



2025

Vergütungsbericht

(Auszug aus dem Geschäftsbericht)

 **DWS**

Vergütungsbericht

Vergütung der Geschäftsführung	<u>211</u>
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	<u>233</u>
Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses	<u>236</u>
Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	<u>236</u>
Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers	<u>239</u>
Vergütung der Mitarbeitenden	<u>241</u>

Vergütungsbericht

ESRS 2 GOV-3

Der Vergütungsbericht 2025 für die Mitglieder der Geschäftsführung der DWS Management GmbH als persönlich haftende Gesellschafterin der DWS KGaA und des Aufsichtsrats der DWS KGaA wurde gemeinsam durch die Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt.

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats und gibt klar und verständlich Auskunft über die im Geschäftsjahr 2025 jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats von der DWS KGaA und Konzernunternehmen gewährte und geschuldete Vergütung.

Der Vergütungsbericht entspricht den regulatorischen Vorgaben des Aktiengesetzes, insbesondere § 162 Absatz 1 und Absatz 2 AktG, der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) sowie der Investment Firm Directive und ihrer Umsetzung in nationales Recht durch das Wertpapierinstitutsgesetz (WpIG) und der Wertpapierinstituts-Vergütungsverordnung (WpIVergV). Er berücksichtigt außerdem den Deutschen Corporate Governance Kodex sowie die relevanten Rechnungslegungsvorschriften.

In Anlehnung an § 162 AktG gibt der Vergütungsbericht zudem klar und verständlich Auskunft über die im Geschäftsjahr 2025 jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied des Gemeinsamen Ausschusses gewährte und geschuldete Vergütung.

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. Gegenstand dieses Abschnitts des Vergütungsberichts ist die Vergütung für die Geschäftsführer, die die persönlich haftende Gesellschafterin vertreten und ihre Geschäfte führen.

Rechtsformbedingt ist nicht der Aufsichtsrat der DWS KGaA, sondern die Gesellschafterversammlung der DWS Management GmbH für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder der Geschäftsführung sowie die konkrete Festlegung der Struktur verantwortlich. Ferner bestimmt die Gesellschafterversammlung der DWS Management GmbH die Höhe der individuellen Vergütung. Hinsichtlich der Festsetzung der Höhe der individuellen variablen Vergütung jedes Mitglieds der Geschäftsführung besteht ein Vorschlagsrecht des Gemeinsamen Ausschusses der DWS KGaA. Der Gemeinsame Ausschuss besteht derzeit aus zwei von der Gesellschafterversammlung bestellten Mitgliedern und drei von den Anteilseignern im Aufsichtsrat aus ihrer Mitte entsandten Mitgliedern.

Die Gesellschafterversammlung kann bei Bedarf Änderungen am Vergütungssystem beschließen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das System der Hauptversammlung der DWS KGaA zur Billigung vorgelegt. Nachdem das Vergütungssystem 2021 von der Hauptversammlung gebilligt worden war, wurde es 2024 überprüft, weiterentwickelt und der Hauptversammlung im Juni 2025 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung billigte das Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 97,87% der abgegebenen Stimmen.

Aufgrund regulatorischer Anforderungen hat das neue Mitglied der Geschäftsführung, der CIO und Co-Head der Investment Division (ab 1. August 2025), neben seinem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns, für die er ebenfalls als Geschäftsführer tätig ist. Die Gesellschafterversammlung ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie die Festsetzung der individuellen Vergütung nur im Hinblick auf die Anstellung bei der

DWS Management GmbH zuständig. Gleichwohl zeigt die Darstellung der Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Abschnitt ‚Angaben zur Höhe der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2025‘ sowohl die von der DWS Management GmbH als auch die von der im Konzernabschluss konsolidierten Tochtergesellschaft festgesetzte Vergütung. Das der Vergütung aus der Tochtergesellschaft zugrundeliegende Vergütungssystem wird aus Gründen der Transparenz im Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2025‘ in seinen Grundzügen erläutert.

Ausrichtung der Vergütung der Geschäftsführer an die Strategie der DWS

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Steuerung und Kontrolle der DWS sowie für deren langfristige und nachhaltige Entwicklung im Einklang mit den Interessen der Aktionäre, Kunden und anderer Stakeholder. Das Vergütungssystem für die Geschäftsführer trägt wesentlich dazu bei, die langfristige Strategie des DWS-Konzerns zu fördern und umzusetzen und ein wertorientiertes, nachhaltiges Management im Einklang mit den Interessen der Aktionäre, Kunden und Stakeholder zu entwickeln.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie der Festlegung der individuellen Vergütung werden die folgenden Grundsätze berücksichtigt:

Grundsätze der Vergütung

Förderung der Strategie des DWS-Konzerns	Die DWS verfolgt eine Strategie zur disziplinierten Portfolio-Optimierung, um ihre starke Marktposition bei aktiven Anlagen beizubehalten, ihre Fähigkeiten bei passiven und alternativen Anlagen auszubauen und innovative Produkte zu entwickeln, um für die bevorstehende digitale Disruption gerüstet zu sein. Gleichzeitig sind Ressourcen freizusetzen und nicht zum Kerngeschäft gehörende Geschäftsfelder zu veräußern. Das Vergütungssystem unterstützt die Umsetzung der DWS-Strategie und bildet die Basis für relevante, ehrgeizige Leistungskriterien.
Ausrichtung auf eine langfristige Unternehmensentwicklung	Langfristige Ziele sowie in aufgeschobener Form gewährte variable Vergütung garantieren eine zukunftsorientierte Arbeit. 60% der variablen Vergütung basieren auf langfristigen Zielen (Long-Term Award). Aufgeschoben gewährte variable Vergütung unterliegt Leistungs- und Verfallsbedingungen, die zum teilweisen oder vollständigen Verfall führen können (Malus). Die gesamte variable Vergütung kann bei negativen Leistungsbeiträgen bis zu zwei Jahre nach Ablauf der letzten Zurückbehaltungsfrist zurückgefordert werden (Clawback).
Verknüpfung mit der Strategie der Nachhaltigkeit	Die Gesamtstrategie der DWS berücksichtigt auch den Aspekt der Nachhaltigkeit. Ziel ist es, Kunden durch die Bereitstellung von Anlageexpertise und -lösungen in die Lage zu versetzen, die nachhaltige Transformation der Realwirtschaft zu bewältigen. Nachhaltigkeitsbezogene Indikatoren werden sowohl als gemeinsame Ziele im Long-Term Award als auch als individuelle Ziele im Short-Term Award festgelegt. Insgesamt sind mindestens 20% der variablen Vergütung an Nachhaltigkeitsziele gekoppelt.
Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre	Klar definierte Finanzkennzahlen, die direkt an der Leistung des DWS-Konzerns ausgerichtet sind, bilden die Grundlage für die variable Vergütung und verknüpfen diese mit den Interessen der Aktionäre. Aktienbasierte Vergütungselemente sorgen für eine Bindung an die Entwicklung der DWS-Aktie.
Motivation zu gemeinschaftlicher und individueller Leistung	Ambitionierte und motivierende individuelle Ziele sowie die Berücksichtigung der Leistung als Team fördern ein erfolgreiches und dynamisches Umfeld. Die kurzfristige Leistung wird anhand individueller Ziele gemessen, die aus der Gesamtstrategie abgeleitet sind und den jeweiligen Verantwortungsbereich betreffen. Die langfristige Leistung wird über gemeinsame Ziele auf Konzernebene abgebildet, die für alle Geschäftsführer gleichermaßen gelten.
Umfassende und transparente Veröffentlichung	Das Vergütungssystem soll Aktionären und Stakeholdern ein umfassendes und einfaches Verständnis über die Vergütung vermitteln. Die Anwendung des Vergütungssystems wird jährlich transparent im Vergütungsbericht offengelegt, inklusive der Verbindung zwischen Vergütung und Leistungskriterien („pay for performance“).
Angemessene Vergütungshöhe und -struktur	Die Vergütungshöhe und -struktur wird durch horizontale (Vergleich mit relevanten Wettbewerbern) und vertikale (Vergleich mit Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung und Belegschaft) Vergleiche überprüft.
Pay for Performance	Der Grad der Zielerreichung bestimmt die Höhe der variablen Vergütung. Hervorragende Leistungen werden angemessen honoriert, das Verfehlen der Ziele kann zur Reduzierung bis zum vollständigen Verfall der variablen Vergütung führen.

Vergütungsrelevante Ereignisse im Geschäftsjahr 2025

Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung 2025

Die Gesellschafterversammlung hat das Vergütungssystem überprüft und überarbeitet und der Aufsichtsrat hat es der Hauptversammlung der DWS KGaA 2025 zur Abstimmung vorgelegt. Diese billigte es am 13. Juni 2025 gemäß § 120a Absatz 1 AktG mit einer Mehrheit von 97,87%.

Die Überarbeitung des Vergütungssystems führte zu folgenden Änderungen.

- Die **Anzahl der Leistungsindikatoren**, die im Short-Term Award aus der individuellen Balanced Scorecard ausgewählt werden, wurde auf maximal fünf Ziele begrenzt (vorher bis zu zwölf Ziele).
- Die **Wachstumsrate des Ergebnisses je Aktie** wurde beim Long-Term Award als neues Leistungskriterium mit einer Gewichtung von 15% an der gesamten variablen Vergütung berücksichtigt, um die Angleichung mit den Interessen der Anteilseigner weiter zu stärken.
- Um die Transparenz und Konsistenz weiter zu erhöhen, wurden die **Definitionen der Leistungskriterien an die Berichterstattung im Konzernabschluss der DWS angeglichen**: Die bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation wurde durch die berichtete Aufwand-Ertrag-Relation ersetzt, das Nettomittelaufkommen ohne Geldmarkt wurde in das Langfrist-Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt und Beratungsdienstleistungen) geändert.
- Die **Nachhaltigkeitsindikatoren** decken mit einer Gewichtung von 15% an der gesamten variablen Vergütung unverändert einen relevanten Teil des Long-Term Awards ab. Um den langfristigen Charakter der Nachhaltigkeitsstrategie der DWS besser widerzuspiegeln, wurden einige Indikatoren, die zuvor im Short-Term Award gemessen wurden, in den Long-Term Award übertragen.

Das Vergütungssystem ist detailliert in der Einladung zur Hauptversammlung 2025 beschrieben und kann unter <https://group.dws.com/de/corporate-governance/verguetung/> abgerufen werden.

Das überarbeitete Vergütungssystem galt für alle im Geschäftsjahr 2025 aktiven Mitglieder der Geschäftsführung mit Wirkung vom 1. Januar 2025 bzw. für neue Mitglieder mit Eintritt in die Geschäftsführung.

Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr durch die Hauptversammlung 2025

Der nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die im Geschäftsjahr 2024 den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats von der DWS KGaA und Konzernunternehmen gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung der DWS KGaA am 13. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 98,08% gemäß § 120a Absatz 4 AktG gebilligt. Das Format des Berichts wird daher grundsätzlich beibehalten.

Zur weiteren Verbesserung der Transparenz wurde die Darstellung des Vergütungssystems in dem Abschnitt ‚Grundsätze der Vergütungsfestsetzung‘ durch die Überführung in ein Tabellenformat in der Darstellung gestrafft. Der Bericht legt seinen Schwerpunkt mit dem Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2025‘ auf die Ereignisse des Jahres 2025.

Zusammensetzung der Geschäftsführung

Im Geschäftsjahr 2025 kam es zu einer personellen Veränderung: Vincenzo Vedda wurde zum 1. August 2025 für drei Jahre zum neuen Chief Investment Officer (CIO) und Mitglied der Geschäftsführung bestellt. Zusätzlich übernahm er als Co-Head Investment die Verantwortung für das Liquid Portfolio Management (Active und Passive Portfolio Management), während die Verantwortung für das Alternatives Portfolio Management bei Stefan Hoops verbleibt; sie führen den Bereich gemeinsam. Darüber hinaus wurde das Mandat von Karen Kuder um weitere drei Jahre verlängert und die Verlängerung von Stefan Hoops Mandat wurde zum 1. Juli 2025 wirksam.

Die Geschäftsführung bestand im Geschäftsjahr 2025 somit von Januar bis Juli aus sechs Mitgliedern und von August an aus sieben Mitgliedern. Der Geschäftsführung gehörte eine Frau an, was einem Anteil von 16,7% (bis Juli) bzw. 14,3% (seit August) entspricht.

Vergütungsentscheidungen im Jahr 2025

Für das zum 1. August 2025 neu bestellte Mitglied der Geschäftsführung Vincenzo Vedda hat die Gesellschafterversammlung im Einklang mit dem Vergütungssystem eine Ziel-Gesamtvergütung festgesetzt. In die Betrachtung wurden dabei sowohl das Marktumfeld unter Berücksichtigung von Vergütungsdaten internationaler Vermögensverwalter (Peer Group) als auch der Umfang des Verantwortungsbereiches sowie die bisherigen Vergütungskonditionen einbezogen. Für die Festlegung der einzelnen Vergütungsbestandteile wurden unter Berücksichtigung der zusätzlichen Verantwortung als Co-Head Investment die

Bandbreiten für den Vorsitz der Geschäftsführung herangezogen. Die Gesellschafterversammlung hat die Vergütung wie folgt festgesetzt: Der Zielwert der Gesamtvergütung wurde auf 2.250.000 € pro Jahr festgesetzt. Dieser Betrag setzt sich aus dem Grundgehalt in Höhe von 950.000 € und einer variablen Zielvergütung in Höhe von 1.300.000 € pro Jahr zusammen. Aus regulatorischen Gründen ist Vincenzo Vedda bei der Gesellschaft mit 40% seiner Arbeitszeit und bei der DWS Investment GmbH mit 60% beschäftigt. Grundgehalt und variable Zielvergütung teilen sich entsprechend auf die beiden Gesellschaften auf.

Im Zusammenhang der Mandatsverlängerung von Stefan Hoops für weitere drei Jahre wurde die Ziel-Gesamtvergütung mit Wirkung ab dem 1. Juli 2025 auf 7.300.000 € pro Jahr neu festgesetzt. Die Summe setzt sich zusammen aus dem unveränderten Grundgehalt in Höhe von 2.900.000 € pro Jahr und einer variablen Zielvergütung in Höhe von 4.400.000 €. Die Anhebung berücksichtigt seine herausgehobene Rolle als CEO der DWS und die Dauer seiner Mitgliedschaft in der Geschäftsführung. Die Anpassung entspricht dem aktuellen Marktumfeld unter Berücksichtigung von Vergütungsdaten der Peer Group der internationalen Vermögensverwalter.

Auch das Mandat von Karen Kuder wurde mit Wirkung vom 1. November 2025 um drei Jahre verlängert. Dabei wurde die Gesamtvergütung überprüft und per 1. November 2025 auf 1.800.000 € angepasst. Das Grundgehalt beträgt 1.075.000 € und die variable Zielvergütung 725.000 €. Die Anpassung berücksichtigt die Rolle als CAO der DWS und Karen Kuders Position innerhalb der DWS-Geschäftsführung. Sie gewährleistet zudem ein verbessertes Verhältnis von Fixgehalt zu variabler Vergütung. Die neue Vergütung wird zudem von einem Vergleich mit Vergütungsdaten zu vergleichbaren externen Positionen unterstützt.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Von der im Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG vorgesehenen Möglichkeit, in besonderen, außergewöhnlichen Situationen vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Systems abzuweichen, hat die Gesellschafterversammlung im Geschäftsjahr 2025 keinen Gebrauch gemacht.

Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Struktur der Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung setzt sich aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Bestandteilen zusammen. Die fixe und die variable Vergütung bilden zusammen die Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsführung. Für sämtliche Vergütungsbestandteile legt die Gesellschafterversammlung Ziel- und

Maximalbeträge fest. Die Gesamtvergütung der Geschäftsführer ist darüber hinaus mit zusätzlichen Begrenzungen versehen.

Vergütungssystem

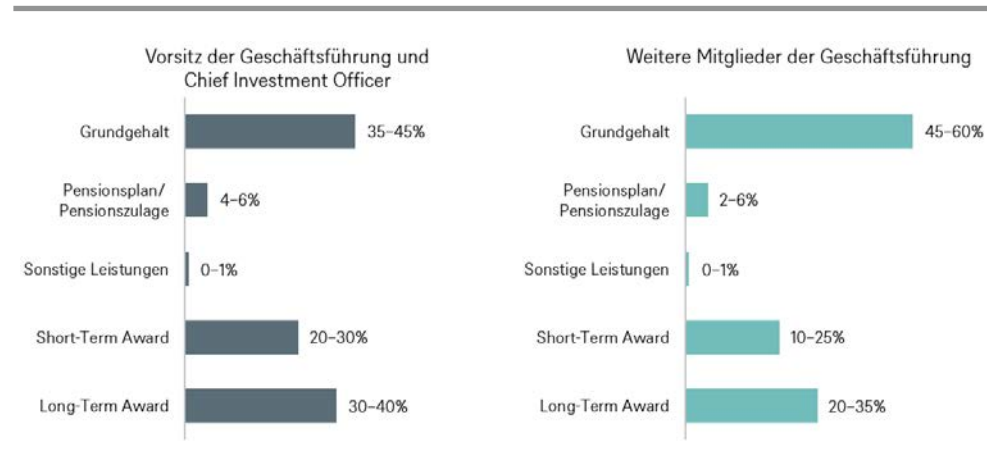
Fixe Vergütung	
Grundgehalt	Jährliches Grundgehalt, ausgezahlt in zwölf monatlichen Raten
Pensionsplan/ Pensionszulage	- Jährlicher Beitrag wird in ausgewählte Investmentfonds investiert - Option zur Gewährung eines Versorgungsentgeltes für Mitglieder der Geschäftsführung, die ihren Wohnsitz außerhalb Deutschlands haben
Sonstige Leistungen	- Wiederkehrende Leistungen (Firmenwagenoption zur privaten Nutzung, Versicherungsbeiträge, medizinische Untersuchungen) - Weitere ereignisbezogene Leistungen (im Zusammenhang mit der Aufnahme der Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung)
Variable Vergütung	
Short-Term Award (40% der variablen Vergütung)	Zwei Short-Term-Award-Ziele: 20% Individuelle Balanced Scorecard (maximal fünf ausgewählte Ziele) 20% Individuelle Ziele Zielerreichungsgrad: 0–150%
Long-Term Award (60% der variablen Vergütung)	Fünf Long-Term-Award-Ziele: 15% Wachstumsrate des Ergebnisses je Aktie 10% Aufwand-Ertrag-Relation 10% Langfrist-Nettomittelaufkommen 15% Nachhaltigkeitsziele 10% Deutsche-Bank-Gruppenkomponente Zielerreichungsgrad: 0–150%
Unverfallbarkeits- und Haltezeitraum	- Bis zu 100%, mindestens jedoch 60% der gesamten variable Vergütung, werden in aufgeschobener Form mit einem Unverfallbarkeitszeitraum von fünf Jahren gewährt - Mehr als 50% der gesamten variablen Vergütung sind aktienbasiert mit einer einjährigen Haltefrist nach dem Unverfallbarkeitszeitraum
Weitere vertragliche Regelungen	
Maximalvergütung	Für jedes Mitglied der Geschäftsführung: 9.850.000 €
Malus und Clawback	Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist gelten besondere vertragliche Leistungs- und Verfallbedingungen für über mehrere Jahre gewährte Vergütungselemente
Abfindungszahlungen	Maximal zwei Jahresvergütungen und begrenzt auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung und Höchstgrenzen der Vergütung

Die Gesellschafterversammlung legt im Einklang mit dem Vergütungssystem für jedes Mitglied der Geschäftsführung eine Ziel-Gesamtvergütung fest.

Um Faktoren wie den Wettbewerb und das Marktumfeld, aber auch die unterschiedlichen Verantwortungsbereiche und Anforderungen der jeweiligen Position und die Dauer der Zugehörigkeit in der Geschäftsführung angemessen berücksichtigen zu können, erlaubt das Vergütungssystem eine Differenzierung bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung und dem Verhältnis der fixen und variablen Vergütungskomponenten. Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung stellen sich aufgrund der Differenzierung in zwei Bandbreiten dar:

Relative Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten



Die Gesamtvergütung ist darüber hinaus mit Begrenzungen versehen, die im Rahmen der Festlegung der Vergütung zu überprüfen sind:

- Die Gesellschafterversammlung hat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG die Maximalvergütung auf 9,85 Mio € für jedes Mitglied der Geschäftsführung begrenzt.
- Das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung ist auf 1:2 (Cap-Regelung) begrenzt.
- Der maximal mögliche Zielerreichungsgrad ist bei den kurzfristigen wie bei den langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen einheitlich auf 150% begrenzt.

Sollte sich nach Ermittlung der Zielerreichung rechnerisch eine variable Vergütung oder eine Gesamtvergütung ergeben, die eine der vorgenannten Begrenzungen überschreitet, so wird die variable Vergütung durch eine prozentuale gleichmäßige Kürzung des Short-Term und des Long-Term Award entsprechend reduziert, bis diese innerhalb der Begrenzung liegt.

In der nachfolgenden Tabelle sind für jedes Mitglied der Geschäftsführung das Grundgehalt und die festgelegten Ziel- und Maximalwerte der variablen Vergütungsbestandteile dargestellt (bezogen auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung). Die Maximalwerte der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile wurden dem maximal möglichen Zielerreichungsgrad entsprechend einheitlich auf 150% der jeweiligen Zielwerte festgesetzt.

Ziel- und Maximalwerte¹

					2025	2024
		Variable Vergütung				
in €	Grundgehalt	Short-Term Award	Long-Term Award ²	Insgesamt	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Vorsitzender der Geschäftsführung, Leiter der Executive Division und Co-Leiter der Investment Division						
Zielwert	2.900.000	1.760.000	2.640.000	4.400.000	7.300.000	6.800.000
Maximalwert	2.900.000	2.640.000	3.960.000	6.600.000	9.500.000	8.800.000
Chief Financial Officer und Leiter der CFO Division						
Zielwert	950.000	400.000	600.000	1.000.000	1.950.000	1.950.000
Maximalwert	950.000	600.000	900.000	1.500.000	2.450.000	2.450.000
Chief Technology and Operations Officer und Leiter der COO Division ³						
Zielwert	950.000	420.000	630.000	1.050.000	2.000.000	2.000.000
Maximalwert	950.000	630.000	945.000	1.575.000	2.525.000	2.525.000
Chief Administrative Officer und Leiterin der CAO Division						
Zielwert	1.075.000	290.000	435.000	725.000	1.800.000	1.450.000
Maximalwert	1.075.000	435.000	652.500	1.087.500	2.162.500	1.700.000
Chief Investment Officer und Co-Leiter der Investment Division ⁴						
Zielwert	950.000	520.000	780.000	1.300.000	2.250.000	–
Maximalwert	950.000	780.000	1.170.000	1.950.000	2.900.000	–
Chief Client Officer und Leiter der Client Coverage Division ⁵						
Zielwert	1.450.000	660.000	990.000	1.650.000	3.100.000	3.100.000
Maximalwert	1.450.000	990.000	1.485.000	2.475.000	3.925.000	3.925.000
Chief Product Officer und Leiter der Product Division						
Zielwert	1.200.000	360.000	540.000	900.000	2.100.000	2.100.000
Maximalwert	1.200.000	540.000	810.000	1.350.000	2.550.000	2.550.000

¹ Die Werte sind annualisierte Werte.² Der Long-Term Award hat einen Anteil von 60% an der gesamten variablen Zielvergütung, 35% bestimmen sich aus den finanziellen Zielen, 15% aus den Nachhaltigkeitsindikatoren und 10% aus der Deutsche-Bank-Gruppenkomponente.³ Mitglied seit 1. Oktober 2024.⁴ Mitglied seit 1. August 2025. Der derzeitige Funktionsinhaber hat seit dem 1. August 2025 aufgrund regulatorischer Anforderungen einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns. Die angegebenen Werte beziehen sich aus Gründen der Vergleichbarkeit auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung.⁵ Der derzeitige Funktionsinhaber hatte bis 30. November 2024 aufgrund regulatorischer Anforderungen einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns. Die angegebenen Werte für 2024 beziehen sich aus Gründen der Vergleichbarkeit auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2025

Erfolgsunabhängige Komponente (fixe Vergütung)

Die fixe Vergütung, die sich aus dem Grundgehalt, den Beiträgen bzw. Zulagen zur Altersversorgung sowie sonstigen Zusatzleistungen zusammensetzt, wurde im Geschäftsjahr erfolgsunabhängig und entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems auf Basis der einzelvertraglichen Zusagen und der individuellen Inanspruchnahme gewährt.

Das Grundgehalt betrug in 2025 2.900.000 € pro Jahr für den CEO und zwischen 950.000 € und 1.450.000 € pro Jahr für die weiteren Mitglieder der Geschäftsführung. Die Beiträge zur Altersversorgung (Pensionszusage bzw. -zulage) betrugen 300.000 € für den CEO und 90.000 € (annualisiert und auf Vollzeitbasis) für die weiteren Mitglieder der Geschäftsführung. Sonstige Leistungen variierten je nach individueller Inanspruchnahme und sind in der Zuflusstabelle ausgewiesen.

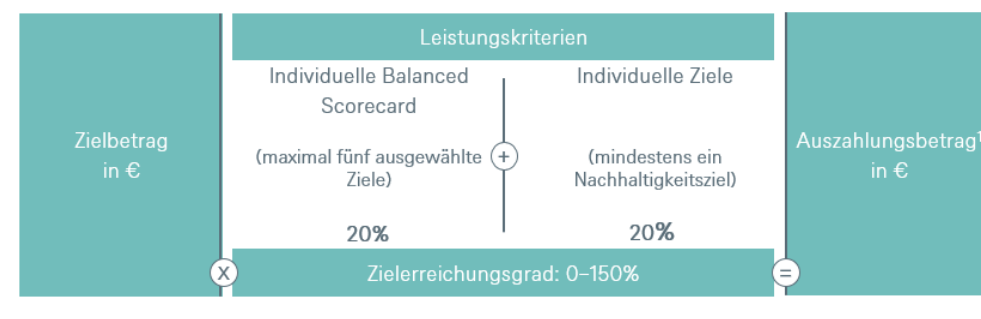
Erfolgsabhängige Komponente (variable Vergütung)

Die variable erfolgsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 hat die Gesellschafterversammlung dem Vorschlag des gemeinsamen Ausschusses folgend auf der Grundlage der Zielerreichung der vorab definierten und vereinbarten finanziellen und nicht-finanziellen Ziele festgelegt. Für alle Ziele wurden anspruchsvolle und ambitionierte Ziel- und Maximalwerte sowie Bemessungsparameter für das Geschäftsjahr 2025 definiert, aus denen sich der Erreichungsgrad der Ziele transparent ableiten ließ. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung lag zwischen 0% und 150%.

Short-Term Award

Der Short-Term Award macht 40% der gesamten variablen Zielvergütung aus. Die Höhe des Short-Term Award leitet sich zum einen aus den Ergebnissen der Balanced Scorecards und zum anderen aus der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele ab. Beide Elemente fließen mit einem Anteil von jeweils zur Hälfte in die Leistungsbemessung des Short-Term Award ein.

Überblick Short-Term Award (40% der variablen Vergütung)



¹ Höchstgrenze von 150% des Zielbetrags, unterliegt Zurückbehaltungsregelungen.

Individuelle Balanced Scorecard

Die Balanced Scorecard ist ein Instrument zur Steuerung und Kontrolle von Leistungsindikatoren (KPI) und ermöglicht es, strategische Ziele messbar zu machen. Gleichzeitig schafft sie einen Überblick über die Prioritäten im gesamten Konzern. Die Balanced Scorecard enthält finanzielle sowie nicht-finanzielle Erfolgskennzahlen in einem ausgewogenen Verhältnis. Zu Beginn des Geschäftsjahres wurden für jedes Mitglied der Geschäftsführung unter Berücksichtigung der jeweiligen Verantwortungsbereiche maximal fünf Ziele aus der Balanced Scorecard ausgewählt. Dabei fanden im Einklang mit den strategischen Prioritäten finanzielle Ziele wie z. B. der Gewinn vor Steuern sowie nicht-finanzielle Kennzahlen in Bezug auf Kunden und Produkte, wie z. B. der Prozentsatz der mit 4/5 Sternen bewerteten Fonds sowie Aspekte wie regulatorische Anforderungen und Unternehmenskultur Berücksichtigung. Zusätzlich wurden durch individuelle Gewichtungen unterschiedliche Prioritäten gesetzt.

Die Leistungsindikatoren wurden fortlaufend über das Jahr gemessen und am Ende des Jahres einer Gesamtbewertung zugeführt. Der Erreichungsgrad jedes Ziels wird unter Berücksichtigung der festgelegten Ziel- und Maximalwerte in ein vorab definiertes Zielerreichungsband von „erfüllt oder übererfüllt“ (grün), zu „weniger als 100% erfüllt“ (gelb) oder „verfehlt“ (rot) übersetzt. Aus der Summe der gewichteten Einzelbänder ergibt sich ein übergreifendes Band, in dessen Grenzen der Zielerreichungsgrad für die Balanced Scorecard insgesamt für jedes Mitglied der Geschäftsführung festgelegt wird.

Balanced Scorecard (illustrative Darstellung)

Kategorie	KPI	Ziele	Individuelle Ziele	Individuelle Gewichtung	Leistung	Ergebnisband ¹	Gewichtetes übergreifendes Band	Ergebnis
Finanzielle KPI (z. B. Ergebnis vor Steuern)	KPI 1	Ziel	X	30%		50–100%		
	KPI 2	Ziel	-	-	-	-		
	KPI 3	Ziel	X	10%		100–150%		
Nicht-Finanzielle KPI (z. B. Prozentsatz der mit 4/5 Sternen bewerteten Fonds)	KPI 1	Ziel	X	20%		0–50%		
	KPI 2	Ziel	-	-	-	-		
	KPI 3	Ziel	X	15%		100–150%		
	KPI 4	Ziel	X	25%		100–150%		
	KPI n	Ziel	-	-	-	-		
Summe			#5	100%				

¹ Ergebnisbänder der KPI: grün 100–150%, gelb 50–100%, rot 0–50%.

Die Zielerreichungsgrade der individuellen Balanced Scorecards betrugen im Geschäftsjahr 2025 zwischen 105,0% und 150,0%.

Individuelle Ziele

Für das Geschäftsjahr 2025 vereinbarte die Gesellschafterversammlung mit jedem Mitglied der Geschäftsführung folgende individuelle Ziele und verband sie mit relevanten und konkreten Bewertungskriterien sowie einer Gewichtung. Die ausgewählten finanziellen und nichtfinanziellen Ziele stehen in einem ausgewogenen Verhältnis, wobei mindestens eines der Ziele einen Bezug zur Strategie für Nachhaltigkeit hat.

Individuelle Ziele 2025

Mitglied der Geschäftsführung	Gewichtung in %	Individuelle Ziele	Gesamtziel- erreichungsgrad in %
Dr. Stefan Hoops	33,3	Vorantreiben der strategischen Wachstumsagenda	135,0
	33,3	Verbesserung des operativen Umfelds	
	33,3	Weiterentwicklung und Repräsentation des Unternehmens	
Manfred Bauer	40,0	Umsetzung der Produktpipeline 2025 und produktbezogener strategischer Initiativen	125,0
	30,0	Stärkung der organisatorischen Verantwortlichkeit durch DWS-Prozess-Management und regionale Governance	
	30,0	Vorantreiben der DWS-Nachhaltigkeitsstrategie	
Dirk Görgen	40,0	Weiterentwicklung der Kundenfranchises	105,0
	30,0	Steuerung des organischen Wachstums	
	30,0	Verbesserung des Target Operating Models und der Kontrollen	
Dr. Markus Kobler	33,3	Umsetzung der strategischen und finanziellen Ziele für 2025	105,0
	33,3	Sicherstellung eines vorausschauenden Risikomanagements	
	33,3	Umsetzung des CFO Target Operating Models und der Meilensteine des Transformationsprogramms	
Dr. Karen Kuder	40,0	Weiterentwicklung der DWS People Strategy	150,0
	30,0	Weitere Transformation der CAO-Kontrollfunktionen und Stärkung der Governance der CAO-Kontrollen	
	30,0	Optimierung der internen Governance	
Rafael Otero	40,0	Umsetzung der durch den COO-Bereich geführten Transformationsprogramme des Konzerns	125,0
	30,0	Beitrag zur DWS-Strategie und Optimierung des Kontrollumfelds	
	30,0	Optimierung und Unterstützung der internen Governance	
Vincenzo Vedda ¹	35,0	Vorantreiben der strategischen Agenda durch Investmentperformance und Wachstumsinitiativen	105,0
	35,0	Verbesserung des operativen sowie Kontrollumfelds in Liquid	
	30,0	Weiterentwicklung und Implementierung der DWS-Nachhaltigkeitsstrategie in Liquid	

¹ Mitglied seit 1. August 2025.

Für die Ermittlung der jeweiligen Zielerreichungsgrade wurde für jedes Ziel zum einen der geschäftliche Beitrag anhand vorab definierter Meilensteine sowie zeitlicher Vorgaben, messbarer Kennziffern oder der Rückmeldung interner und externer Partner bewertet. Zum anderen wurde beurteilt, wie das Mitglied der Geschäftsführung die Werte und Überzeugungen der DWS im Tagesgeschäft lebt. Hierbei wurde insbesondere die entsprechende Rückmeldung der verschiedenen Kontrollfunktionen Anti-Financial Crime, Audit, Compliance und Risk berücksichtigt.

Die Zielerreichungsgrade der individuellen Ziele betrugen im Geschäftsjahr 2025 zwischen 105,0% und 150,0%.

Gesamtzielerreichung Short-Term Award

Unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielerreichungsgrade der Balanced Scorecard und der individuellen Ziele ergeben sich im Short-Term Award folgende individuelle Gesamtzielerreichungsgrade und Beträge.

Gesamtzielerreichungsgrade Short-Term Award

	Zielwert Short-Term Award in €	Individuelle Ziele in %	Balanced Scorecard in %	Zielerreichungsgrad	Gesamtwert Short-Term Award in €
				Gesamt in %	
Dr. Stefan Hoops	1.680.000	135,0	105,0	120,0	2.016.000
Manfred Bauer	360.000	125,0	120,0	122,5	441.000
Dirk Görgen	660.000	105,0	110,0	107,5	709.500
Dr. Markus Kobler	400.000	105,0	135,0	120,0	480.000
Dr. Karen Kuder	215.000	150,0	150,0	150,0	322.500
Rafael Otero	420.000	125,0	105,0	115,0	483.000
Vincenzo Vedda ¹	86.667	105,0	110,0	107,5	93.167

¹ Mitglied seit 1. August 2025. Die angegebenen Werte beziehen sich auf den Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%).

Long-Term Award

Der Long-Term Award macht 60% der gesamten variablen Zielvergütung aus und basiert auf gemeinschaftlichen langfristigen Leistungskriterien, die für alle Mitglieder der Geschäftsführung einheitlich definiert sind. Dazu gehören finanzielle Ziele (Gewichtung: 35%), Nachhaltigkeitsindikatoren (Gewichtung: 15%) und eine Deutsche-Bank-Gruppenkomponente (Gewichtung: 10%).

Überblick Long-Term Award (60% der variablen Vergütung)



¹ Höchstgrenze von 150% des Zielbetrags, unterliegt Zurückbehaltungsregelungen.

Die Gesellschafterversammlung hat für das Geschäftsjahr 2025 für jedes Ziel ambitionierte Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen und die Bewertungsmatrix definiert, aus der der Grad der Zielerreichung am Ende des Jahres ermittelt wurde.

Finanzielle Ziele

Für den Erfolg und das Wachstum der Gesellschaft und in Übereinstimmung mit der Strategie des DWS-Konzerns hat die Gesellschafterversammlung die folgenden drei Leistungskriterien ausgewählt:

Wachstumsrate des Ergebnisses je Aktie

Das Ergebnis je Aktie ist definiert als der den DWS-Aktionären zurechenbare Nettogewinn geteilt durch die (verwässerte) durchschnittliche Anzahl der während des Jahres im Umlauf befindlichen Stammaktien. Die entsprechende Wachstumsrate wird ermittelt, indem das tatsächliche Ergebnis je Aktie am Ende des laufenden Geschäftsjahres mit dem tatsächlichen Ergebnis je Aktie des vorangegangenen Geschäftsjahres verglichen wird.

Bei einem Ergebnis je Aktie im Jahr 2024 von 3,25 € und im Jahr 2025 von 4,64 €, belief sich die Wachstumsrate 2025 auf 42,9%.

Aufwand-Ertrag-Relation

Mit dem Ziel der Aufwand-Ertrag-Relation unterstreicht der Konzern den konsequenten Fokus des Managements auf eine weitere Steigerung der operativen Effizienz und Kostenkontrolle, um langfristiges Wachstum und einen maximalen Shareholder-Value zu generieren.

Die Aufwand-Ertrag-Relation ist definiert als das Verhältnis von zinsunabhängigen Aufwendungen zum Zinsüberschuss und zinsunabhängigen Erträgen. Sie verbesserte sich 2025 weiter auf 58,0%.

Langfrist-Nettomittelauflkommen

Das Langfrist-Nettomittelauflkommen sind Vermögenswerte, die von Kunden innerhalb eines bestimmten Zeitraums erworben oder einbehalten werden, mit Ausnahme von Geldmarkt-Produkten und Beratungsdienstleistungen.

Das Langfrist-Nettomittelauflkommen belief sich im Jahr 2025 auf 33,7 Mrd €. Ursächlich für das starke Langfrist-Nettomittelauflkommen waren Zuflüsse in den Bereich Passive einschließlich Xtrackers, unterstützt durch Zuflüsse in Active Systematische und quantitative Anlagen, Alternatives und Active Fixed Income.

Weitere Informationen zu den finanziellen Zielen finden Sie in den Abschnitten ‚Unser Geschäftsmodell und unsere strategische Ausrichtung – Unser Steuerungssystem und unsere Leistungsindikatoren‘ und ‚Wirtschaftsbericht – Unser Geschäftsverlauf und die Entwicklung unserer finanziellen Leistungsindikatoren – Finanzielle Leistung‘ im ‚Zusammengefassten Lagebericht‘ des Geschäftsberichts 2025.

Gesamtzielerreichung finanzielle Ziele

Ziele	Gewichtung	Ergebnis	Ziel- erreichungsgrad	Gewichteter Erreichungsgrad	Gesamtziel- erreichungsgrad
Finanziell					
Wachstumsrate des Ergebnisses je Aktie	15%	42,9%	120%	51,4%	
Aufwand-Ertrag-Relation	10%	58,0%	130%	37,1%	114,3%
Langfrist-Nettomittelauflkommen	10%	33,7 Mrd €	90%	25,7%	

Aus den vorgenannten Zielerreichungen und unter Berücksichtigung ihrer Anteile ergibt sich für die finanziellen Ziele eine rechnerische Gesamtzielerreichung von 114,3%.

Nachhaltigkeitsindikatoren

Die folgenden gemeinschaftlichen Nachhaltigkeitsindikatoren und individuellen Gewichtungen wurden 2025 für den Long-Term Award in Übereinstimmung mit der DWS-Strategie für Nachhaltigkeit definiert:

Audit Control Risk Management Grade

Der Audit Control Risk Management Grade umfasst Indikatoren, die relevante Aspekte des Kontrollumfelds widerspiegeln, wie z. B. kritische Prüfungsfeststellungen und selbst identifizierte Kontrollschwächen unter Berücksichtigung der Qualität und Rechtzeitigkeit der Abhilfemaßnahmen. Der Audit Control Risk Management Grade wurde mit einer Zielerreichung von 3,4 festgesetzt.

Neue Produkte Artikel 8 und 9 SFDR

Die Anzahl der neu eingeführten Produkte, die gemäß Artikel 8 oder 9 der Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) offengelegt werden, als Prozentsatz der gesamten Produkteinführungen, die gemäß Artikel 6, 8 oder 9 SFDR offengelegt werden. Nähere Details zu diesem Indikator finden Sie im Abschnitt ‚Nachhaltigkeitserklärung – Allgemeine Informationen – Nachhaltigkeit in unserer Produktpalette und unserem Investmentansatz – Unsere Produktpalette‘ im ‚Zusammengefassten Lagebericht‘ des Geschäftsberichts 2025. Die Zielerreichung war 61,5%.

Engagement mit Unternehmen (Corporate Engagements)

Dieser Indikator wird anhand der Anzahl der Corporate Engagements gemessen, die mit DWS-Portfoliounternehmen durchgeführt wurden, ausgenommen jener Unternehmen mit Sitz in den USA. Hierbei werden – unter anderem – ökologische, soziale oder Governance-Faktoren, sofern diese für den langfristigen Aktionärswert relevant sind, berücksichtigt. Die Zielerreichung betrug 341. Nähere Details zu diesem Indikator finden Sie im Abschnitt ‚Nachhaltigkeitserklärung – Allgemeine Informationen – Nachhaltigkeit in unserer Produktpalette und unserem Investmentansatz – Unser Investmentansatz‘ im ‚Zusammengefassten Lagebericht‘ des Geschäftsberichts 2025.

Gesamtzielerreichung Nachhaltigkeitsindikatoren

Ziele		Gewichtung	Ergebnis	Ziel- erreichungsgrad	Gewichteter Erreichungsgrad	Gesamtziel- erreichungsgrad
Nach- haltigkeit	Audit Control Risk Management Grade	5%	3,4	150%	50,0%	133,3%
	Neue Produkte Artikel 8 und 9 SFDR	5%	61,5%	150%	50,0%	
	Engagement mit Unternehmen	5%	341	100%	33,3%	

Aus den vorgenannten Zielerreichungen und unter Berücksichtigung ihrer Anteile ergibt sich für die Nachhaltigkeitsindikatoren eine rechnerische Gesamtzielerreichung von 133,3%.

Deutsche-Bank-Gruppenkomponente

Der aufgrund regulatorischer Vorgaben bei der Ermittlung der variablen Vergütung zu berücksichtigende Gesamterfolg des Deutsche-Bank-Konzerns bestimmt sich anhand folgender Erfolgskennzahlen:

Gesamtzielerreichung Deutsche-Bank-Gruppenkomponente

Ziele			Zielwert	Gewichtung	Ergebnis	Gesamtziel- erreichungsgrad
Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem materiellen Eigenkapital			> 10%	33,3%	10,3%	
Aufwand-Ertrag-Relation			< 65%	33,3%	64,4%	
Umwelt, Soziales und Unternehmensführung				33,3%		
davon:						
Umwelt	Volumen an nachhaltigen Finanzierungen und Anlagen	Volumen neuer nachhaltiger Finanzierungen und ESG-Anlagen, die von der Unternehmens-, Investment- und Privatkundenbank im Einklang mit dem „Sustainable Finance Framework – Deutsche Bank Group“ vermittelt werden	≥ 80 Mrd €	11,1%	98 Mrd €	100,0%
Soziales	Geschlechtervielfalt	Misst den Anteil von Frauen in Managing-Director-, Director- und Vice-President-Positionen, ausgerichtet auf das externe Ziel von 35% bis 2025	35%	11,1%	34,1%	
Unternehmensführung	Audit Control Risk Management Grade	Der Audit Control Risk Management Grade übersetzt die folgenden Grundsätze in KPI-Kategorien: – Sorgt dafür, dass von den festgestellten Mängeln in der Bank zuerst die schwerwiegendsten behoben werden (Critical Rate) – Treibt eine Kultur voran, in der Mängel fristgerecht und nachhaltig behoben werden (Overdue and Failed Validation Rate) – Fördert eine Kultur des Risikobewusstseins und Risikomanagements (Self-Identified Issues Rate)	≥ 2,5	11,1%	3,2	

Der Gesamtzielerreichungsgrad in 2025 aller Ziele der Deutsche-Bank-Gruppenkomponente betrug damit 100,0%.

Gesamtzielerreichung Long-Term Award

Zusammenfassend ergeben sich im Rahmen des Long-Term Award unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielerreichungsgrade folgende Gesamtzielerreichungsgrade:

Gesamtzielerreichungsgrad Long-Term Award

	Zielwert	Finanzielle Ziele (35%)	Nachhaltigkeits- ziele (15%)	Deutsche-Bank- Gruppen- komponente (10%)	Gesamtwert Long-Term Award
	in €	in %	in %	in %	in €
Dr. Stefan Hoops	2.520.000				2.940.000
Manfred Bauer	540.000				630.000
Dirk Görgen	990.000				1.155.000
Dr. Markus Kobler	600.000	114,3	133,3	100,0	700.000
Dr. Karen Kuder	322.500				376.250
Rafael Otero	630.000				735.000
Vincenzo Vedda ¹	130.000				151.667

¹ Mitglied seit 1. August 2025. Die angegebenen Werte beziehen sich auf den Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%).

Angemessenheit der Vergütung

Die Gesellschafterversammlung überprüft die Angemessenheit des Vergütungssystems, der einzelnen Vergütungskomponenten sowie der Gesamtvergütung regelmäßig.

Zu diesem Zweck erfolgte 2025 eine Beurteilung der Marktüblichkeit (Horizontal – externer Vergleich) und ein Vergleich der Vergütung der Geschäftsführung mit anderen Beschäftigtengruppen innerhalb der DWS (Vertikal – interner Vergleich).

Horizontal – externer Vergleich

Die Überprüfung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung erfolgte aufgrund der internationalen Ausrichtung des Konzerns auf Basis von Vergütungsmarktdaten von rund 20 internationalen Vermögensverwaltern, die hinsichtlich des verwalteten Vermögens und der Anzahl der Mitarbeitenden vergleichbar sind. In der Vergleichsgruppe werden sowohl unabhängige, börsennotierte Vermögensverwalter als auch Vermögensverwalter, die Geschäftsbereich eines größeren Finanzinstituts oder Versicherungsunternehmens sind, betrachtet. Zu ihnen gehören Vermögensverwalter wie abrdn, Affiliated Managers Group, AllianceBernstein, Allianz Global Investors, Amundi, Morgan Stanley, Schroders und UBS. Zusätzlich wurde die Vergütung mit aufgrund der Marktkapitalisierung vergleichbaren, im S- und MDAX börsennotierten Gesellschaften in Deutschland verglichen.

Vertikal – interner Vergleich

Beim vertikalen Vergleich betrachtete die Gesellschafterversammlung das Verhältnis der durchschnittlichen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung zur durchschnittlichen Vergütung der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung sowie der Gesamtbelegschaft des Konzerns weltweit im Zeitverlauf.

Die Gesellschafterversammlung kam zu dem Ergebnis, dass die für die Leistung im Geschäftsjahr 2025 festgelegte Gesamtvergütung als angemessen betrachtet wird.

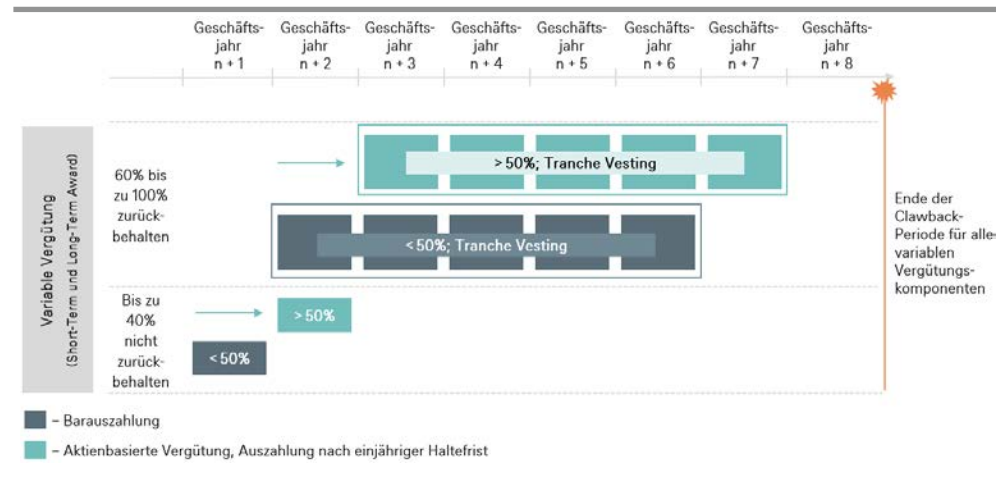
Einhaltung der Vergütungsobergrenzen

Die Gesellschafterversammlung hat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG einheitlich 9,85 Mio € für jedes Mitglied der Geschäftsführung als Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung) festgelegt und überprüft. Abschließend kann über die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2025 erst nach Zufluss der letzten Tranchen der aufgeschoben gewährten Vergütungsinstrumente im Geschäftsjahr 2032 berichtet werden.

Zuteilung der variablen Vergütung und mehrjährige Anreizwirkung

Im Einklang mit der InstVV wurden 2025 mindestens 60% der gesamten variablen Vergütung für jedes Mitglied der Geschäftsführung in aufgeschobener Form gewährt.

Überblick über die Vergütungsinstrumente und Zurückbehaltungszeiträume (illustrative Darstellung)



Mehr als die Hälfte des aufgeschobenen Anteils wurde 2025 in Form aktienbasierter Vergütungsinstrumente (DWS Restricted Equity Award) gewährt, während der noch verbleibende andere Teil als aufgeschobene Barvergütung (DWS Restricted Incentive Award) gewährt wurde. Der DWS Restricted Incentive Award kann auch ganz oder teilweise als Award im Rahmen des „DWS Employee Investment Plan – Elected Employee Investment Plan Award“ gewährt werden, der den Wert ausgewählter zugrundeliegender DWS Investment Fonds nachbildet. Die aufgeschoben gewährten Vergütungskomponenten werden über einen Zeitraum von fünf Jahren in jährlichen Tranchen zu gleichen Anteilen („Tranche Vesting“) unverfallbar. Die Tranchen des DWS Restricted Equity Award unterliegen nach Fälligkeit noch einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr.

Von der nicht aufgeschoben gewährten Vergütung besteht wiederum mehr als die Hälfte aus aktienbasierten Vergütungsinstrumenten (DWS Equity Upfront Award). Der DWS Equity Upfront Award unterliegt ebenfalls einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Nur der verbleibende Teil der nicht aufgeschoben gewährten Vergütung kann unmittelbar in bar ausbezahlt werden.

Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist hängt der Wert der DWS Equity Awards von der Kursentwicklung der DWS-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung des Konzerns ab und bindet die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung somit an den Unternehmenserfolg. Bei Auswahl eines Elected Employee Investment Plan Awards hängt der Wert von der Entwicklung der ausgewählten zugrundeliegenden DWS Investment Fonds ab.

Dividendenäquivalent für das Geschäftsjahr 2024

Vor dem Hintergrund des Beschlusses der Hauptversammlung der DWS KGaA am 13. Juni 2025 zur Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 2,20 € je Aktie für das Geschäftsjahr 2024, hat die Gesellschafterversammlung im Einklang mit der für die Mitarbeitenden der DWS gültigen Praxis beschlossen, gegenwärtigen und ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsführung mit Anspruch auf aktienbasierte Awards, die sich zum Zeitpunkt der Hauptversammlung 2025 bereits in der Haltefrist befanden, ein Dividendenäquivalent zu gewähren. Der Betrag entspricht der Dividende. Die Gewährung erfolgte durch eine entsprechende Erhöhung der nominalen DWS-Aktieneinheiten der sich in der Haltefrist befindenden Awards. Die Dividendenäquivalente unterliegen denselben Bestimmungen wie die zugrundeliegenden Awards, einschließlich der Verfalls- und Rückforderungsregelungen. Sie werden zusammen mit den zugrundeliegenden aktienbasierten Vergütungsbestandteilen freigegeben, sobald die Haltefrist abgeschlossen ist und alle Leistungsbedingungen erfüllt sind. Die Dividendenäquivalente nehmen damit an der Kursentwicklung der DWS-Aktie teil.

Leistungs- und Verfallbedingungen und Clawback

Vor den jeweiligen Fälligkeitsterminen wird regelmäßig und rechtzeitig die Möglichkeit überprüft, variable Vergütungsbestandteile der Mitglieder der Geschäftsführung teilweise oder vollständig einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback).

Insbesondere folgende Ereignisse können dabei zu einem teilweisen oder vollständigen Verfall führen (Malus-Regelung):

- Nichterfüllung bestimmter, auf Ebene des DWS-Konzerns festgelegter Leistungsbedingungen, die sich beziehen auf das Ergebnis vor Steuern, aufsichtsrechtliche Mindesteigenmittelanforderungen gemäß der Verordnung über Wertpapierfirmen (EU) 2019/2023 (IFR), den ökonomischen Kapitalüberschuss und den IFR-Liquiditätsüberschuss.
- Nichteinhaltung der Leistungsbedingungen des Deutsche-Bank-Konzerns, wie der Ausweis eines Verlustes nach Steuern aus operativer Geschäftstätigkeit oder das Nichterfüllen bestimmter, von den zuständigen Aufsichtsbehörden festgelegter Kapitalanforderungen.
- Individuelles Fehlverhalten eines Mitglieds der Geschäftsführung.

Bei Vorliegen bestimmter negativer Erfolgsbeiträge eines Mitglieds der Geschäftsführung kann die Gesellschafterversammlung im Einklang mit der Regelung gemäß §§ 18 Absatz 5, 20 Absatz 6 InstVV auch bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile bis zu zwei Jahre nach Ablauf der letzten Zurückbehaltungsfrist zurückfordern (Clawback).

Die im Geschäftsjahr 2022 sowie im Geschäftsjahr 2025 auf der Grundlage der Überprüfungen bei einem früheren Mitglied der Geschäftsführung erfolgte Aussetzung und Verschiebung des Unverfallbarkeits- und Freigabedatums für Deferred Awards wurde im Geschäftsjahr 2025 auf der Grundlage einer erneuten Überprüfung aufgehoben. Mit der endgültigen Entscheidung über die Freigabe enden die Aussetzung und Verschiebung des Unverfallbarkeits- und Freigabedatums. Die im Berichtsjahr durch die endgültige Entscheidung unverfallbar und frei geworden Tranchen der Awards, werden gemäß den Anforderungen des § 162 AktG im Berichtsjahr ausgewiesen. Die verbleibenden Tranchen der Awards, die noch verfallbar sind, unterliegen weiterhin den jeweiligen Planbedingungen sowie den festgelegten Leistungsbedingungen. Sie werden künftig jeweils in dem Berichtsjahr ausgewiesen, in dem sie gemäß den Anforderungen des § 162 AktG gewährt werden (Zufluss).

Darüber hinaus wurde im Geschäftsjahr 2025 von der Möglichkeit des Aussetzens und Verschiebens des Unverfallbarkeits- und Freigabedatums für Deferred Awards kein Gebrauch gemacht. Weiterhin gab es keinen Verfall und keine Rückforderung von Awards.

In der folgenden Tabelle werden die grundsätzlichen Merkmale der aufgeschobenen und aktienbasierten Vergütungsinstrumente dargestellt, die den aktiven und früheren Mitgliedern der Geschäftsführung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Geschäftsführung seit dem Börsengang im März 2018 zugesagt wurden:

Überblick über Vergütungsinstrumente

Vergütungsinstrument	Beschreibung	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist
2019-2025 DWS Equity Upfront Award	Sofort fällige aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des DWS Equity Upfront Award hängt von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab.	N/A	12 Monate
2019-2025 DWS Restricted Incentive Award	Nicht-aktienbasierte Komponente (aufgeschobene Barvergütung): Die Mitglieder der Geschäftsführung können auch wählen, den gesamten Wert des DWS Restricted Incentive Award oder einen Teil davon in ausgewählte Investment Fonds zu investieren. In diesem Fall wird der Award im Rahmen des „DWS Employee Investment Plan – Elected Employee Investment Plan Award“ gewährt. Der Wert des Employee Investment Plan hängt während des Zurückbehaltungszeitraums von der Wertentwicklung der ausgewählten zugrundeliegenden DWS Investment Fonds ab.	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	N/A
2019-2025 DWS Restricted Equity Award	Aufgeschobene aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des DWS Restricted Equity Award hängt während des Zurückbehaltungszeitraums und der Haltefrist von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab.	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	12 Monate
2019 DWS Performance Share Unit Award im Rahmen des DWS Equity Plan	Einmalige aktienbasierte Komponente (bar vergütet) im Zusammenhang mit dem Börsengang: Der Wert des DWS Performance Share Unit Award hängt von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab.	Unverfallbarkeit pro rata über drei Jahre	12 Monate

Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung sowie Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Mandats

Da im Geschäftsjahr 2025 nur ein Mitglied in die Geschäftsführung eintrat, das zuvor Mitarbeiter im DWS-Konzern war, sind keine Leistungen zum Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers gewährt worden.

Im Geschäftsjahr 2025 schied kein Mitglied der Geschäftsführung vorzeitig aus. Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung wurden mithin nicht gewährt.

Leistungen bei regulärem Ausscheiden

Die Mitglieder der Geschäftsführung haben eine Zusage auf eine Altersversorgungsleistung im Rahmen des für alle Mitarbeiter der DWS in Deutschland geltenden beitragsorientierten Pensionsplans. Die folgende Tabelle zeigt die jährlichen Beiträge und den jährlichen Dienstzeitaufwand im Rahmen der zugesagten Altersversorgungsleistung für die Jahre 2025

und 2024 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2025 und 31. Dezember 2024 für die im Jahr 2025 tätigen Mitglieder der Geschäftsführung. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert insbesondere aus der unterschiedlichen Dauer der Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung.

Beiträge zur Altersversorgung und Dienstzeitaufwand

in €	Jährlicher Beitrag		Summe der Beiträge am Ende des Geschäftsjahres		Dienstzeitaufwand (IFRS) im Geschäftsjahr		Barwert der Verpflichtung (IFRS) am Ende des Geschäftsjahres	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
DWS Management GmbH:								
Dr. Stefan Hoops	300.000	300.000	1.075.000	775.000	309.092	313.698	1.224.763	871.822
Manfred Bauer	90.000	90.000	306.000	216.000	92.884	93.906	348.009	243.078
Dirk Görgen ¹	90.000	40.500	313.500	223.500	93.252	42.349	385.816	278.738
Dr. Markus Kobler ²	0	0	0	0	0	0	0	0
Dr. Karen Kuder	90.000	90.000	285.000	195.000	93.019	93.672	317.660	214.099
Rafael Otero ³	90.000	22.500	112.500	22.500	92.137	23.277	118.561	24.284
Vincenzo Vedda ⁴	15.000	–	15.000	–	14.977	–	16.000	–
DWS-Konzern:								
Manfred Bauer	0	0	0	0	0	0	231.478	220.357
Dirk Görgen ¹	0	0	0	0	0	0	0	0
Vincenzo Vedda	11.648	–	11.648	–	12.080	–	15.321	–
Insgesamt	686.648	543.000	2.118.648	1.432.000	707.441	566.902	2.657.608	1.852.378

¹ Dirk Görgen hatte bis zum 30. November 2024 einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns, der DWS Investment Americas Inc. Im Rahmen dieses Vertrags wurde statt der Versorgungszusage eine anteilige jährliche Pensionszulage in Höhe von 49.500 € gewährt. Versorgungsbeiträge im Rahmen des US-Pensionsplans wurden auf diesen Betrag angerechnet. Aus einem zum 31. Dezember 2022 beendeten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns besteht zum 31. Dezember 2025 zusätzlich der Barwert einer Verpflichtung (IFRS) in Höhe von 304.899 € (291.089 € zum 31. Dezember 2024).

² Dr. Markus Kobler hat statt der Versorgungszusage eine jährliche Pensionszulage in Höhe von 90.000 € gewählt.

³ Mitglied seit 1. Oktober 2024.

⁴ Mitglied seit 1. August 2025.

Anrechnung von Vergütung aus Mandaten

Im Geschäftsjahr 2025 erfolgte keine Anrechnung aus Mandaten nicht zum Konzern gehörender Unternehmen.

Vergütungssystem der weiteren Anstellungsverträge mit einer Tochtergesellschaft

Aufgrund regulatorischer Anforderungen hat der CIO und Co-Head Investment Division (ab 1. August 2025) zusätzlich zu seinem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH

einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns. Die Darstellung der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung zeigt sowohl die von der DWS Management GmbH als auch die von der im Konzernabschluss konsolidierten Tochtergesellschaft erhaltene Vergütung. Das der Vergütung in der Tochtergesellschaft zugrundeliegende Vergütungssystem unterliegt der branchenspezifischen Regulierung gemäß § 37 Kapitalanlagegesetzbuch und den danach anwendbaren Vorgaben der EU-Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMD) und der EU-Richtlinie betreffend Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW). Sofern Mitarbeitende der Gesellschaft als Mitarbeitende mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil der Deutsche

Bank AG identifiziert wurden (InstVV Material Risk Taker), finden bei abweichenden regulatorischen Vorschriften die strikteren Regelungen Anwendung.

Für die Mitarbeitenden der Tochtergesellschaften gelten die Vergütungsstandards und -grundsätze der DWS-Vergütungspolitik, die jährlich überprüft wird. Im Rahmen dieser Politik verwendet die DWS einen Gesamtvergütungsansatz, der Komponenten einer fixen und einer variablen Vergütung umfasst, die angemessen aufeinander abgestimmt sind.

Die fixe Vergütung entlohnt die Mitarbeitenden entsprechend ihrer Qualifikation, Erfahrungen und Kompetenzen sowie den Anforderungen, der Bedeutung und dem Umfang ihrer Funktionen. Bei der Festlegung eines angemessenen Betrags für die fixe Vergütung werden das marktübliche Vergütungsniveau für jede Rolle sowie interne Vergleiche und geltende regulatorische Vorgaben herangezogen. Die variable Vergütung besteht grundsätzlich aus zwei Bestandteilen: Der DWS-Komponente (sie entspricht 25% des Referenzwertes der variablen Vergütung) und der individuellen Komponente (sie entspricht 75% des Referenzwertes der variablen Vergütung).

Die DWS-Komponente wird für InstVV Material Risk Taker zur Hälfte anhand von Erfolgskennzahlen auf Ebene des DWS-Konzerns bestimmt: Aufwand-Ertrag-Relation, Langfrist-Nettomittelaufkommen und Nachhaltigkeitsindikatoren. Jede der Kennzahlen wird mit einem festgelegten Anteil gewichtet. Die zweite Hälfte der DWS-Komponente der variablen Vergütung berücksichtigt Kennzahlen auf Ebene des Deutsche-Bank-Konzerns, die auch für die Mitglieder der Geschäftsführung gelten: Eigenkapitalrendite nach Steuern, Aufwand-Ertrag-Relation und ESG-Kennzahlen.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurde für die DWS-Komponente auf Basis der Bewertung der festgelegten Erfolgskennzahlen auf Ebene des DWS- sowie des Deutsche-Bank-Konzerns unter Berücksichtigung der Gewichtung von jeweils 50% ein Zielerreichungsgrad von 100,0% festgelegt. Die individuelle Komponente der variablen Vergütung wird auf der Grundlage der mit jedem Mitarbeitenden für das Geschäftsjahr vereinbarten Ziele bestimmt.

Sowohl die DWS-Komponente als auch die individuelle Komponente der variablen Vergütung kann in bar oder in Form von aktienbasierten oder fonds-basierten Instrumenten im Rahmen der Konzern-Vereinbarungen in Bezug auf die aufgeschobene Vergütung ausgezahlt bzw. gewährt werden. Bei Mitarbeitenden, die gleichzeitig Geschäftsführer der DWS Management GmbH sind, wird mindestens 60% der gesamten variablen Vergütung in aufgeschobener Form gewährt. Der Konzern behält sich das Recht vor, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung, einschließlich der DWS-Komponente, auf null zu reduzieren, wenn gemäß geltendem lokalem Recht ein erhebliches Fehlverhalten, leistungsbezogene Maßnahmen,

Disziplinarmaßnahmen oder ein nicht zufriedenstellendes Verhalten seitens eines Mitarbeitenden vorliegen.

Das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung im Sinne der angemessenen Gewichtung liegt bei InstVV Material Risk Tackern bei 1:2.

Angaben zur Höhe der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2025

Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder der Geschäftsführung

Im Folgenden wird die Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Mitglieder der Geschäftsführung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben für den und im Namen des Konzerns und seiner Tochtergesellschaften dargelegt.

Dies umfasst zum einen die für die Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2025 auf individueller Basis festgelegte Gesamtvergütung. Darüber hinaus wird die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss) gemäß den Anforderungen des § 162 AktG ausgewiesen. Die Zuflüsse werden unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile einschließlich der Nebenleistungen dargestellt.

Die Zuflüsse sowie die für das Jahr 2025 festgelegte Vergütung aus dem weiteren Anstellungsvertrag des CIO und Co-Head der Investment Division werden separat dargestellt. Die Angaben beziehen sich auf den Zeitraum, in welchem er Mitglied der Geschäftsführung war.

Festgelegte Gesamtvergütung

Die Gesellschafterversammlung hat dem Vorschlag des Gemeinsamen Ausschusses folgend die Vergütung und ihre Zusammensetzung im Rahmen der Anstellungsverträge mit der DWS Management GmbH für das Geschäftsjahr 2025 auf Basis der Bewertung der Erreichung der Ziele wie folgt festgelegt:

Gesamtvergütung für die Geschäftsjahre 2025 und 2024

in €					2025	2024
	Grundgehalt	Variable Vergütung		Insgesamt	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
		Short-Term Award	Long-Term Award			
Dr. Stefan Hoops	2.850.000	2.016.000	2.940.000	4.956.000	7.806.000	6.916.000
Manfred Bauer	1.200.000	441.000	630.000	1.071.000	2.271.000	2.104.500
Dirk Görgen ¹	1.450.000	709.500	1.155.000	1.864.500	3.314.500	1.109.458
Dr. Markus Kobler	950.000	480.000	700.000	1.180.000	2.130.000	1.940.000
Dr. Karen Kuder	970.834	322.500	376.250	698.750	1.669.584	1.452.500
Rafael Otero ²	950.000	483.000	735.000	1.218.000	2.168.000	486.875
Vincenzo Vedda ³	158.333	93.167	151.667	244.834	403.167	–
Insgesamt	8.529.167	4.545.167	6.687.917	11.233.084	19.762.251	14.009.333

¹ Die angegebenen Werte für 2024 beziehen sich auf den Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (gewichtete anteilige Arbeitszeit von 40% von Januar bis November und von 100% im Dezember 2024).
² Mitglied seit 1. Oktober 2024.
³ Mitglied seit 1. August 2025. Die angegebenen Werte beziehen sich auf den Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (gewichtete anteilige Arbeitszeit von 40% von August bis Dezember 2025).

In dem weiteren Anstellungsvertrag des CIO und Co-Head der Division Investment (anteilige Arbeitszeit von 60%) wurde durch den Aufsichtsrat der DWS Investment GmbH die Vergütung und ihre Zusammensetzung für das Geschäftsjahr 2025 auf Basis der Bewertung der Erreichung der jeweiligen Ziele wie folgt festgelegt:

Gesamtvergütung in weiteren Anstellungsverträgen für die Geschäftsjahre 2025 und 2024

in €			2025	2024
	Grundgehalt	Variable Vergütung	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Dirk Görgen ¹	–	–	–	1.806.705
Vincenzo Vedda ²	237.500	343.750	581.250	–
Insgesamt	237.500	343.750	581.250	1.806.705

¹ Dirk Görgen hatte bis 30. November 2024 einen Anstellungsvertrag mit der DWS Investment Americas Inc. Die angegebenen Werte für 2024 beziehen sich auf diesen Anstellungsvertrag (anteilige Arbeitszeit von 60%).
² Mitglied seit 1. August 2025. Vincenzo Vedda hatte seit dem 1. August 2025 einen Anstellungsvertrag mit der DWS Investment GmbH. Die angegebenen Werte beziehen sich auf diesen Anstellungsvertrag (anteilige Arbeitszeit von 60%).

Zusammenfassend wurden den Mitgliedern der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2025 in der DWS Management GmbH und den weiteren Anstellungsverträgen folgende aktienbasierte Vergütungsbestandteile zugesagt:

Aktienbasierte Vergütung

	2025		2024	
	Aktienbasierte Vergütung in €	Aktienbasierte Vergütung in Einheiten ¹	Aktienbasierte Vergütung in €	Aktienbasierte Vergütung in Einheiten ¹
Gewährt von der DWS Management GmbH	5.616.556	94.539	3.655.511	78.093
Gewährt vom DWS-Konzern	171.875	2.893	459.120	9.808
Insgesamt	5.788.431	97.432	4.114.631	87.901

¹ Die Anzahl der Einheiten wurde mittels Division der jeweiligen Eurobeträge durch den Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der DWS-Aktie an den letzten zehn Handelstagen vor dem 1. März 2026 bzw. 1. März 2025 ermittelt.

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)

Die nachstehenden Tabellen zeigen die den im Berichtsjahr aktiven Mitgliedern der Geschäftsführung gewährten und geschuldeten fixen sowie variablen Vergütungsbestandteile (unterteilt in Barvergütung sowie die verschiedenen Vergütungsinstrumente differenziert nach den jeweiligen Zusagejahren). Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsführung 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 Absatz 1 Satz 2 AktG zusätzlich die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung gezeigt.

In Bezug auf die in aufgeschobener Form gewährten und im Berichtsjahr zugeflossenen Vergütungsbestandteile vergangener Jahre, wurden die jeweiligen Leistungsbedingungen des DWS-Konzerns und des Deutsche-Bank-Konzerns erfüllt.

Gewährte und geschuldete Vergütung in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 gemäß § 162 AktG

	Dr. Stefan Hoops						Manfred Bauer					
	2025		2024		2025		2025		2024		2024	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Feste Vergütungsbestandteile:												
Festvergütung (Grundgehalt)	2.850	62	2.800	73	1.200	0	1.200	63	1.200	0	1.200	73
Pensionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen	29	1	15	0	9	1	9	0	4	0	4	0
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.879	63	2.815	73	1.209	1	1.209	63	1.204	0	1.204	73
Variable Vergütungsbestandteile:												
Barvergütung für 2024 (2023)	377	8	377	10	181	0	181	9	59	88	147	9
DWS Restricted Incentive Awards:												
2024 DWS Restricted Incentive Award for 2023 Single Sign-On	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2024 DWS Restricted Incentive Award for 2023	0	0	0	0	18	26	44	2	0	0	0	0
2024 Elected Employee Investment Plan Award for 2023	373	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2023 DWS Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2023 DWS Restricted Incentive Award for 2022	0	0	0	0	11	21	32	2	11	21	32	2
2023 Elected Employee Investment Plan Award for 2022	161	3	149	4	0	0	0	0	0	0	0	0
2022 DWS Restricted Incentive Award für 2021	0	0	0	0	10	23	33	2	0	23	23	1
2022 Elected Employee Investment Plan Award für 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	0	0	0	0	6	23	29	2	6	23	29	2
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Awards:												
2024 DWS Equity Upfront Award for 2023 Single Sign-On	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2024 DWS Equity Upfront Award for 2023	556	12	0	0	87	129	216	11	0	0	0	0
2023 DWS Equity Upfront Award for 2022	0	0	505	13	0	0	0	0	49	92	141	9
2023 DWS Restricted Equity Award for 2022 Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2023 DWS Restricted Equity Award for 2022	257	6	0	0	20	38	58	3	0	0	0	0
2022 DWS Restricted Equity Award for 2021	0	0	0	0	25	37	63	3	19	27	46	3
2021 DWS Restricted Equity Award für 2020	0	0	0	0	10	36	46	2	7	26	33	2
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Performance Share Unit Award (IPO)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	1.725	37	1.031	27	368	333	701	37	151	300	451	27
Gesamtvergütung	4.604	100	3.846	100	1.576	334	1.910	100	1.356	300	1.655	100

	Dirk Görgen								Dr. Markus Kobler			
	2025				2024				2025		2024	
	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS- Konzern¹ in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS- Konzern¹ in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Feste Vergütungsbestandteile:												
Festvergütung (Grundgehalt)	1.450	0	1.450	42	561	888	1.449	45	950	45	950	72
Pensionszulage	0	0	0	0	0	50	50	2	90	4	90	7
Nebenleistungen	19	43	63	2	1	250	251	8	8	0	0	0
Summe der festen Vergütungsbestandteile	1.469	43	1.513	44	562	1.188	1.749	54	1.048	50	1.040	79
Variable Vergütungsbestandteile:												
Barvergütung für 2024 (2023)	93	137	231	7	84	173	257	8	198	9	200²	15
DWS Restricted Incentive Awards:												
2024 DWS Restricted Incentive Award for 2023 Single Sign-On	0	0	0	0	0	0	0	0	44	2	0	0
2024 DWS Restricted Incentive Award for 2023	32	64	96	3	0	0	0	0	0	0	0	0
2024 Elected Employee Investment Plan Award for 2023	0	0	0	0	0	0	0	0	11	1	0	0
2023 DWS Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0	150	7	84	6
2023 DWS Restricted Incentive Award for 2022	27	53	80	2	27	52	80	2	0	0	0	0
2023 Elected Employee Investment Plan Award for 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2022 DWS Restricted Incentive Award für 2021	39	54	93	3	39	53	92	3	0	0	0	0
2022 Elected Employee Investment Plan Award für 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	22	31	53	2	22	31	52	2	0	0	0	0
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	15	23	38	1	15	23	38	1	0	0	0	0
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0
DWS Equity Awards:												
2024 DWS Equity Upfront Award for 2023 Single Sign-On	0	0	0	0	0	0	0	0	243	12	0	0
2024 DWS Equity Upfront Award for 2023	124	239	363	10	0	0	0	0	51	2	0	0
2023 DWS Equity Upfront Award for 2022	0	0	0	0	119	227	346	11	0	0	0	0
2023 DWS Restricted Equity Award for 2022 Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0	349	17	0	0
2023 DWS Restricted Equity Award for 2022	49	93	142	4	0	0	0	0	0	0	0	0
2022 DWS Restricted Equity Award for 2021	63	86	149	4	46	63	108	3	0	0	0	0
2021 DWS Restricted Equity Award für 2020	34	49	83	2	25	35	60	2	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	23	33	56	2	17	24	41	1	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	2	3	5	0	1	2	4	0	0	0	0	0
2019 DWS Performance Share Unit Award (IPO)	226	339	564	16	164	247	411	13	0	0	0	0
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	748	1.205	1.953	56	560	932	1.492	46	1.047	50	284	21
Gesamtvergütung	2.218	1.248	3.466	100	1.122	2.120	3.241	100	2.095	100	1.324	100

¹ Dirk Görgen hatte bis 30. November 2024 einen weiteren Anstellungsvertrag mit der DWS Investment Americas Inc. Aufgrund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die ausgewiesene Vergütung Wechselkursschwankungen. Auf die ausgewiesene Pensionszulage werden Versorgungsbeiträge im Rahmen des US-Pensionsplans angerechnet. Die ausgewiesenen Nebenleistungen umfassen Leistungen, die Dirk Görgen im Zusammenhang mit seinem Aufenthalt in Amerika zugesagt wurden, wie die Kostenübernahme für steuerliche Beratung und Mietkostenzuschüsse.

² Die ausgewiesene Barvergütung umfasst einen Anteil aus dem Substitute Sign-On Award, über den im Vergütungsbericht 2023 berichtet wurde.

	Dr. Karen Kuder				Rafael Otero (Mitglied seit 1. Oktober 2024)			
	2025		2024		2025		2024	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	971	76	950	87	950	95	238	100
Pensionszulage	0	0	0	0	0	0	–	0
Nebenleistungen	3	0	5	0	0	0	–	0
Summe der festen Vergütungsbestandteile	974	76	955	88	950	95	238	100
Variable Vergütungsbestandteile:								
Barvergütung für 2024 (2023)	100	8	106	10	49	5	0	0
DWS Restricted Incentive Awards:								
2024 DWS Restricted Incentive Award for 2023 Single Sign-On	0	0	0	0	0	0	0	0
2024 DWS Restricted Incentive Award for 2023	32	3	0	0	0	0	0	0
2024 Elected Employee Investment Plan Award for 2023	0	0	0	0	0	0	0	0
2023 DWS Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0
2023 DWS Restricted Incentive Award for 2022	5	0	5	0	0	0	0	0
2023 Elected Employee Investment Plan Award for 2022	0	0	0	0	0	0	0	0
2022 DWS Restricted Incentive Award für 2021	0	0	0	0	0	0	0	0
2022 Elected Employee Investment Plan Award für 2021	0	0	0	0	0	0	0	0
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	0	0	0	0	0	0	0	0
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Awards:								
2024 DWS Equity Upfront Award for 2023 Single Sign-On	0	0	0	0	0	0	0	0
2024 DWS Equity Upfront Award for 2023	157	12	0	0	0	0	0	0
2023 DWS Equity Upfront Award for 2022	0	0	20	2	0	0	0	0
2023 DWS Restricted Equity Award for 2022 Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0
2023 DWS Restricted Equity Award for 2022	8	1	0	0	0	0	0	0
2022 DWS Restricted Equity Award for 2021	0	0	0	0	0	0	0	0
2021 DWS Restricted Equity Award für 2020	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Performance Share Unit Award (IPO)	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	302	24	132	12	49	5	0	0
Gesamtvergütung	1.276	100	1.087	100	999	100	238	100

	Vincenzo Vedda (Mitglied seit 1. August 2025) ¹							
	2025				2024			
	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	158	238	396	100	–	–	–	N/A
Pensionszulage	0	0	0	0	–	–	–	N/A
Nebenleistungen	0	1	1	0	–	–	–	N/A
Summe der festen Vergütungsbestandteile	158	238	397	100	–	–	–	N/A
Variable Vergütungsbestandteile:								
Barvergütung für 2024 (2023)	0	0	0	0	–	–	–	N/A
DWS Restricted Incentive Awards:								
2024 DWS Restricted Incentive Award for 2023 Single Sign-On	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2024 DWS Restricted Incentive Award for 2023	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2024 Elected Employee Investment Plan Award for 2023	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2023 DWS Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2023 DWS Restricted Incentive Award for 2022	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2023 Elected Employee Investment Plan Award for 2022	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2022 DWS Restricted Incentive Award für 2021	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2022 Elected Employee Investment Plan Award für 2021	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	0	0	0	0	–	–	–	N/A
DWS Equity Awards:								
2024 DWS Equity Upfront Award for 2023 Single Sign-On	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2024 DWS Equity Upfront Award for 2023	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2023 DWS Equity Upfront Award for 2022	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2023 DWS Restricted Equity Award for 2022 Buyout	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2023 DWS Restricted Equity Award for 2022	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2022 DWS Restricted Equity Award for 2021	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2021 DWS Restricted Equity Award für 2020	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	0	0	0	0	–	–	–	N/A
2019 DWS Performance Share Unit Award (IPO)	0	0	0	0	–	–	–	N/A
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	0	0	0	0	–	–	–	N/A
Gesamtvergütung	158	238	397	100	–	–	–	N/A

¹ Vincenzo Vedda hatte seit dem 1. August 2025 einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns.

Vergütung der früheren Mitglieder der Geschäftsführung

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)

Die nachstehenden Tabellen zeigen die den ausgeschiedenen Mitgliedern der Geschäftsführung – dargestellt in der Reihenfolge ihres Austrittsdatums – im Hinblick auf ihre frühere Tätigkeit als Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) gemäß § 162 AktG.

Die Zuflüsse aus variablen Vergütungsbestandteilen werden unterteilt in die verschiedenen Vergütungsinstrumente dargestellt. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den früheren Mitgliedern der Geschäftsführung innerhalb des Berichtszeitraums entweder

tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“). Darüber hinaus werden die Zuflüsse aus weiteren Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung aus Zusagen während der Zeit, in der sie Mitglieder der Geschäftsführung waren, dargestellt. Neben den Vergütungshöhen werden gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 AktG zusätzlich die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung gezeigt.

In Bezug auf die in aufgeschobener Form gewährten und im Berichtsjahr zugeflossenen Vergütungsbestandteile vergangener Jahre, wurden die jeweiligen Leistungsbedingungen des DWS-Konzerns und des Deutsche-Bank-Konzerns erfüllt.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 gemäß § 162 AktG für ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsführung

	Angela Maragkopoulou ¹ (Mitglied bis 31. Dezember 2023)		Mark Cullen ¹ (Mitglied bis 31. Dezember 2022)		Stefan Kreuzkamp ¹ (Mitglied bis 31. Dezember 2022)				Dr. Asoka Woehrmann ¹ (Mitglied bis 9. Juni 2022)	
	2025		2025		2025				2025	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Variable Vergütungsbestandteile:										
DWS Equity Upfront Award	947	84	113	6	0	0	0	0	88	2
DWS Restricted Incentive Award	182	16	300	15	255	240	495	24	1.533	29
Elected Employee Investment Plan Award	0	0	180	9	0	0	0	0	233	4
DWS Restricted Equity Award	0	0	836	42	502	494	996	48	3.066	58
DWS Performance Share Unit Award (IPO)	0	0	560	28	226	339	564	27	384	7
Gesamtvergütung	1.128	100	1.988	100	983	1.073	2.055	100	5.304	100

¹ Die ausgewiesene variable Vergütung beinhaltet Zuflüsse aus Beendigungsleistungen.

	Pierre Cherki ¹ (Mitglied bis 9. Juni 2020)				Robert Kendall ¹ (Mitglied bis 9. Juni 2020)				Nikolaus von Tippelskirch (Mitglied bis 9. Juni 2020)	
	2025				2025				2025	
	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Variable Vergütungsbestandteile:										
DWS Equity Upfront Award	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Incentive Award	128	0	128	10	93	43	135	13	62	8
Elected Employee Investment Plan Award	80	0	80	6	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Equity Award	278	207	485	39	199	143	342	33	140	18
DWS Performance Share Unit Award (IPO)	226	339	564	45	226	339	564	54	564	74
Gesamtvergütung	711	546	1.257	100	517	524	1.041	100	766	100

¹ Die ausgewiesene variable Vergütung beinhaltet Zuflüsse aus Beendigungsleistungen.

	Jonathan Eilbeck (Mitglied bis 30. November 2018)				Thorsten Michalik (Mitglied bis 30. November 2018)		Nicolas Moreau ¹ (Mitglied bis 25. Oktober 2018)	
	2025				2025		2025	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Variable Vergütungsbestandteile:								
DWS Equity Upfront Award	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Incentive Award	0	0	0	0	0	0	0	0
Elected Employee Investment Plan Award	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Equity Award	81	100	33	65	98	100	5.328 ²	100
DWS Performance Share Unit Award (IPO)	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	81	100	33	65	98	100	5.328	100

¹ Die obige Darstellung umfasst Zuflüsse im Hinblick auf die frühere Tätigkeit von Herrn Moreau als Mitglied der Geschäftsführung. Zuflüsse im Hinblick auf die frühere Tätigkeit von Herrn Moreau als Vorstandsmitglied der Deutsche Bank AG sind im Vergütungsbericht der Deutschen Bank veröffentlicht. Die ausgewiesene variable Vergütung beinhaltet Zuflüsse aus Beendigungsleistungen.

² Der Betrag beinhaltet Zuflüsse aus einem von der DWS gewährten DB Restricted Equity Award in Höhe von 5.133 Tsd €.

Pensionsleistungen

An frühere Mitglieder der Geschäftsführung wurden bisher keine Pensionsleistungen gezahlt.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der DWS KGaA geregelt. Jegliche Änderungen der Satzung bedürfen eines Beschlusses der Hauptversammlung der DWS KGaA.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung („Aufsichtsratsvergütung“). Die jährliche Grundvergütung beträgt für jedes Mitglied 100.000 €, für den Aufsichtsratsvorsitzenden das Zweieinhalbfache 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.

Vergütung der Ausschüsse

in €	Vorsitzender/ Vorsitzende	Mitglied
Prüfungs- und Risikoausschuss	70.000	30.000
Nominierungsausschuss	50.000	25.000
Vergütungs- und Mitarbeiterausschuss	50.000	25.000
Sonderausschuss	50.000	25.000

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie physisch teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 €. Im Falle einer Teilnahme in Form einer Telefon- oder Videokonferenz beträgt das Sitzungsgeld 750 €. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nach diesem Absatz nur einmal gewährt.

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/Abrundung auf volle Monate.

Die DWS KGaA erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern ferner die durch die Ausübung ihres Amts 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. Für das Geschäftsjahr 2025 bestand eine durch den Deutsche-Bank-Konzern abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat beschäftigt sich mit der Angemessenheit der Vergütungshöhe und des Vergütungssystems in seiner jährlichen Selbstbeurteilung im Rahmen der Effizienzprüfung, die von einem externen Berater durchgeführt wird. Die diesjährige Effizienzprüfung empfahl eine Überprüfung und Anpassung der Aufsichtsratsvergütung.

Die Aufsichtsratsvergütung wird von Zeit zu Zeit mit Hilfe unabhängiger externer Experten auf Veranlassung des Aufsichtsrats oder der Geschäftsführung, welche die persönlich haftende Gesellschafterin vertritt, überprüft. Gemäß § 113 Absatz 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen. Dies hatte die Hauptversammlung der DWS Group GmbH & Co. KGaA zuletzt am 9. Juni 2021 getan, indem sie die bereits am 20. Februar 2018 beschlossene und in § 14 der Satzung verankerte Aufsichtsratsvergütung sowie das ihr zugrundeliegende Vergütungssystem bestätigt hatte. Turnusgemäß war daher eine erneute Beschlussfassung erforderlich. Bei Vorliegen eines potenziellen Interessenkonflikts einzelner Geschäftsführer oder Aufsichtsratsmitglieder in Bezug auf das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird ein solcher Konflikt in Übereinstimmung mit den bestehenden Richtlinien und Verfahren behandelt.

Folgende Veränderungen der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder einschließlich des Vergütungssystems und entsprechende Satzungsänderung sind mit Genehmigung durch die Hauptversammlung vom 13. Juni 2025 erfolgt:

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist weiterhin in § 14 der Satzung der DWS Group GmbH & Co. KGaA geregelt. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder unverändert eine feste jährliche Vergütung, deren Höhe im Einzelfall von den im Aufsichtsrat übernommenen Aufgaben wie Vorsitz, stellvertretender Vorsitz oder einfache Mitgliedschaft im Aufsichtsrat sowie einfache Mitgliedschaft oder Vorsitz in Aufsichtsratsausschüssen abhängt. Bei unterjährigen Wechseln im Aufsichtsrat wird die Vergütung zeitanteilig bemessen. Eine variable Vergütung, die von der Erreichung bestimmter Ziele oder Parameter abhängt, ist nicht vorgesehen. Diese wesentliche Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung wurde

weiterhin beibehalten. Es soll jedoch die Höhe der Aufsichtsratsvergütung angemessen angehoben sowie ein marktübliches Sitzungsgeld eingeführt werden.

Die Aufsichtsratsvergütung der Gesellschaft muss in zunehmendem Maße im internationalen Wettbewerb um qualifizierte Kandidaten konkurrenzfähig sein. Darüber hinaus sind die Anforderungen an den Aufsichtsrat und dessen Mitglieder mit Blick auf Zeitaufwand und Verantwortlichkeiten sowie insbesondere auch die regulatorischen Anforderungen in der Finanzindustrie deutlich gestiegen. Vor diesem Hintergrund, und da die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in den vergangenen sieben Jahren nicht angepasst wurde, wurde eine angemessene Anhebung der Vergütungshöhen sowie die Einführung eines marktüblichen Sitzungsgeldes vorgesehen. Die Angemessenheit dieser Schritte wurde bestätigt durch einen Peer-Group-Vergleich, den ein externer unabhängiger Vergütungsberater im Auftrag des Aufsichtsrats im ersten Quartal 2025 vorgenommen hat.

Konkret wurde die jährliche Grundvergütung der Aufsichtsratsmitglieder von 85.000 € auf 100.000 € erhöht. Die Vergütung des stellvertretenden Vorsitzenden soll weiterhin das Eineinhalbfache der Grundvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen. Die Vergütung des Vorsitzenden beträgt nicht mehr das Zweifache, sondern das Zweieinhalbfache der Grundvergütung der Aufsichtsratsmitglieder betragen. Darüber hinaus wurde die Vergütung für Ausschusstätigkeiten wie folgt angepasst: Für die Mitgliedschaft im Prüfungs- und Risikoausschuss wurde die Vergütung von derzeit 20.000 € auf 30.000 € angehoben. Die Vergütung des Vorsitzenden dieses Ausschusses wurde von 40.000 € auf 70.000 € erhöht. Für die Mitgliedschaft in den weiteren Ausschüssen wurde eine Erhöhung der Vergütung von derzeit 15.000 € auf 25.000 € vorgesehen. Die Vergütung des jeweiligen Vorsitzenden wurde von 20.000 € auf 50.000 € angehoben.

Zusätzlich wurde für die Teilnahme an Sitzungen ein Sitzungsgeld eingeführt. Für die persönliche Teilnahme vor Ort sind 1.500 € je Sitzung vorgesehen, für eine Teilnahme per Telefon- oder Videokonferenz 750 € je Sitzung.

Alle weiteren Regelungen zur Aufsichtsratsvergütung blieben unverändert.

Die neuen Vergütungsregelungen wurden von der Hauptversammlung am 13. Juni 2025 genehmigt und werden rückwirkend ab dem 1. Januar 2025 angewendet.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jedem Aufsichtsratsmitglied gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung (ohne Umsatzsteuer) für das Geschäftsjahr 2025 gemäß § 162 AktG.

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

Aufsichtsratsvergütung

in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2025						Vergütung für das Geschäftsjahr 2024					
	Aufsichtsrat	Prüfungs- und Risikoausschuss	Vergütungs- und Mitarbeiter- ausschuss	Nominierungs- ausschuss	Sonderausschuss	Insgesamt	Aufsichtsrat	Prüfungs- und Risikoausschuss	Vergütungs- und Mitarbeiter- ausschuss	Nominierungs- ausschuss	Sonderausschuss	Insgesamt
Oliver Behrens ¹	259.000	–	–	59.750	54.500	373.250	99.167	–	–	11.667	11.667	122.500
Ute Wolf	159.000	74.500	–	–	29.500	263.000	127.500	40.000	–	–	15.000	182.500
Stephan Accorsini	109.000	34.500	–	–	–	143.500	85.000	20.000	–	–	–	105.000
Prof. Dr. Christina E. Bannier	109.000	–	26.500	–	–	135.500	85.000	–	15.000	–	–	100.000
Aldo Cardoso	109.000	34.500	26.500	–	–	170.000	85.000	20.000	15.000	–	–	120.000
Christine Metzler	100.000	–	–	–	–	100.000	85.000	–	–	–	–	85.000
Angela Meurer	109.000	–	–	33.250	–	142.250	85.000	–	–	15.000	–	100.000
Richard I. Morris, Jr.	109.000	34.500	–	34.750	29.500	207.750	85.000	20.000	–	15.000	15.000	135.000
Karl von Rohr	108.250	–	–	–	29.500	137.750	120.417	–	–	8.333	17.083	145.833
Erwin Stengele	100.000	–	25.000	–	25.750	150.750	85.000	–	15.000	–	15.000	115.000
Margret Suckale	109.000	–	51.500	33.250	–	193.750	85.000	–	20.000	15.000	–	120.000
Tomohiro Yao ^{2,3}	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats:						–						
Kazuhide Toda ^{2,4}	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats:						–						
Bernd Leukert ^{5,6}	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

¹ Mitglied seit 6. Juni 2024.² Unabhängige Anteilseignervertreter verzichteten im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Aufsichtsratsvergütung.³ Mitglied seit 13. Juni 2025.⁴ Mitglied bis 13. Juni 2025.⁵ Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat, die dem Deutsche-Bank-Konzern angehören, haben im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren des Deutsche-Bank-Konzerns auf ihre Aufsichtsratsvergütung verzichtet.⁶ Mitglied bis 6. Juni 2024.

Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses

Die Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses ist in § 19 der Satzung der DWS KGaA geregelt und war in den letzten sieben Jahren unverändert. Die Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses wurde ebenfalls mit Beschluss der Hauptversammlung vom 13. Juni 2025 angemessen angehoben, ohne sie strukturell zu verändern. Damit sollte der deutlich gestiegenen Komplexität und der Vielfalt der Themen, die der Gemeinsame Ausschuss behandelt, angemessen Rechnung getragen werden.

Die feste jährliche Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses beträgt nun 50.000 € (bisher 20.000 €) und die des Vorsitzenden 70.000 € (bisher 40.000 €). Die neue Vergütung wurde durch die Hauptversammlung genehmigt und rückwirkend ab dem 1. Januar 2025 angewendet.

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.

Den Mitgliedern des Gemeinsamen Ausschusses werden ferner die durch die Ausübung ihres Amts entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer durch das Unternehmen erstattet. 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. Für das Geschäftsjahr 2025 bestand eine durch den Deutsche-Bank-Konzern abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jedem Mitglied des Gemeinsamen Ausschusses gewährte und geschuldete Vergütung (ohne Umsatzsteuer) für das Geschäftsjahr 2025.

Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses

in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2025	Vergütung für das Geschäftsjahr 2024
James von Moltke ¹	–	–
Oliver Behrens ²	50.000	6.667
Volker Steuer ¹	–	–
Ute Wolf	50.000	20.000
Tomohiro Yao ^{3, 4}	–	–
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses:		
Kazuhide Toda ^{3, 5}	–	–

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 verzichtet.

² Mitglied seit 28. August 2024.

³ Von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat aus ihrer Mitte entsendete Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses verzichteten im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Vergütung.

⁴ Mitglied seit 17. Juli 2025.

⁵ Mitglied bis 13. Juni 2025.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die vergleichende Darstellung zeigt die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der DWS KGaA und des Konzerns sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis. Gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 AktG werden jeweils die jährlichen Veränderungen für die letzten fünf Jahre gezeigt.

Die Angaben zur Vergütung der aktiven und früheren Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats entsprechen der gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung (Zufluss). Die Einzelheiten der den Mitgliedern im Berichtsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile sind in den Tabellen des Vergütungsberichts für die Mitglieder der Geschäftsführung dargestellt.

Für die Darstellung der Ertragsentwicklung ist nach gesetzlichen Vorgaben auf die rechtlich selbständige, börsennotierte Gesellschaft abzustellen. Entsprechend wird als Ertrag im Sinne von § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 AktG der Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag der DWS KGaA gezeigt. Da sich die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung nach Konzerngrößen bemisst, werden für die Ertragsentwicklung außerdem das Ergebnis nach

Steuern sowie die Aufwand-Ertrag-Relation und das Langfrist-Nettomittelaufkommen des Konzerns dargestellt. Die beiden letzten fließen als wichtige Erfolgskennzahlen für den Konzern mit einem Anteil von insgesamt 20% in die Leistungsbemessung der Mitglieder der

Geschäftsführung ein. Für die Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer wurden aufgrund der internationalen Ausrichtung des Konzerns alle Arbeitnehmer des Konzerns weltweit berücksichtigt.

in Tsd € (sofern nicht anders angegeben)	2025	2024	2023	2022	2021	Veränderung 2025 gegenüber 2024 in %	Veränderung 2024 gegenüber 2023 in %	Veränderung 2023 gegenüber 2022 in %	Veränderung 2022 gegenüber 2021 in %
1. Ertragsentwicklung der Gesellschaft									
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (-) DWS KGaA (in Mio €)	497	599	541	412	532	-17	11	31	-23
Ergebnis nach Steuern DWS-Konzern (in Mio €)	928	652	553	595	782	42	18	-7	-24
Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation DWS-Konzern (in %) ¹	-	62,3	64,0	60,6	58,1	N/A	-1,6 PP	3,4 PP	2,5 PP
Aufwand-Ertrag-Relation DWS-Konzern (in %) ¹	58,0	-	-	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A
Nettomittelaufkommen DWS-Konzern (in Mrd €)	51	26	28	-20	48	N/A	N/A	N/A	N/A
Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt) DWS-Konzern (in Mrd €) ²	-	24	23	-14	42	N/A	N/A	N/A	N/A
Langfrist-Nettomittelaufkommen DWS-Konzern (in Mrd €) ²	34	-	-	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A
2. Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern									
Weltweit auf Vollzeitbasis ³	146	157	155	190	193	-7	1	-19	-2
3. Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung									
Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsführung:									
Dr. Stefan Hoops (Mitglied seit 10. Juni 2022)	4.604	3.846	3.198	1.564	-	20	20	104	N/A
Manfred Bauer	1.910	1.655	1.558	1.495	1.004	15	6	4	49
Dirk Görgen	3.466	3.241	3.261	2.078	1.540	7	-1	57	35
Dr. Markus Kobler (Mitglied seit 1. November 2023)	2.095	1.324	173	-	-	58	N/A	N/A	N/A
Dr. Karen Kuder (Mitglied seit 1. November 2022)	1.276	1.087	970	159	-	17	12	N/A	N/A
Rafael Otero (Mitglied seit 1. Oktober 2024)	999	238	-	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A
Vincenzo Vedda (Mitglied seit 1. August 2025)	397	-	-	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung:									
Angela Maragkopoulou (Mitglied von 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023)	1.128	606	951	-	-	86	-36	N/A	N/A
Claire Peel (Mitglied bis 30. September 2023)	-	741	1.938	1.841	1.677	N/A	-62	5	10
Mark Cullen (Mitglied bis 31. Dezember 2022)	1.988	2.099	2.053	2.610	2.152	-5	2	-21	21
Stefan Kreuzkamp (Mitglied bis 31. Dezember 2022)	2.055	2.273	4.386	2.721	2.217	-10	-48	61	23
Dr. Asoka Wöhrmann (Mitglied bis 9. Juni 2022)	5.304	5.655	5.219	5.890	3.976	-6	8	-11	48
Pierre Cherki (Mitglied bis 9. Juni 2020)	1.257	910	908	618	1.005	38	0	47	-39
Robert Kendall (Mitglied bis 9. Juni 2020)	1.041	834	722	420	704	25	16	72	-40
Nikolaus von Tippelskirch (Mitglied bis 9. Juni 2020)	766	185	505	244	288	N/A	-63	108	-15
Jonathan Eilbeck (Mitglied bis 30. November 2018)	81	97	86	90	91	-16	12	-4	-1
Thorsten Michalik (Mitglied bis 30. November 2018)	98	116	104	108	110	-16	12	-4	-2
Nicolas Moreau (Mitglied bis 25. Oktober 2018)	5.328	2.332	207	216	220	128	N/A	-4	-2

in Tsd € (sofern nicht anders angegeben)	2025	2024	2023	2022	2021	Veränderung 2025 gegenüber 2024 in %	Veränderung 2024 gegenüber 2023 in %	Veränderung 2023 gegenüber 2022 in %	Veränderung 2022 gegenüber 2021 in %
4. Aufsichtsratsvergütung									
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats:									
Oliver Behrens (Mitglied seit 6. Juni 2024)	373	123	–	–	–	N/A	N/A	N/A	N/A
Ute Wolf	263	183	183	183	168	44	0	0	9
Stephan Accorsini	144	105	105	105	105	37	0	0	0
Prof. Dr. Christina E. Bannier (Mitglied seit 15. Juni 2023)	136	100	58	–	–	36	71	N/A	N/A
Aldo Cardoso	170	120	120	120	120	42	0	0	0
Christine Metzler (Mitglied seit 21. Juni 2023)	100	85	43	–	–	18	100	N/A	N/A
Angela Meurer	142	100	93	85	85	42	8	9	0
Richard I. Morris, Jr.	208	135	135	135	120	54	0	0	13
Karl von Rohr ^{4, 5}	138	146	35	–	–	-6	N/A	N/A	N/A
Erwin Stengele	151	115	108	100	100	31	7	8	0
Margret Suckale	194	120	120	120	120	61	0	0	0
Tomohiro Yao (Mitglied seit 13. Juni 2025) ⁶	–	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A	N/A
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats:									
Kazuhide Toda (Mitglied von 15. Juni 2023 bis 13. Juni 2025) ⁶	–	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A	N/A
Vor dem Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats:									
Bernd Leukert (Mitglied bis 6. Juni 2024) ⁴	–	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A	N/A
Annabelle Bexiga (Mitglied bis 15. Juni 2023)	–	–	50	100	100	N/A	N/A	-50	0
Minoru Kimura (Mitglied bis 15. Juni 2023) ⁶	–	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A	N/A
Said Zanjani (Mitglied bis 21. Juni 2023)	–	–	58	115	100	N/A	N/A	-50	15

¹ Um die Transparenz und Konsistenz zu erhöhen, wurde das Leistungskriterium bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation mit Wirkung vom 1. Januar 2025 an die Berichterstattung im Konzernabschluss angeglichen und in die (berichtete) Aufwand-Ertrag-Relation geändert.

² Um die Transparenz und Konsistenz zu erhöhen, wurde das Leistungskriterium Nettomittelaufkommen ohne Geldmarkt mit Wirkung vom 1. Januar 2025 an die Berichterstattung im Konzernabschluss angeglichen und in das Langfrist-Nettomittelaufkommen geändert.

³ Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer basiert auf Vollzeitbasis und umfasst seit 2023 Arbeitnehmer, die zuvor in Service-Gesellschaften des Deutsche-Bank-Konzerns beschäftigt waren. Zudem erfolgte in 2023 die Implementierung eines verbesserten Erhebungsprozesses.

⁴ Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat, die dem Deutsche-Bank-Konzern angehören, haben im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren des Deutsche-Bank-Konzerns auf ihre Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

⁵ Mitglied des Vorstands der Deutsche Bank AG und Mitarbeiter des Deutsche-Bank-Konzerns bis 31. Oktober 2023.

⁶ Unabhängige Anteilseignervertreter verzichteten im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Aufsichtsratsvergütung.

Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

An die DWS Group GmbH & Co. KGaA, Frankfurt am Main

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der DWS Group GmbH & Co. KGaA, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die mit „*ungeprüft“ gekennzeichneten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der DWS Group GmbH & Co. KGaA 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben 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 Angaben 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 – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben 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 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der oben genannten mit „ungeprüft“ gekennzeichneten, 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.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die DWS Group GmbH & Co. KGaA erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 6. März 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Fox	Adilova
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüferin

Vergütung der Mitarbeitenden (ungeprüft)

IFR Artikel 51

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeitenden für das Jahr 2025 entsprechen den Anforderungen zur qualitativen und quantitativen Offenlegung der Vergütung gemäß Artikel 51 der Verordnung (EU) 2019/2033 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über die Aufsichtsanforderungen an Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 1093/2010, (EU) Nr. 575/2013, (EU) Nr. 600/2014 und (EU) Nr. 806/2014 (IFR).

Im Einklang mit Artikel 51 der IFR konzentriert sich diese Offenlegung auf Mitarbeitende, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Konzerns haben (d. h. Material Risk Takers oder MRTs).

Dieser Abschnitt des Berichts enthält keine Angaben zur Vergütungsstruktur der Geschäftsführung. Diese wird im Abschnitt ‚Vergütung der Geschäftsführung‘ offengelegt.

Aufsichtsrechtliches Umfeld

Die DWS KGaA gilt als EU-Mutterinvestmentholdinggesellschaft und der DWS-Konzern als eine Wertpapierfirmengruppe im Sinne der IFR. Der DWS-Konzern unterliegt somit der Richtlinie über Wertpapierfirmen (IFD) und deren Umsetzung in nationales Recht im Wertpapierinstitutsgesetz und der Wertpapierinstituts-Vergütungsverordnung. Der DWS-Konzern besteht aus einer Reihe von Tochtergesellschaften, die sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU/EWR in Drittländern ansässig sind. Bei den meisten regulierten Tochtergesellschaften handelt es sich um Kapitalverwaltungsgesellschaften, die, sofern sie in der EU/EWR ansässig wären, unter die AIFM- oder die OGAW-Richtlinie fallen würden.

Im Rahmen der Vergütung für Mitarbeitende berücksichtigt der Konzern die sektorspezifischen Vergütungsregelungen seiner Tochtergesellschaften und wendet daher die Vorgaben der IFD nicht für Kapitalverwaltungsgesellschaften in der EU/EWR und Kapitalverwaltungsgesellschaften in Drittländern an. Stattdessen gelten für diese Gesellschaften grundsätzlich die sektorspezifischen Vergütungsanforderungen der AIFM/OGAW-Richtlinien.

Die DWS KGaA ist auch eine indirekte Tochtergesellschaft der Deutsche Bank AG, die weltweit der Eigenkapitalrichtlinie (Capital Requirements Directive) und deren Umsetzung in deutsches Recht im KWG und der InstVV unterliegt.

Aufgrund der sektorspezifischen Vergütungsregulierung für Kapitalverwaltungsgesellschaften und Wertpapierfirmen sind die DWS KGaA und ihre Tochtergesellschaften von der Anwendung der InstVV gemäß § 1 und § 27 der InstVV ausgenommen, mit Ausnahme von Mitarbeitenden, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Deutsche-Bank-Konzerns haben (InstVV MRTs). Für InstVV MRTs, wie beispielsweise die Mitglieder der DWS-Geschäftsführung, gelten im Falle einer abweichenden Regelung die strengeren Vorschriften.

Identifizierung von Material Risk Takern (MRTs)

Mitarbeitende, die nicht bei einer Kapitalverwaltungsgesellschaft angestellt sind und deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf den Konzern hatte, wurden in Übereinstimmung mit Artikel 3 und 4 der Delegierten Verordnung 2021/2154 der Kommission, die die IFD im Hinblick auf technische Regulierungsstandards, in denen geeignete Kriterien zur Identifizierung von Kategorien der Mitarbeitenden festgelegt sind, ergänzt, als Material Risk Takers im Sinne der IFD (IFD MRTs) identifiziert. Darüber hinaus wurden auch Mitarbeitende der Kapitalverwaltungsgesellschaften als IFD MRT identifiziert, sofern sie damit beauftragt sind, berufliche Tätigkeiten auszuführen, die sich direkt und wesentlich auf das Risikoprofil des Konzerns auswirken.

Weiterhin wurden AIFM/OGAW MRTs im Einklang mit den sektorspezifischen Vergütungsanforderungen der AIFM- und der OGAW-Richtlinie ermittelt.

Vergütungs-Governance

Ziel unserer Vergütungs-Governance ist die Sicherstellung, dass der Konzern im Rahmen der Vorgaben seiner Vergütungsstrategie und -richtlinie handelt. Die Geschäftsführung ist für die Einführung und Umsetzung des Vergütungssystems der Mitarbeitenden verantwortlich. Der Aufsichtsrat der DWS KGaA hat einen Vergütungs- und Mitarbeiterausschuss eingerichtet, der ihn bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden des Konzerns unterstützt. Diese Überwachung erfolgt unter Berücksichtigung der Auswirkung des Vergütungssystems auf das konzernweite Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement sowie die Übereinstimmung der Vergütungsstrategie mit der Geschäfts- und Risikostrategie des Konzerns.

Das DWS Compensation Committee ist ein von der Geschäftsführung eingerichtetes Gremium, das mit der Entwicklung nachhaltiger Vergütungsgrundsätze, mit Empfehlungen zur Höhe der Gesamtvergütung und der Sicherstellung einer angemessenen Governance und Überwachung des Vergütungssystems betraut ist. Es legt die Vergütungsrichtlinie fest. Ferner bewertet dieses Gremium anhand quantitativer und qualitativer Faktoren die Ergebnisse des Konzerns und der Geschäftsbereiche als Basis für Vergütungsentscheidungen und

unterbreitet der Geschäftsführung Empfehlungen für den jährlichen Gesamtbetrag der variablen Vergütung und dessen Verteilung auf Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen.

Im Jahr 2025 setzte sich das DWS Compensation Committee aus dem Vorsitzenden der Geschäftsführung, dem Chief Financial Officer, dem Chief Administrative Officer, dem Chief Product Officer und dem Global Head of Human Resources zusammen. Der Head of Reward ist ein nicht stimmberechtigtes Mitglied. Kontrollfunktionen wie Compliance, Anti-Financial Crime und Risk Management werden durch den CFO und den CAO im Gremium vertreten und sind im Hinblick auf ihre jeweiligen Aufgaben und Funktionen bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme des Konzerns angemessen einbezogen. Damit soll einerseits sichergestellt werden, dass es durch die Vergütungssysteme nicht zu Interessenkonflikten kommt, und andererseits die Auswirkungen auf das Risikoprofil des Konzerns überprüft werden.

Vergütungsgrundsätze

Das Vergütungsrahmenwerk, das grundsätzlich weltweit in allen Regionen und Geschäftsbereichen zur Anwendung kommt, betont eine angemessene Balance zwischen fixer und variabler Vergütung, die zusammen die Gesamtvergütung bilden. Es strebt an, Anreize für nachhaltige Leistung auf allen Ebenen des Konzerns einheitlich zu setzen, sowie Transparenz bezüglich Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkungen auf Aktionäre, Investoren und Mitarbeitende zu schaffen. Die grundlegenden Prinzipien unseres Vergütungsrahmens gelten für alle Mitarbeitenden gleichermaßen, ungeachtet der Unterschiede in Bezug auf Dienstalter, Betriebszugehörigkeit, Geschlecht oder ethnische Herkunft. Die Umsetzung einer geschlechtsneutralen Vergütungspolitik wird durch das DWS Compensation Committee überwacht.

Die fixe Vergütung entlohnt Mitarbeitende entsprechend ihrer Qualifikation, Erfahrung und Kompetenzen sowie der Anforderung, der Bedeutung und des Umfangs ihrer Funktion. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird unter Berücksichtigung des marktüblichen Vergütungsniveaus geschlechtsneutral für jede Rolle sowie auf Basis interner Vergleiche und geltender aufsichtsrechtlicher Anforderungen festgelegt.

Die variable Vergütung spiegelt die Tragfähigkeit und die Leistung auf Konzern-, Geschäftsbereichs- und individueller Ebene wider. Sie ermöglicht, zwischen individuellen Leistungsbeiträgen zu differenzieren und Verhaltensweisen, welche die Unternehmenskultur positiv beeinflussen, durch angemessene monetäre Anreize zu fördern. Außerdem ermöglicht sie dem Konzern, Kosten flexibel zu steuern. Grundsätzlich besteht die variable Vergütung aus

zwei Elementen – der DWS-Komponente (im Englischen „Franchise Variable Compensation“) und der individuellen Komponente.

Die DWS-Komponente basiert auf einem der übergreifenden Ziele des Vergütungsrahmenwerks – die Verknüpfung zwischen variabler Vergütung und den Konzernergebnissen. Für die Bewertung unserer jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele werden drei Erfolgskennzahlen zur Ermittlung der DWS-Komponente für 2025 genutzt: Aufwand-Ertrag-Relation, Langfrist-Nettomittelaufkommen und Nachhaltigkeitskennzahlen.

Die individuelle Komponente der variablen Vergütung berücksichtigt eine Reihe von finanziellen und nichtfinanziellen Faktoren, Relativitäten innerhalb der Vergleichsgruppe des Mitarbeitenden und Überlegungen der Mitarbeitendenbindung. Variable Vergütung kann im Falle von negativen Erfolgsbeiträgen oder Fehlverhalten entsprechend reduziert oder komplett gestrichen werden. Sie wird grundsätzlich nur gewährt und ausgezahlt, wenn es für den Konzern tragfähig ist. Innerhalb des Vergütungsrahmenwerks gibt es im laufenden Beschäftigungsverhältnis keine Garantien für eine variable Vergütung. Garantierte variable Vergütung wird nur bei Neueinstellungen in eng begrenztem Rahmen und limitiert auf das erste Anstellungsjahr vergeben und unterliegt bei der Vergabe den festgelegten Regelungen zur aufgeschobenen variablen Vergütung.

Die Vergütungsstrategie ist darauf ausgerichtet, ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung zu erreichen. Dies trägt dazu bei, die Vergütung der Mitarbeitenden an den Interessen von Kunden, Investoren und Aktionären sowie an den Branchenstandards auszurichten und gleichzeitig sicherzustellen, dass die fixe Vergütung einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht, um dem Konzern volle Flexibilität bei der variablen Vergütung zu ermöglichen.

Das DWS Compensation Committee hat für IFD MRTs in Kontrollfunktionen ein maximales Verhältnis von 1:1 hinsichtlich der fixen zu den variablen Vergütungsbestandteilen festgelegt, für die übrigen IFD MRTs ein Verhältnis von 1:3.

Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung unterliegt angemessenen Risikoanpassungsmaßnahmen, die Ex-ante- und Ex-post-Risikoanpassungen umfassen. Die solide Methodik soll sicherstellen, dass die Bestimmung der variablen Vergütung die risikobereinigte Performance sowie die Kapital- und Liquiditätsposition des Konzerns widerspiegelt. Die Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung orientiert sich primär an (I) der Tragfähigkeit des Konzerns (das heißt, was „kann“ der Konzern langfristig an variabler Vergütung im Einklang mit regulatorischen Anforderungen gewähren) und (II) der Leistung (das heißt, was „sollte“

der Konzern an variabler Vergütung gewähren, um für eine angemessene leistungsbezogene Vergütung zu sorgen und gleichzeitig den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern).

Bei der Bewertung der Leistung der Geschäftsbereiche werden eine Reihe von Überlegungen herangezogen. Die Leistung wird im Zusammenhang mit finanziellen und nichtfinanziellen Zielen auf der Grundlage von Balanced Scorecards bewertet. Die Zuteilung von variabler Vergütung zu den Infrastrukturbereichen und insbesondere zu den Kontrollfunktionen hängt zwar vom Gesamtergebnis des Konzerns ab, nicht aber von den Ergebnissen der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche.

Auf Ebene der individuellen Mitarbeitenden gelten Grundsätze für die Festlegung der variablen Vergütung. Diese sind geschlechtsneutral ausgestaltet und enthalten Informationen über die Faktoren und Messgrößen, die bei Entscheidungen zur individuellen variablen Vergütung berücksichtigt werden müssen. Dazu zählen beispielsweise Investmentperformance, Kundenbindung, Erwägungen zur Unternehmenskultur sowie Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen im Rahmen des Ansatzes der ganzheitlichen Leistung. Zudem werden Hinweise der Kontrollfunktionen und Disziplinarmaßnahmen sowie deren Einfluss auf die variable Vergütung einbezogen.

Struktur der variablen Vergütung

Die Vergütungsstrukturen sollen keine Anreize für eine übermäßige Risikobereitschaft bieten, sondern vielmehr einen Ansatz zur Förderung und Unterstützung der langfristigen Leistung von Mitarbeitenden und des Konzerns darstellen. Für MRTs wird ein Teil der variablen Vergütung direkt ausgezahlt und ein angemessener Teil aufgeschoben gewährt, um eine Ausrichtung an der nachhaltigen Konzernleistung oder den DWS-Fonds zu gewährleisten. Grundsätzlich wird DWS-aktienbasierte Vergütung als wirksames Instrument genutzt, um die Vergütung an den nachhaltigen Konzernergebnissen auszurichten und mit den Interessen der Aktionäre zu verbinden. Sofern zulässig, erhalten Investment Professionals alternativ ein DWS-fondsgebundenes Instrument, um die Ausrichtung auf die Interessen der investierenden Personen zu fördern.

IFD MRTs mit einer variablen Vergütung von mindestens 50.000 € (oder einer variablen Vergütung die höher als ein Viertel der Gesamtvergütung ist), erhalten mindestens 40% bis 60% ihrer variablen Vergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren. Liegt die variable Vergütung unter diesen Schwellenwerten, erhalten die MRTs ihre gesamte variable Vergütung direkt ausbezahlt.

Die Vergütungsinstrumente unterliegen einer zwölfmonatigen Sperrfrist, und alle aufgeschobenen Komponenten sind an eine Reihe von Leistungsbedingungen, eine

fortgesetzte Beschäftigung innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns und Verfalls-/Rückforderungsbestimmungen geknüpft, die eine angemessene Ex-post-Risikooanpassung gewährleisten.

Vergütungsentscheidungen für 2025

Die DWS erzielte im Jahr 2025 ein starkes Finanzergebnis, und hat die Ziele ihrer mittelfristigen Strategie für das Jahr 2025 trotz eines volatilen Marktumfeldes übertroffen.

Vor diesem Hintergrund hat das DWS Compensation Committee die Tragfähigkeit der variablen Vergütung für das Jahr 2025 kontrolliert und festgestellt, dass die Kapital- und Liquiditätsausstattung des Konzerns über den regulatorisch vorgeschriebenen Mindestanforderungen und dem internen Schwellenwert für die Risikotoleranz liegt.

Als Teil der im März 2026 für das Geschäftsjahr 2025 gewährten variablen Vergütung wird die DWS-Komponente auf Basis der Bewertung der festgelegten Leistungskennzahlen gewährt. Die Geschäftsführung hat für 2025 eine Auszahlungsquote der DWS-Komponente von 100,0% festgelegt.

Offenlegung der Vergütungen für Material Risk Takers

63 Personen wurden als MRTs nach IFD für das Geschäftsjahr 2025 identifiziert. Die Vergütungselemente für IFD MRTs sind in den nachstehenden Tabellen gemäß Artikel 51 IFR detailliert aufgeführt.

Vergütung für 2025

in Tsd € (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat	Geschäftsführung	Übrige Material Risk Takers	Material Risk Takers insgesamt
Anzahl MRTs ¹	13	7	38	58
Fixe Vergütungsbestandteile:				
Barvergütung	2.018	8.688	14.071	24.776
In Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	–	0	0	0
In aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	–	0	0	0
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	–	0	0	0
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	–	0	0	0
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	–	0	0	0
In anderen Formen	–	695	1.787	2.483
Fixvergütung insgesamt	2.018	9.383	15.858	27.259
Variable Vergütungsbestandteile:				
Barvergütung	–	3.147	9.466	12.613
davon: aufgeschoben gewährt	–	1.643	3.454	5.097
In Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
In aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	–	5.617	7.553	13.169
davon: aufgeschoben gewährt	–	4.113	3.897	8.010
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	–	2.470	443	2.913
davon: aufgeschoben gewährt	–	2.470	443	2.913
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
In anderen Formen	–	0	592	592
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	592	592
Variable Vergütungsbestandteile insgesamt²	–	11.233	18.054	29.287
Vergütung insgesamt	2.018	20.616	33.912	56.546

¹ Nur Begünstigte (Anzahl der Personen für Aufsichtsrat und Geschäftsführung; in Vollzeitkräfte umgerechnet für übrige, deshalb entspricht die Summe nicht der Anzahl der identifizierten IFD-MRTs von 63).

² Die variable Vergütung umfasst die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung der DWS für 2025, sonstige variable Vergütung und Abfindungen. Sie enthält auch den Mitgliedern der Geschäftsführung gewährte Zusatzleistungen, die als variable Vergütung zu klassifizieren sind. Die Tabelle zeigt keine Ausgleichszahlungen an neu eingestellte Mitarbeitenden für entgangene Ansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts).

Garantierte variable Vergütung und Abfindungen – Material Risk Takers

in Tsd € (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat	Geschäftsführung	Übrige Material Risk Takers	Material Risk Takers insgesamt
Garantierte variable Vergütung	–	0	0	0
Anzahl der Begünstigten ¹	–	0	0	0
Vor dem Berichtsjahr gewährte Abfindungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden				
	–	0	0	0
Während des Berichtsjahres gewährte Abfindungen				
davon: aufgeschobene Abfindungszahlungen	–	0	2.356	2.356
Anzahl der Begünstigten ¹	–	0	3	3
Im Berichtsjahr ausgezahlt Abfindungen	–	0	2.356	2.356
Höchste Einzelabfindung	–	0	1.248	1.248

¹ Nur Begünstigte (Anzahl der Personen für alle Kategorien).

Aufgeschobene Vergütung – Material Risk Takers

in Tsd €	Vor dem Berichtsjahr aufgeschoben gewährten Vergütung			Im Berichtsjahr leistungsbezogenen Adjustierungen aufgeschobener Vergütung,		Aufgeschobenen Vergütung die im Berichtsjahr verdient und ausgezahlt wurde
	Im Berichtsjahr verdient	In folgenden Berichtsjahren zu verdienen	Insgesamt	Die im Berichtsjahr verdient wurde	Die in folgenden Berichtsjahren verdient werden	
Aufsichtsrat:						
Barvergütung	–	–	–	–	–	–
Aktien oder äquivalente Kapitalanteilen	–	–	–	–	–	–
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	–	–	–	–	–	–
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	–	–	–	–	–	–
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	–	–	–	–	–	–
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	–	–	–	–	–	–
Andere Formen der Vergütung	–	–	–	–	–	–
Aufsichtsrat insgesamt	–	–	–	–	–	–
Geschäftsführung:						
Barvergütung	2.280	6.944	9.225	0	0	2.280
Aktien oder äquivalente Kapitalanteilen	1.620	2.205	3.825	0	0	1.620
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	1.485	7.994	9.479	0	0	1.485
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD			0	0	0	
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	497	2.789	3.286	0	0	497
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0
Geschäftsführung insgesamt	5.882	19.933	25.815	0	0	5.882
Übrige Material Risk Takers:						
Barvergütung	2.841	5.464	8.305	0	0	2.841
Aktien oder äquivalente Kapitalanteilen	53	79	132	0	0	53
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	2.978	6.673	9.651	0	0	2.978
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	0	0	0	0	0	0
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	682	1.993	2.675	0	0	682
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0
Übrige Material Risk Takers insgesamt	6.554	14.209	20.763	0	0	6.554
Insgesamt	12.436	34.142	46.578	0	0	12.436

Impressum

DWS Group GmbH & Co. KGaA

Mainzer Landstraße 11–17
60329 Frankfurt am Main
Deutschland
Telefon: +49 (69) 910 12371
info@dws.com

Investor Relations
+49 (69) 910 14700
Investor.relations@dws.com

Veröffentlichung
Veröffentlicht am 12. März 2026

Hinweis in Bezug auf zukunftsgerichtete Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen.

Zukunftsgerichtete Aussagen sind Aussagen, die nicht Tatsachen der Vergangenheit beschreiben, sie umfassen auch Aussagen über unsere Einschätzungen und Erwartungen sowie die ihnen zugrunde liegenden Annahmen. Diese Aussagen beruhen auf Planungen, Schätzungen und Prognosen, die der Geschäftsführung der DWS Group GmbH & Co. KGaA derzeit zur Verfügung stehen. Zukunftsgerichtete Aussagen beziehen sich deshalb nur auf den Tag, an dem sie gemacht werden. Wir übernehmen keine Verpflichtung, solche Aussagen angesichts neuer Informationen oder künftiger Ereignisse zu aktualisieren.

Zukunftsgerichtete Aussagen beinhalten naturgemäß Risiken und Unsicherheitsfaktoren. Eine Vielzahl wichtiger Faktoren kann dazu beitragen, dass die tatsächlichen Ergebnisse erheblich von zukunftsgerichteten Aussagen abweichen. Solche Faktoren sind etwa die Verfassung der Finanzmärkte in Deutschland, Europa, den USA und andernorts, in denen wir einen erheblichen Teil unserer Erträge erzielen und einen erheblichen Teil unserer Vermögenswerte halten, die Preisentwicklung von Vermögenswerten und Entwicklung von Marktvolatilitäten, die Umsetzung unserer strategischen Initiativen, die Verlässlichkeit unserer Grundsätze, Verfahren und Methoden zum Risikomanagement sowie andere Risiken.

