen zu entsprechen und somit sicherzustellen, dass sich die jeweiligen Mitarbeiter oder Standorte im Rahmen der Vorgaben des globalen Vergütungsrahmens der Bank bewegen. In jedem Fall werden bei der Deutschen Bank und somit auch bei der DB Privat- und Firmenkundenbank AG die Anforderungen der InstVV als Mindeststandards weltweit eingehalten.

## Vergütungs-Governance

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

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

### Vergütungskontrollausschuss (VKA)

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

Der Ausschuss der Bank besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie drei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen zwei Arbeitnehmervertreter sind. Er tagte im Jahr 2018 fünfmal. Im November nahm der Risikoausschuss als Gast an der Sitzung des VKA teil. Der Vergütungskontrollausschuss der DB Privat- und Firmenkundenbank AG nimmt im Prinzip die gleichen Aufgaben wahr, wie der VKA der Deutsche Bank AG. Er besteht ebenfalls aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie drei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen zwei Arbeitnehmervertreter sind. Der Ausschuss tagte im Jahr 2018 fünfmal.

### Vergütungsbeauftragter

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

### Senior Executive Compensation Committee (SECC)

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

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

### Divisional Compensation Committee (DCC)

Das DCC ist ein dem SECC untergeordnetes divisionales Gremium, das ganzjährig mit dem SECC zusammenarbeitet. Dieses Gremium definiert die bereichsspezifischen Vergütungsrahmen und Geschäftsprinzipien in Übereinstimmung mit den Praktiken und Standards der Bank. Zudem ist es für die Etablierung bereichsspezifischer Vergütungsprozesse zuständig.

## Vergütungsstrategie

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

### Fünf wesentliche Ziele unserer Vergütungspraktiken

---

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

### Zentrale Vergütungsgrundsätze

---

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

---

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

## Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung

Das Vergütungsrahmenwerk der Bank betont eine angemessene Balance zwischen fixer und variabler Vergütung, welche zusammen die Gesamtvergütung bilden. Es strebt an, dass Anreize für nachhaltige Leistung auf allen Ebenen einheitlich gesetzt werden. Es erhöht außerdem die Transparenz bezüglich Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkung auf Aktionäre und Mitarbeiter. Die zugrundeliegenden Prinzipien werden unabhängig von Unterschieden hinsichtlich Hierarchie, Betriebszugehörigkeit oder Geschlecht für alle Mitarbeiter gleichermaßen angewandt. Entsprechend der CRD 4 und der anschließend in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegen die Mitarbeiter der Deutschen Bank und deren Tochtergesellschaften einem Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1. Dieses Verhältnis wurde durch die Zustimmung der Anteilseigner am 22. Mai 2014 mit einer Zustimmungsrate von 95,27 % (basierend auf 27,68 % des auf der Jahreshauptversammlung der Deutsche Bank AG repräsentierten Aktienkapitals) auf 1:2 erhöht. Es wurde jedoch festgelegt, dass für Mitarbeiter in speziellen Infrastrukturfunktionen weiterhin ein Verhältnis von mindestens 1:1 angewendet wird, während für Kontrollfunktionen gemäß der InstVV-Definition ein Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 2:1 gilt. Dieser Beschluss findet konzernweit Anwendung.

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

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

Die **variable Vergütung** spiegelt die Tragfähigkeit und die Leistung auf Konzern-, Geschäftsbereichs- und individueller Ebene wider. Sie ermöglicht uns, zwischen individuellen Leistungsbeiträgen zu differenzieren und Verhaltensweisen, welche die Unternehmenskultur positiv beeinflussen können, durch monetäre Anreizsysteme zu unterstützen. Außerdem ermöglicht sie dem Konzern, Kosten flexibel zu steuern. Die variable Vergütung besteht grundsätzlich aus zwei Elementen – einer Gruppenkomponente der variablen Vergütung und einer individuellen Komponente der variablen Vergütung.

Die **individuelle Komponente der variablen Vergütung** wird entweder als individuelle variable Vergütung, grundsätzlich ab der Stufe Vice President (VP) und höher, oder als Anerkennungsprämie (Recognition Award), grundsätzlich bis zur Stufe Assistant Vice President (AVP) und darunter, gewährt. Variable Vergütung kann im Falle von negativen Erfolgsbeiträgen oder Fehlverhalten reduziert oder komplett gestrichen werden. Sie wird grundsätzlich nur bei gegebener Tragfähigkeit für den Konzern gewährt und ausgezahlt. Innerhalb des Vergütungsrahmenwerks gibt es im laufenden Beschäftigungsverhältnis weiterhin keine Garantien für eine variable Vergütung. Solche Vereinbarungen werden nur bei Neueinstellungen in eng begrenztem Rahmen und limitiert auf das erste Anstellungsjahr getroffen und unterliegen dabei den von der Bank festgelegten Regelungen zur aufgeschobenen variablen Vergütung.

Die **Gruppenkomponente der variablen Vergütung** basiert auf einem der übergreifenden Ziele des Vergütungsrahmenwerks und stellt die Verknüpfung zwischen variabler Vergütung und den Konzernergebnissen sicher. Zur Ermittlung unserer jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele wurden vier Erfolgskennzahlen (Key Performance Indicators – KPIs) zur Ermittlung der Gruppenkomponente für 2018 genutzt: Harte Kernkapitalquote (Vollumsetzung), Verschuldungsquote, bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen sowie Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital. Diese vier KPIs stellen wichtige Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil unserer Bank dar und bilden die nachhaltige Leistung der Deutschen Bank ab. Die individuelle variable Vergütung berücksichtigt zahlreiche finanzielle und nichtfinanzielle Faktoren. Dazu gehören das jeweilige Ergebnis des Geschäftsbereichs, die Leistung und das Verhalten des Mitarbeiters (insbesondere bezüglich unserer Werte und Überzeugungen) sowie weiterer Faktoren wie beispielsweise der Vergleich des Vergütungsniveaus mit dessen Referenzgruppe und Überlegungen zur Mitarbeiterbindung.

Die **Anerkennungsprämie (Recognition Award)** bietet die Möglichkeit, außergewöhnliche Beiträge von Mitarbeitern der unteren Hierarchieebenen zeitnah und transparent anzuerkennen und zu belohnen. Das

Gesamtvolumen des Recognition-Award-Budgets ist unmittelbar an die fixe Vergütung für die berechnete Mitarbeiterpopulation geknüpft und wird momentan zweimal jährlich auf Basis eines von den Geschäfts- und Infrastrukturbereichen gesteuerten Nominierungsprozesses ausgezahlt.

Die Gesamtvergütung wird durch **Zusatzleistungen** (Benefits) ergänzt, die im regulatorischen Sinne als fixe Vergütung gelten, da sie nicht direkt an die Leistung gekoppelt sind oder nach Ermessen gewährt werden. Aufwendungen für Altersversorgung machen den größten Teil am Portfolio von Zusatzleistungen aus.

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

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

## Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung

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

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

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

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

## Struktur der variablen Vergütung

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

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

Wir gewährleisten, dass Mitarbeiter mit geringerer Vergütung keiner Zurückbehaltung unterliegen, während wir gleichzeitig sicherstellen, dass für einkommensstarke Mitarbeiter ein angemessener Anteil der variablen Vergütung aufgeschoben gewährt wird. Mit der Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung beginnen wir für Material Risk Taker ab einem Schwellenwert für die gesamte variable Vergütung in Höhe von von 50.000 €. Für alle anderen Mitarbeiter beginnt die Zurückbehaltung von variabler Vergütung ab höheren Schwellenwerten. Der Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung von Material Risk Taker, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60 % betragen muss, ist auf 500.000 € festgelegt worden. Für Material Risk Taker wird im Durchschnitt ein höherer Anteil der variablen Vergütung aufgeschoben gewährt, als es die Mindestanforderungen der InstVV von 40 % (60 % für das Senior Management) erfordern.

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

### Überblick über Vergütungsinstrumente 2018

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

N/A – Nicht anwendbar

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

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

## Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

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

### Übersicht über Leistungs- und Verfallsbedingungen der Bank für die variable Vergütung

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

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

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

## Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen

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

### Betriebsbereich Postbank

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

Für den Betriebsbereich Postbank gilt noch übergangsweise eine eigene Vergütungsrichtlinie, die bis zur vollständigen Harmonisierung mit den Konzernregelungen die Umsetzung aller regulatorischen Vorgaben sicherstellt. Entsprechend der Praxis im Deutsche-Bank-Konzern besteht im Betriebsbereich Postbank die variable Vergütung aus einer individuellen und einer Gruppenkomponente. Für nicht-MRT basiert die Gruppenkomponente in 2018 nach wie vor auf dem Ergebnis des Betriebsbereichs Postbank, während sich für MRT in der Gruppenkomponente, beschränkt auf das Performance-Jahr 2018, eine Kombination von Konzernergebnis und Ergebnis des Betriebsbereichs Postbank widerspiegelt. Der Vorstand der DB Privat- und Firmenkundenbank AG hat für die Gruppenkomponente eine Zielerreichung von 95 % bzw. für die MRT von 88,8 % festgelegt. Für das Senior Management, Material Risk Taker und Leitende Angestellte gelten die konzernweiten Regeln zur aufgeschobenen Vergütung.

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

### Kontrollfunktionen

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

### Tarifmitarbeiter

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

## Vergütungsentscheidungen für 2018

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

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

Auf Basis dieser Überlegungen und unter Berücksichtigung des risikobereinigten Geschäftsergebnisses der Deutsche Bank AG hat der Vorstand der Deutsche Bank AG einen Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung für 2018 festgelegt (dies umfasst die individuelle und Gruppenkomponente der variablen Vergütung, die Recognition Awards sowie die variable Vergütung des Betriebsbereiches Postbank), der wiederum durch das SECC und in Folge durch das DCC auf untergeordnete Bereiche aufgeteilt wird. Als Teil der in 2019 für das Geschäftsjahr 2018 gewährten variablen Vergütung wird die Gruppenkomponente der variablen Vergütung allen berechtigten Mitarbeitern auf Basis der Bewertung der im Kapitel Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung beschriebenen vier Leistungskennzahlen gewährt. Der Vorstand hat für 2018 eine Auszahlungsquote von 70 % festgelegt (Abweichung im Betriebsbereich Postbank siehe Seite 11).

### DB Privat- und Firmenkundenbank AG: Gesamtvergütung für 2018 – alle Mitarbeiter

in Mio € (sofern nicht anders angegeben) <sup>1</sup>	2018			
	Aufsichts- rat <sup>2</sup>	Vorstand <sup>3</sup>	Mitarbeiter <sup>4</sup>	Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	20	11	28.167	28.178
Gesamtvergütung	0,09	19,76	1.785,98	1.805,74
Fixe Vergütung	0,09	10,45	1.605,62	1.616,07
Variable Vergütung <sup>5</sup>	0,00	9,31	180,36	189,67

1 Die Tabelle kann Rundungsabweichungen enthalten. Im Rahmen der erfolgten Verschmelzung und Neufirmierung der DB PFK AG und der daraus resultierenden Nicht-Vergleichbarkeit der Bezüge verzichtet die Bank auf die Angaben von Vorjahreszahlen.

2 Die Spalte Aufsichtsrat enthält die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats der DB Privat- und Firmenkundenbank AG zum Jahresende. Sie sind in der Gesamtmitarbeiterzahl nicht enthalten. Mitglieder der Arbeitnehmerseite sind mit ihrer jeweiligen Vergütung für ihr Aufsichtsratsmandat berücksichtigt (ihre Vergütung als Mitarbeiter ist in der Spalte Mitarbeiter enthalten ebenso sind sie in der Anzahl der Mitarbeiter enthalten). Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der DB Privat- und Firmenkundenbank AG ist in der Spalte Gesamt nicht enthalten.

3 Die Spalte Vorstand enthält die Anzahl der Mitglieder des Vorstands zum Jahresende. Fixe Vergütung und variable Vergütung von Frank Strauß sind nicht enthalten, weil er nicht unmittelbar eine Vergütung von der Deutsche Postbank AG und DB Privat- und Firmenkunden AG erhalten hat. Die Vergütung ist innerhalb des Deutsche Bank AG Vergütungsberichts ausgewiesen.

4 Die Spalte Mitarbeiter enthält die DB PFK AG und sämtliche konsolidierte Töchter. Eine Differenzierung in unabhängige Kontrolleinheiten und sonstige Mitarbeiter erfolgt entsprechend der Darstellung im Konzernvergütungsbericht für die gesamte Retailorganisation ausschließlich bei den Risikotägern (siehe Tabelle auf Seite 13).

5 Die variable Vergütung enthält neben der leistungsabhängigen variablen Vergütung Abfindungszahlungen in Höhe von 45,64 Mio €.

## Offenlegung der Vergütung der Material Risk Taker

Für das Geschäftsjahr 2018 wurden für die DB Privat- und Firmenkundenbank AG 296 MRT identifiziert. Davon sind 47 Mitarbeiter bei anderen Konzernunternehmen angestellt. Die übrigen MRT werden bei der DB Privat- und Firmenkundenbank AG vergütet. Die Anzahl der MRT, die von der DB Privat- und Firmenkundenbank AG vergütet wurden, beträgt zum Stichtag Jahresende 240 Mitarbeiter. Im Einklang mit CRD IV und Artikel 450 CRR sind Einzelheiten der Vergütungselemente der MRT gemäß CRD IV in den folgenden Tabellen zusammengestellt.

Aggregierte Vergütung für Material Risk Taker gemäß InstVV

	2018				
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) <sup>1</sup>	Aufsichts- rat <sup>2</sup>	Vorstand/ Geschäfts- leitung <sup>3</sup>	Unab- hängige Kontroll- funk- tionen <sup>3</sup>	Weitere MRT	Gesamt
Anzahl MRTs nach Köpfen	19	11	24	186	240
Anzahl MRTs nach FTE	19	10	24	180	233
davon: Senior Management <sup>4</sup>	0	10	10	78	98
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>0,11</b>	<b>19,77</b>	<b>5,87</b>	<b>52,74</b>	<b>78,49</b>
<b>Gesamte fixe Vergütung</b>	<b>0,11</b>	<b>10,45</b>	<b>4,70</b>	<b>37,74</b>	<b>53,01</b>
davon:					
als Barvergütung (inkl. Aufwendungen für Altersversorgung) <sup>5</sup>	0,00	10,45	4,70	37,74	52,90
in Aktien oder anderen Instrumenten <sup>6</sup>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr<sup>6</sup></b>	<b>0,00</b>	<b>9,31</b>	<b>1,17</b>	<b>15,00</b>	<b>25,48</b>
davon:					
als Barvergütung	0,00	6,16	0,81	9,46	16,42
in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten	0,00	3,16	0,36	5,54	9,06
in anderen Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung für das Berichtsjahr</b>	<b>0,00</b>	<b>3,79</b>	<b>0,37</b>	<b>5,79</b>	<b>9,96</b>
davon:					
als Barvergütung	0,00	1,90	0,19	2,93	5,01
in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten	0,00	1,90	0,19	2,87	4,95
in anderen Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Gesamtbetrag der zu Beginn des Berichtsjahres noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde</b>	<b>0,00</b>	<b>10,18</b>	<b>1,58</b>	<b>21,98</b>	<b>33,75</b>
davon:					
erdient	0,00	2,98	0,80	9,83	13,61
erdient und ausgezahlt/zugeteilt	0,00	2,15	0,51	6,26	8,92
noch nicht erdient	0,00	7,20	0,78	12,15	20,14
<b>Aufgeschobene variable Vergütung, die während des Berichtsjahres gewährt, ausgezahlt oder reduziert wurde</b>					
im Berichtsjahr gewährt	0,00	3,84	1,16	12,89	17,89
im Berichtsjahr ausgezahlt	0,00	2,15	0,91	9,07	12,13
reduziert durch explizite Risikoadjustierung <sup>7</sup>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (inkl. Neueinstellungsprämien)	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (inkl. Neueinstellungsprämien)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtbetrag der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen <sup>8</sup>	0,00	3,00	0,00	1,84	4,84
Anzahl der Begünstigten der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen	0	2	0	2	4
Höchste im Berichtsjahr an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0,00	1,53	0,00	1,34	2,87

1 Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Mitarbeiter wurden den Spalten auf Basis ihrer primären Rolle zugewiesen.

2 Aufsichtsrat enthält die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats aller bedeutenden Institute innerhalb der DB Privat- und Firmenkundenbank AG zum Jahresende. Davon mussten 5 Aufsichtsräte nicht als MRT identifiziert werden. Mitglieder der Arbeitnehmerseite, die ausschließlich aufgrund ihrer Aufsichtsratsrolle identifiziert wurden, sind nur mit ihrer jeweiligen Vergütung für ihr Aufsichtsratsmandat berücksichtigt.

3 Vorstand enthält die Anzahl der Mitglieder des Vorstands/ der Geschäftsleitung zum Jahresende. Unabhängige Kontrollfunktionen beinhaltet die Bereiche Chief Risk Officer, Group Audit, Compliance und Anti-Financial Crime.

4 Senior Management wird definiert als Senior Leadership Cadre der Deutschen Bank sowie Vorstandsmitglieder/Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten und direkt unterstellte Mitarbeiter (ohne nichtstrategische Rollen). Alle Mitarbeiter des Senior Management sind InstVV MRT.

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

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

7 Beinhaltet Malus und Rückforderungen (Clawback).

8 Abfindungen werden grundsätzlich in dem Jahr ausgezahlt, in dem sie gewährt werden.

9 Fixe Vergütung und variable Vergütung von Frank Strauß sind nicht enthalten, weil er nicht unmittelbar eine Vergütung von der Deutsche Postbank AG und DB Privat- und Firmenkunden AG erhalten hat. Die Vergütung ist innerhalb des Deutsche Bank AG Vergütungsberichts ausgewiesen.

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter

	2018
in €	Anzahl der Mitarbeiter
Gesamtbezüge	
1.000.000 bis 1.499.999	2
1.500.000 bis 1.999.999	7
2.000.000 bis 2.499.999	2
2.500.000 bis 2.999.999	
3.000.000 bis 3.499.999	
3.500.000 bis 3.999.999	
4.000.000 bis 4.499.999	
4.500.000 bis 4.999.999	
5.000.000 bis 5.999.999	
6.000.000 bis 6.999.999	
7.000.000 bis 7.999.999	
8.000.000 bis 8.999.999	
9.000.000 bis 9.999.999	
10.000.000 bis 10.999.999	
Gesamt	11