

Vergütungsbericht

Vergütung der Geschäftsführung

Governance der Vergütung

Die DWS Management GmbH ist die persönlich haftende Gesellschafterin der DWS KGaA. Als solche obliegt ihr die Geschäftsführung dieser Gesellschaft. Die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin legt die Vergütungspolitik für die Geschäftsführung der DWS Management GmbH fest. Ferner bestimmt sie die Höhe und Struktur der Vergütung. Die variable Vergütung jedes Mitglieds der Geschäftsführung wird von der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin auf Grundlage eines Vorschlags des Gemeinsamen Ausschusses der DWS KGaA bestimmt. Der Gemeinsame Ausschuss besteht zurzeit aus zwei von der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin (zwei Mitglieder des Konzernvorstands der Deutschen Bank) und aus zwei externen, von den Aktionärsvertretern im Aufsichtsrat entsandten Mitgliedern.

Vier Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Investment und Coverage Groups haben zusätzlich zu ihrem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb der DWS Gruppe. Die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin ist für die Vergütungspolitik und individuelle Vergütung nur im Hinblick auf die Anstellung bei der DWS Management GmbH zuständig. Dementsprechend umfasst der Vergütungsbericht der Geschäftsführung ausschließlich die Vergütungspolitik für die Mitglieder der Geschäftsführung in ihrer Verantwortung als Mitglieder der Geschäftsführung der DWS Management GmbH. Gleichwohl zeigt die Darstellung der Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung aus Gründen der Transparenz sowohl die von der DWS Management GmbH als auch die von Tochtergesellschaften der DWS Gruppe im Konzernabschluss der DWS Gruppe erhaltene Vergütung.

Vergütungspolitik

Die Geschäftsführung der DWS Management GmbH ist für die Steuerung und Kontrolle der gesamten DWS Gruppe und den langfristigen Erfolg der DWS Gruppe verantwortlich. Es bedarf daher eines angemessenen Vergütungssystems, das die nachhaltige unternehmerische Entwicklung im Einklang mit den Aktionärsinteressen fördert. Hierbei werden auch die Ergebnisse und Erfolge innerhalb des Wettbewerbsumfeldes berücksichtigt.

Bei der Strukturierung des Vergütungssystems und der Ermittlung der individuellen Vergütung werden verschiedene Faktoren beachtet:

Strategie der DWS Gruppe: Die Strategie der DWS Gruppe bildet die Grundlage für die Festlegung der Ziele, deren Erreichungsgrad die Höhe der Vergütung bestimmt.

Nachhaltigkeit: Langfristige Ziele und Leistungsparameter sowie eine in aufgeschobener Form gewährte variable Vergütung garantieren eine nachhaltige Arbeit am weiteren Erfolg und der Geschäftsentwicklung.

Shareholder Value: Klar definierte finanzielle Kernziffern, die direkt am Ergebnis der DWS Gruppe ausgerichtet sind, stellen die Grundlage für die festgelegte Vergütung dar. Damit gewährleisten sie eine enge Verbindung der Interessen von Aktionären und den Mitgliedern der Geschäftsführung.

Compliance: Die Struktur des Vergütungssystems und die Festlegung der individuellen Vergütung entsprechen allen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen.

Motivation: Ehrgeizige und motivierende individuelle Ziele sowie eine angemessene Berücksichtigung der Zuständigkeiten und Pflichten des Einzelnen und der Geschäftsführung als Ganzes fördern ein erfolgreiches und dynamisches Umfeld.

Branchenvergleich und Wettbewerbsfähigkeit: Bei der Ausgestaltung der Vergütungsstruktur wird ein Vergütungspaket angeboten, das die Entwicklungen bei Mitbewerbern, das heißt internationalen Vermögensverwaltern und börsennotierten Gesellschaften in Deutschland, reflektiert und daher wettbewerbsfähig ist.

Gemäß den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) wurden die Mitglieder der Geschäftsführung als Risikoträger, sogenannte Material Risk Takers, des Deutsche Bank Konzerns (InstVV MRTs) sowie aufgrund ihrer Verantwortlichkeiten in

den Verwaltungsgesellschaften der DWS Gruppe als Material Risk Takers gemäß der EU-Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMD) und der EU-Richtlinie betreffend Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren V (OGAW V) (AIFMD/OGAW V MRTs) identifiziert. Die in dieser Verordnung beziehungsweise diesen Richtlinien genannten Vergütungsvorgaben wurden bei der Beschlussfassung über die Struktur und Bemessung der Vergütung berücksichtigt.

Vergütungsstruktur

Das seit März 2018 gültige Vergütungssystem besteht aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten.

Erfolgsunabhängige Komponente

Die fixe Vergütung umfasst das Grundgehalt, Beiträge zur Altersversorgung sowie sonstige Zusatzleistungen.

Das Grundgehalt berücksichtigt sowohl den Verantwortungsbereich als auch die jeweiligen Marktgegebenheiten. Es beträgt 2.400.000 € pro Jahr für den Vorsitzenden der Geschäftsführung und zwischen 950.000 € und 1.250.000 € pro Jahr für die übrigen Mitglieder der Geschäftsführung. Die Auszahlung erfolgt in zwölf gleichen Monatsraten.

Darüber hinaus stehen allen Mitgliedern der Geschäftsführung sonstige Leistungen zu. Diese umfassen Beiträge zu Versicherungen, die Teilnahme an medizinischen Vorsorgeuntersuchungen und – für in Deutschland ansässige Mitglieder der Geschäftsführung – eine Firmenwagenoption auf Basis der Firmenwagenrichtlinie des Deutsche Bank Konzerns. Die Verfügbarkeit und individuelle Inanspruchnahme dieser sonstigen Leistungen kann je nach Standort und persönlicher Situation variieren.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder der Geschäftsführung einen jährlichen Beitrag zu einem beitragsorientierten Pensionsplan. Pro ganzem Geschäftsjahr und bei Vollzeitbeschäftigung wird ein Betrag von 90.000 € in den Pensionsplan eingezahlt (jährlicher Beitrag). Der jährliche Beitrag wird in ausgewählte Investmentfonds investiert. Außerdem wird ein zusätzlicher Risikobeitrag von 10.000 € pro Jahr bereitgestellt, um vorzeitige Rentenfälle abzudecken. Die Marktwerte der Investitionen bilden zusammen das Versorgungskapital, das im Versorgungsfall (Altersgrenze, Invalidität oder Tod) zur Verfügung steht. Mitglieder der Geschäftsführung außerhalb Deutschlands erhalten statt der Versorgungszusage eine Versorgungszulage von bis zu 90.000 € je Geschäftsjahr.

Erfolgsabhängige Komponente

Die gesamte variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt.

Die variable erfolgsabhängige Vergütung ist an vorab vereinbarte Ziele geknüpft. Mit der Festlegung der Ziele durch die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin zu Beginn eines Geschäftsjahres, startet der jährliche Zielvereinbarungsprozess. Am Jahresende wird mittels einer Bewertung der Finanzkennziffern und/oder anderer Bewertungskriterien der Erreichungsgrad für jedes Ziel bestimmt.

Die folgenden Erfolgsparameter spielen eine entscheidende Rolle bei der Messung des Erfolgs:

- der individuelle Beitrag jedes Mitglieds der Geschäftsführung,
- die Ergebnisse des jeweiligen Verantwortungsbereichs,
- die Geschäftsentwicklung der DWS Gruppe,
- sowie die Geschäftsentwicklung des Deutsche Bank Konzerns.

Um klar zwischen langfristigen und kurzfristigen Zielen zu unterscheiden, umfasst die erfolgsabhängige Vergütung die folgenden zwei Bestandteile:

Short-Term Award (STA) und Long-Term Award (LTA).

Short-Term Award (STA)

Die Leistungskriterien, die dem STA zugrunde liegen, bestehen aus kurzfristigen gemeinschaftlichen und individuellen Zielen.

Gemeinschaftliche Ziele

Aufgrund regulatorischer Vorgaben ist bei der Ermittlung der variablen Vergütung auch der Gesamterfolg des Deutsche Bank Konzerns zu berücksichtigen. Aus diesem Grund sind die kurzfristigen gemeinschaftlichen Ziele an der Strategie des Deutsche Bank Konzerns und dessen Erfolg ausgerichtet. Im Einklang mit dieser Strategie dienen vier Erfolgskennzahlen, die wichtige

Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil der Deutschen Bank darstellen, als Bezugsgrößen für die Deutsche Bank-Gruppenkomponente des STA:

- **Harte Kernkapitalquote (CET 1-Quote)** : Das harte Kernkapital der Deutschen Bank im Verhältnis zu ihren risikogewichteten Aktiva.
- **Verschuldungsquote**: Das Kernkapital der Deutschen Bank als prozentualer Anteil ihrer Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der CRR/CRD 4 Vorschriften.
- **Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen**: Zinsunabhängige Aufwendungen insgesamt, ohne Restrukturierungs- und Abfindungskosten, Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten sowie Wertminderungen des Geschäfts- oder Firmenwerts und der sonstigen immateriellen Vermögenswerte der Deutschen Bank.
- **Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE)**: Den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbares Ergebnis nach Steuern, dividiert durch das durchschnittliche, den Deutsche-Bank-Aktionären zurechenbare materielle Eigenkapital. Letzteres wird ermittelt, indem der Geschäfts- und Firmenwert und sonstige immaterielle Vermögenswerte von dem den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapital abgezogen werden.

Die vier vorgenannten Ziele werden gleich gewichtet und fließen zu 25% in die Zielgröße für die Deutsche Bank-Gruppenkomponente des STA ein. Die DB Gruppenkomponente hat einen Anteil von 10% an der gesamten variablen Vergütung.

Individuelle Ziele

Darüber hinaus honoriert der STA die Erreichung individueller Ziele. Diese werden von der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses für das jeweilige Geschäftsjahr beschlossen. Sie sollen zur Umsetzung der Gesamtstrategie der DWS Gruppe beitragen und im Einklang mit dem Verantwortungsbereich der einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung stehen. Es werden finanzielle und nicht finanzielle Aspekte berücksichtigt, zum Beispiel Ertragsentwicklungen, projektbezogene Zielsetzungen oder andere Entwicklungen wie die Mitarbeiter- oder Kundenzufriedenheit.

Für alle individuellen Ziele werden entsprechende Bewertungskriterien festgelegt, auf deren Basis der Gemeinsame Ausschuss Vergütungsvorschläge erarbeitet und die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin den jeweiligen Grad der Zielerreichung final beschließen kann. Die Summe aller individuellen Ziele beträgt 50% der Zielgröße der gesamten variablen Vergütung.

Variable Vergütung

Short-Term Award (STA)	DB Gruppenkomponente	10%
	DWS Individuelle Komponente	50%
Long-Term Award (LTA)	DWS Gruppenkomponente	40%

Long-Term Award (LTA)

Der LTA besteht aus der DWS Gruppenkomponente, die an die Erreichung langfristiger gemeinschaftlicher Ziele geknüpft ist. Im Einklang mit der Strategie der DWS Gruppe dienen vier ausgewählte Erfolgskennzahlen, die wichtige Gradmesser für den Erfolg, die Kapazität zur Cashflow-Generierung sowie das Wachstum des Geschäfts und der Marke der DWS darstellen, als Bezugsgrößen für die DWS-Gruppenkomponente:

- Managementgebührenmarge
- Nettomittelaufkommen und verwaltetes Vermögen (AuM)

- Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation
- „Culture & Client Faktor“

wie unter Leistungsindikatoren im Kapitel "Über die DWS Gruppe" definiert. Mit dem Ziel aus der Kategorie „Culture & Client“ wird ein Ziel festgelegt, das im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur, der Kundenzufriedenheit oder dem Umgang mit Kunden steht. Hiermit soll nachhaltig auf die Entwicklung des internen Umfelds abgestellt werden oder die Entwicklung der Kundenbeziehungen gefördert werden. Für das Geschäftsjahr 2018 wurde die Bewertung des Kontrollumfelds der DWS als „Culture & Client“ Ziel für die Mitglieder der Geschäftsführung festgelegt.

Die vier vorgenannten Ziele werden gleich gewichtet und fließen zu 25% in die Zielgröße für die DWS-Gruppenkomponente ein. Diese Zielgröße beläuft sich auf 40% der gesamten variablen Vergütung.

Maximale Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsführung unterliegt zusätzlichen Obergrenzen. Die variable Vergütung wird aufgrund regulatorischer Vorgaben auf 200% der fixen Vergütung begrenzt. Darüber hinaus hat die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin für die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2018 eine Obergrenze in Höhe von 9,85 Mio € (Cap) festgesetzt.

Nachfolgend werden die Zuordnung der Ziele zu den einzelnen Komponenten und die Gewichtung dargestellt.

Relevante Kennziffern		Gewichtung
Short-Term Award (STA)	DB Gruppenkomponente	
	Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote)	25%
	Verschuldungsquote	25%
	Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen	25%
	Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE)	25%
	DWS Individuelle Komponente (beispielhaft)	
	Effizienzsteigerung durch Kostensenkung und Prozessverbesserungen	33.34%
	Projektbezogene Zielsetzungen	33.33%
Entwicklung Mitarbeiterzufriedenheit	33.33%	
Long-Term Award (LTA)	DWS Gruppenkomponente	
	Managementgebührenmarge	25%
	Nettomittelaufkommen als % des Verwalteten Vermögens	25%
	Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation	25%
	„Culture & Client Faktor“ (z.B. Bewertung des Kontrollumfelds der DWS)	25%

Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit

Gemäß InstVV, der anwendbaren Vergütungsvorgabe in der AIFMD/OGAW V und im Einklang mit den Richtlinien des Deutsche Bank Konzerns für Mitarbeiter, die der Regulierung durch die InstVV unterliegen, müssen mindestens 60% der gesamten variablen Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsführung in aufgeschobener Form gewährt werden. Dieser aufgeschobene Teil muss mindestens zur Hälfte aus aktienbasierten Vergütungselementen bestehen, während der noch verbleibende andere Teil als aufgeschobene Barvergütung gewährt werden kann. Beide Vergütungselemente sind über einen mehrjährigen Zurückbehaltungszeitraum zu strecken, an den sich für die aktienbasierten Vergütungselemente noch Haltefristen anschließen. In dem Zeitraum bis zur Auszahlung können diese aufgeschoben gewährten Vergütungsbestandteile verfallen. Von der nicht aufgeschoben gewährten Vergütung muss ebenfalls mindestens die Hälfte aus aktienbasierten Vergütungselementen bestehen, und nur der verbleibende Teil darf direkt in bar ausgezahlt werden. In Summe betrachtet dürfen also nur maximal 20% der gesamten variablen Vergütung sofort bar ausgezahlt werden, während mindestens 80% zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

Überblick über Vergütungsinstrumente

Art der Vergütung	Beschreibung	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist	Anteil
Barvergütung	Sofort fällige Barkomponente	N/A	N/A	50% der sofort fälligen variablen Vergütung
DWS Equity Upfront Award ("DWS EUA")	Sofort fällige aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des EUA hängt von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab	N/A	12 Monate	50% der sofort fälligen variablen Vergütung
DWS Restricted Incentive Award ("DWS RIA")	Nicht-aktienbasierte Komponente (aufgeschobene Barvergütung)	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	N/A	50% der aufgeschobenen variablen Vergütung
DWS Restricted Equity Award ("DWS REA")	Aufgeschobene aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des REA hängt während des Zurückbehaltungszeitraums und der Haltefrist von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	12 Monate	50% der aufgeschobenen variablen Vergütung

Sowohl die DWS Restricted Equity Awards als auch die DWS Restricted Incentive Awards werden über einen Zeitraum von 5 Jahren in jährlichen Tranchen unverfallbar. Die Tranchen des DWS Restricted Equity Awards unterliegen nach Fälligkeit noch einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist hängt der Wert der DWS Restricted Equity Awards von der Kursentwicklung der DWS-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung der DWS Group ab. Für die DWS Restricted Incentive Awards und die DWS Restricted Equity Awards gelten während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist besondere Verfallbedingungen.

Verfallbedingungen / Rückforderungsmöglichkeiten

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

Zusätzlich gelten die Leistungsbedingungen des Deutsche Bank Konzerns³ für die Vergütungsbestandteile aufgrund des InstVV MRT Status der Mitglieder der Geschäftsführung. Gemäß der InstVV sind weiterhin mit den InstVV MRTs sogenannte „Clawback-Regelungen“ zu vereinbaren. Im Gegensatz zu den Verfallbedingungen ermöglicht es eine solche Rückforderungsklausel der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin, bereits gezahlte variable Vergütungsbestandteile aufgrund spezifischer negativer Erfolgsbeiträge eines Mitglieds der Geschäftsführung zurückzufordern. Die Clawback-Regelungen sind in den Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung vereinbart und gelten ab dem Performance-Jahr 2018.

Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

Wird die Bestellung eines Mitglieds der Geschäftsführung auf Veranlassung der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin vorzeitig beendet, ohne dass ein wichtiger Grund zur Abberufung oder zur Kündigung des Anstellungsvertrages vorliegt, besteht grundsätzlich Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Zur Ermittlung der Abfindungshöhe sind die Umstände der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages sowie die Dauer der bisherigen Tätigkeit in der Geschäftsführung zu berücksichtigen. Die Abfindung beträgt in der Regel zwei Jahresvergütungen und ist auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages beschränkt. Für die Berechnung der Abfindung werden die Jahresvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch die voraussichtliche Jahresvergütung für das laufende Geschäftsjahr zugrunde gelegt. Die Festsetzung und die Gewährung der Abfindung erfolgen im Einklang mit den rechtlichen und regulatorischen Anforderungen, insbesondere den Bestimmungen der InstVV.

Sonstiges

Der Deutsche Bank Konzern hat eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder der Geschäftsführung abgeschlossen.

Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2018

Vergütung nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Im Folgenden werden die Bezüge der Mitglieder der Geschäftsführung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben für die und im Namen der DWS Gruppe und ihrer Tochtergesellschaften im Geschäftsjahr 2018 gemäß den Anforderungen von Nummer 4.2.5 Absatz 3 DCGK dargelegt. Diese umfasst die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen und des Versorgungsaufwands, bei den variablen Vergütungselementen ergänzt um die erreichbare Minimal-, Ziel- und Maximalvergütung. Darüber hinaus wird der Zufluss im Berichtsjahr aus fixer und variabler Vergütung dargestellt. Die Bezüge werden pro rata temporis für die Zeit als Mitglied der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2018 angegeben.

³ Nähere Informationen zu den Leistungsbedingungen des Deutsche Bank Konzerns sind in dem Geschäftsbericht der Deutsche Bank einzusehen.

Die nachstehende Tabelle zeigt die gewährten Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2018 gemäß DCGK:

in €	Dr. Asoka Wöhrmann ¹			
	2018		2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.
Festvergütung (Grundgehalt)	400.000	400.000	400.000	400.000
Nebenleistungen	1.136	1.136	1.136	1.136
Summe	401.136	401.136	401.136	401.136
Variable Vergütung	588.000	600.000	0	800.000
davon:				
Bar	117.600	120.000	0	160.000
Equity Upfront Awards	117.600	120.000	0	160.000
Restricted Incentive Awards	176.400	180.000	0	240.000
Restricted Equity Awards	176.400	180.000	0	240.000
Summe	588.000	600.000	0	800.000
Versorgungsaufwand	16.006	16.006	16.006	16.006
Gesamtvergütung (DCGK)	1.005.142	1.017.142	417.142	1.217.142
Gesamtvergütung²	988.000	1.000.000	400.000	1.200.000

¹ Mitglied seit 25. Oktober 2018.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Pierre Cherki ¹			
	2018		2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.
Festvergütung (Grundgehalt)	416.667	416.667	416.667	416.667
Nebenleistungen	61.013	61.013	61.013	61.013
Summe	477.680	477.680	477.680	477.680
Variable Vergütung	498.750	583.333	0	916.667
davon:				
Bar	99.750	116.667	0	183.333
Equity Upfront Awards	99.750	116.667	0	183.333
Restricted Incentive Awards	149.625	175.000	0	275.000
Restricted Equity Awards	149.625	175.000	0	275.000
Summe	498.750	583.333	0	916.667
Versorgungsaufwand	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	976.430	1.061.013	477.680	1.394.346
Gesamtvergütung²	915.417	1.000.000	416.667	1.333.333

¹ Mitglied seit 1. März 2018. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft der DWS Gruppe (anteilige Arbeitszeit von 60%), erhielt Herr Cherki eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 1.404.805 € (für die Umrechnung von EUR in USD wird der Jahresschlusskurs von 1,1446 herangezogen).

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Mark Cullen ¹			
	2018		2018	
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.
Festvergütung (Grundgehalt)	104.167	104.167	104.167	104.167
Nebenleistungen	7.500	7.500	7.500	7.500
Summe	111.667	111.667	111.667	111.667
Variable Vergütung	110.438	129.167	0	193.750
davon:				
Bar	22.088	25.833	0	38.750
Equity Upfront Awards	22.088	25.833	0	38.750
Restricted Incentive Awards	33.131	38.750	0	58.125
Restricted Equity Awards	33.131	38.750	0	58.125
Summe	110.438	129.167	0	193.750
Versorgungsaufwand	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	222.105	240.833	111.667	305.417
Gesamtvergütung²	214.605	233.333	104.167	297.917

¹ Mitglied seit 1. Dezember 2018.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Jonathan Eilbeck ¹			
	2018			
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.
Festvergütung (Grundgehalt)	833.333	833.333	833.333	833.333
Nebenleistungen	76.951	76.951	76.951	76.951
Summe	910.284	910.284	910.284	910.284
Variable Vergütung	625.000	833.333	0	1.250.000
davon:				
Bar	125.000	166.667	0	250.000
Equity Upfront Awards	125.000	166.667	0	250.000
Restricted Incentive Awards	187.500	250.000	0	375.000
Restricted Equity Awards	187.500	250.000	0	375.000
Summe	625.000	833.333	0	1.250.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	1.535.284	1.743.618	910.284	2.160.284
Gesamtvergütung²	1.458.333	1.666.667	833.333	2.083.333

¹ Mitglied vom 1. März bis zum 30. November 2018 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2018.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Dirk Görge ¹			
	2018			
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.
Festvergütung (Grundgehalt)	31.667	31.667	31.667	31.667
Nebenleistungen	0	0	0	0
Summe	31.667	31.667	31.667	31.667
Variable Vergütung	14.250	16.667	0	26.667
davon:				
Bar	2.850	3.333	0	5.333
Equity Upfront Awards	2.850	3.333	0	5.333
Restricted Incentive Awards	4.275	5.000	0	8.000
Restricted Equity Awards	4.275	5.000	0	8.000
Summe	14.250	16.667	0	26.667
Versorgungsaufwand	7.060	7.060	7.060	7.060
Gesamtvergütung (DCGK)	52.977	55.393	38.727	65.393
Gesamtvergütung²	45.917	48.333	31.667	58.333

¹ Mitglied seit 1. Dezember 2018. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft der DWS Gruppe (anteilige Arbeitszeit von 60%), erhielt Herr Görge eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 81.442 €.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Robert Kendall ¹			
	2018			
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.
Festvergütung (Grundgehalt)	333.333	333.333	333.333	333.333
Nebenleistungen	62.678	62.678	62.678	62.678
Summe	396.011	396.011	396.011	396.011
Variable Vergütung	335.417	416.667	0	583.333
davon:				
Bar	67.083	83.333	0	116.667
Equity Upfront Awards	67.083	83.333	0	116.667
Restricted Incentive Awards	100.625	125.000	0	175.000
Restricted Equity Awards	100.625	125.000	0	175.000
Summe	335.417	416.667	0	583.333
Versorgungsaufwand	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	731.428	812.678	396.011	979.345
Gesamtvergütung²	668.750	750.000	333.333	916.667

¹ Mitglied seit 1. März 2018. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft der DWS Gruppe (anteilige Arbeitszeit von 60%), erhielt Herr Kendall eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 1.040.556 € (für die Umrechnung von EUR in USD wird der Jahresschlusskurs von 1,1446 herangezogen).

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Stefan Kreuzkamp ¹			
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.
Festvergütung (Grundgehalt)	416.667	416.667	416.667	416.667
Nebenleistungen	718	718	718	718
Summe	417.385	417.385	417.385	417.385
Variable Vergütung	498.750	583.333	0	916.667
davon:				
Bar	99.750	116.667	0	183.333
Equity Upfront Awards	99.750	116.667	0	183.333
Restricted Incentive Awards	149.625	175.000	0	275.000
Restricted Equity Awards	149.625	175.000	0	275.000
Summe	498.750	583.333	0	916.667
Versorgungsaufwand	34.289	34.289	34.289	34.289
Gesamtvergütung (DCGK)	950.424	1.035.007	451.674	1.368.340
Gesamtvergütung²	915.417	1.000.000	416.667	1.333.333

¹ Mitglied seit 1. März 2018. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft der DWS Gruppe (anteilige Arbeitszeit von 60%), erhielt Herr Kreuzkamp eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 1.333.767 €.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Thorsten Michalik ¹			
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.
Festvergütung (Grundgehalt)	333.333	333.333	333.333	333.333
Nebenleistungen	146	146	146	146
Summe	333.479	333.479	333.479	333.479
Variable Vergütung	250.000	333.333	0	500.000
davon:				
Bar	50.000	66.667	0	100.000
Equity Upfront Awards	50.000	66.667	0	100.000
Restricted Incentive Awards	75.000	100.000	0	150.000
Restricted Equity Awards	75.000	100.000	0	150.000
Summe	250.000	333.333	0	500.000
Versorgungsaufwand	30.255	30.255	30.255	30.255
Gesamtvergütung (DCGK)	613.734	697.068	363.734	863.734
Gesamtvergütung²	583.333	666.667	333.333	833.333

¹ Mitglied vom 1. März bis zum 30. November 2018 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2018. Die obige Darstellung umfasst die im Rahmen des Anstellungsvertrages mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft der DWS Gruppe (anteilige Arbeitszeit von 60%), erhielt Herr Michalik eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 982.639 €.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Nicolas Moreau ¹			
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.
Festvergütung (Grundgehalt)	1.416.667	1.416.667	1.416.667	1.416.667
Nebenleistungen	32	32	32	32
Summe	1.416.699	1.416.699	1.416.699	1.416.699
Variable Vergütung	1.500.000	2.083.333	0	3.833.333
davon:				
Bar	300.000	416.667	0	766.667
Equity Upfront Awards	300.000	416.667	0	766.667
Restricted Incentive Awards	450.000	625.000	0	1.150.000
Restricted Equity Awards	450.000	625.000	0	1.150.000
Summe	1.500.000	2.083.333	0	3.833.333
Versorgungsaufwand	607.093	607.093	607.093	607.093
Gesamtvergütung (DCGK)	3.523.792	4.107.125	2.023.792	5.857.125
Gesamtvergütung²	2.916.667	3.500.000	1.416.667	5.250.000

¹ Mitglied vom 1. März bis zum 25. Oktober 2018 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2018. Die obige Darstellung umfasst die im Rahmen des Anstellungsvertrages mit der DWS Management GmbH gewährten Zuwendungen. Die Zuwendungen für die Tätigkeit von Herrn Moreau als Vorstandsmitglied der Deutsche Bank AG sind im Geschäftsbericht der Deutsche Bank AG veröffentlicht.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Claire Peel ¹			
	2018			
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.
Festvergütung (Grundgehalt)	791.667	791.667	791.667	791.667
Nebenleistungen	75.091	75.091	75.091	75.091
Summe	866.758	866.758	866.758	866.758
Variable Vergütung	460.417	416.667	0	666.667
davon:				
Bar	92.083	83.333	0	133.333
Equity Upfront Awards	92.083	83.333	0	133.333
Restricted Incentive Awards	138.125	125.000	0	200.000
Restricted Equity Awards	138.125	125.000	0	200.000
Summe	460.417	416.667	0	666.667
Versorgungsaufwand	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	1.327.175	1.283.424	866.758	1.533.424
Gesamtvergütung²	1.252.084	1.208.333	791.667	1.458.333

¹ Mitglied seit 1. März 2018.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	Nikolaus von Tippelskirch ¹			
	2018			
	Festsetzung	Ziel	Min.	Max.
Festvergütung (Grundgehalt)	791.667	791.667	791.667	791.667
Nebenleistungen	7.493	7.493	7.493	7.493
Summe	799.160	799.160	799.160	799.160
Variable Vergütung	356.250	416.667	0	666.667
davon:				
Bar	71.250	83.333	0	133.333
Equity Upfront Awards	71.250	83.333	0	133.333
Restricted Incentive Awards	106.875	125.000	0	200.000
Restricted Equity Awards	106.875	125.000	0	200.000
Summe	356.250	416.667	0	666.667
Versorgungsaufwand	85.723	85.723	85.723	85.723
Gesamtvergütung (DCGK)	1.241.133	1.301.549	884.883	1.551.549
Gesamtvergütung²	1.147.917	1.208.333	791.667	1.458.333

¹ Mitglied seit 1. März 2018.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Zusammenfassend wurden den Mitgliedern der Geschäftsführung im Rahmen der Anstellungsverträge mit der DWS Management GmbH Zuwendungen einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand in Höhe von 12.179.623 € gewährt. Im Rahmen der weiteren Anstellungsverträge mit Tochtergesellschaften innerhalb der DWS Gruppe wurden den Mitgliedern der Geschäftsführung Zuwendungen einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand in Höhe von 4.843.209 € gewährt.

Die nachstehende Tabelle zeigt den Zufluss im Geschäftsjahr 2018 gemäß DCGK:

	Dr. Asoka Wöhrmann ¹	Pierre Cherki ²	Mark Cullen ³	Jonathan Eilbeck ⁴	Dirk Görgen ⁵	Robert Kendall ⁶
in €	2018	2018	2018	2018	2018	2018
Festvergütung (Grundgehalt)	400.000	416.667	104.167	833.333	31.667	333.333
Nebenleistungen	1.136	61.013	7.500	76.951	0	62.678
Summe	401.136	477.680	111.667	910.284	31.667	396.011
Variable Vergütung	117.600	99.750	22.088	125.000	2.850	67.083
davon Bar:	117.600	99.750	22.088	125.000	2.850	67.083
Summe	117.600	99.750	22.088	125.000	2.850	67.083
Versorgungsaufwand	16.006	0	0	0	7.060	0
Gesamtvergütung (DCGK)	534.742	577.430	133.754	1.035.284	41.577	463.095

¹ Mitglied seit 25. Oktober 2018.

² Mitglied seit 1. März 2018. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft der DWS Gruppe (anteilige Arbeitszeit von 60%), erhielt Herr Cherki eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 832.564 € (für die Umrechnung von EUR in USD wird der Jahresschlusskurs von 1,1446 herangezogen).

³ Mitglied seit 1. Dezember 2018.

⁴ Mitglied vom 1. März bis zum 30. November 2018 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2018.

⁵ Mitglied seit 1. Dezember 2018. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft der DWS Gruppe (anteilige Arbeitszeit von 60%), erhielt Herr Görgen eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 62.832 €.

⁶ Mitglied seit 1. März 2018. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft der DWS Gruppe (anteilige Arbeitszeit von 60%), erhielt Herr Kendall eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 650.341 € (für die Umrechnung von EUR in USD wird der Jahresschlusskurs von 1,1446 herangezogen).

	Stefan Kreuzkamp ⁷	Thorsten Michalik ⁸	Nicolas Moreau ⁹	Claire Peel ¹⁰	Nikolaus von Tippelskirch ¹¹
in €	2018	2018	2018	2018	2018
Festvergütung (Grundgehalt)	416.667	333.333	1.416.667	791.667	791.667
Nebenleistungen	718	146	32	75.091	7.493
Summe	417.385	333.479	1.416.699	866.758	799.160
Variable Vergütung	99.750	50.000	300.000	92.083	71.250
davon Bar:	99.750	50.000	300.000	92.083	71.250
Summe	99.750	50.000	300.000	92.083	71.250
Versorgungsaufwand	34.289	30.255	607.093	0	85.723
Gesamtvergütung (DCGK)	551.424	413.734	2.323.792	958.841	956.133

⁷ Mitglied seit 1. März 2018. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft der DWS Gruppe (anteilige Arbeitszeit von 60%), erhielt Herr Kreuzkamp eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 808.967 €.

⁸ Mitglied vom 1. März bis zum 30. November 2018 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2018. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft der DWS Gruppe (anteilige Arbeitszeit von 60%), erhielt Herr Michalik eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 682.639 €.

⁹ Mitglied vom 1. März bis zum 25. Oktober 2018 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2018. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH. Die Zuflüsse für die Tätigkeit von Herrn Moreau als Vorstandsmitglied der Deutsche Bank AG sind im Geschäftsbericht der Deutsche Bank AG veröffentlicht.

¹⁰ Mitglied seit 1. März 2018.

¹¹ Mitglied seit 1. März 2018.

Zusammenfassend erhielten die Mitglieder der Geschäftsführung im Rahmen der Anstellungsverträge mit der DWS Management GmbH Zuflüsse in Höhe von 7.989.805 €. Im Rahmen der weiteren Anstellungsverträge mit Tochtergesellschaften innerhalb der DWS Gruppe erhielten die Mitglieder der Geschäftsführung Zuflüsse in Höhe von 3.037.343 €.

Sonstige Leistungen aus Anlass des vorzeitigen Ausscheidens

Im Jahr 2018 verließen drei Mitglieder der Geschäftsführung die Gesellschaft. Nicolas Moreau schied mit Wirkung zum Ablauf des 25. Oktober 2018 aus. Jonathan Eilbeck und Thorsten Michalik verließen die DWS mit Wirkung zum Ablauf des 30. November 2018. Die entsprechenden Anstellungsverträge der Mitglieder der Geschäftsführung wurden durch eine einvernehmliche Vereinbarung zum 31. Dezember 2018 beendet. Auf Basis der Aufhebungsverträge mit der DWS Management GmbH wurden Abfindungszahlungen in Höhe von 12.100.000 € vereinbart. Zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaften wurden als Barabfindung ausgezahlt.

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

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des DRS 17 betragen die Gesamtbezüge der Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2018 insgesamt 13.886.618 €, hiervon entfielen 3.747.303 € auf aktienbasierte Vergütungselemente.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Satzung der DWS KGaA geregelt. Jegliche Änderungen der Satzung bedürfen eines Beschlusses der Hauptversammlung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung („Aufsichtsratsvergütung“). Die jährliche Grundvergütung beträgt für jedes Mitglied 85.000 €, für den Aufsichtsratsvorsitzenden das Zweifache und für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden das Eineinhalbfache dieses Betrages.

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

in €	Vorsitzender / Vorsitzende	Mitglied
Prüfungs- und Risikoausschuss	40.000	20.000
Nominierungsausschuss	20.000	15.000
Vergütungskontrollausschuss	20.000	15.000

Die Aufsichtsratsvergütung wird jeweils innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres ausgezahlt.

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

Die DWS KGaA erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. 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 erstattet.

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

Die individuelle Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2018 setzt sich wie folgt zusammen (ohne Umsatzsteuer):

Name	Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 in €
Karl von Rohr ¹	–
Ute Wolf	111.458
Stephan Accorsini	57.917
Aldo Cardoso	90.000
Guido Fuhrmann ¹	–
Philipp Gossow ¹	–
Sylvie Matherat ¹	–
Angela Meurer	49.583
Richard I. Morris, Jr.	16.667
Dr. Mathias Otto ¹	–
Hiroshi Ozeki ²	–
Dr. Dirk Reiche ¹	–
Erwin Stengele	55.833
Margret Suckale	85.000
Dr. Michael Welker ¹	–
Dr. Asoka Wöhrmann ¹	–
Said Zanjani	55.833

¹ Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat, die dem Deutsche Bank Konzern angehören, haben im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren des Deutsche Bank Konzerns auf ihre Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2018 verzichtet,

² Ein weiterer unabhängiger Aktionärsvertreter hat im Einklang mit den für ihn geltenden Richtlinien und Verfahren auf seine Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2018 verzichtet.

Nach dem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat zahlt die DWS KGaA dessen Mitgliedern keine weiteren Leistungen.

Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses

Die Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses ist in der Satzung der DWS KGaA geregelt. Die feste jährliche Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses beträgt 20.000 €, die des Vorsitzenden 40.000 €.

Die Vergütung wird jeweils innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres ausgezahlt.

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

Die DWS KGaA erstattet den Mitgliedern des Gemeinsamen Ausschusses die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Außerdem werden für jedes Mitglied des Gemeinsamen Ausschusses etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Ausschusstätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt. Schließlich werden dem Vorsitzenden des Gemeinsamen Ausschusses in angemessenem Umfang Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben erstattet.

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

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

Name	Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 in €
Karl von Rohr ¹	-
James von Moltke ¹	-
Ute Wolf	13.333
Hiroshi Ozeki ²	-

¹ Die von der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin entsendeten Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses, die dem Deutsche Bank Konzern angehören, haben im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren des Deutsche Bank Konzerns auf ihre Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 verzichtet.

² Ein weitere von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat aus ihrer Mitte entsendeten Mitglied des Gemeinsamen Ausschusses hat im Einklang mit den für ihn geltenden Richtlinien und Verfahren auf seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 verzichtet.