Vergütungspolitik

DWS Grundbesitz GmbH

DWS

Vergütungspolitik der DWS Grundbesitz GmbH

Die DWS Grundbesitz GmbH, eine Tochtergesellschaft der DWS Group GmbH & Co. KGaA („DWS KGaA"), ist in die gruppenweite Vergütungsstrategie der DWS-Gruppe[1] (nachfolgend nur „DWS") einbezogen. Die DWS als globale Vermögensverwaltung strebt danach, der bevorzugte Investmentpartner für unsere Kunden und Kundinnen der bevorzugte Arbeitgeber für unsere Mitarbeitende zu sein und einen Mehrwert für unsere Aktionäre und Aktionärinnen zu schaffen. Eine angemessene Vergütung spielt eine wesentliche Rolle bei der erfolgreichen Erreichung dieser strategischen Ziele der DWS. Die fähigsten Mitarbeitenden weltweit zu gewinnen und zu halten, ist ein zentraler Bestandteil unserer Vergütungsstrategie. Der Eckpfeiler hierfür ist das Konzept der leistungsgerechten Vergütung innerhalb eines soliden Risikomanagements und Governance-Rahmens sowie unter Berücksichtigung von Marktfaktoren und gesellschaftlichen Werten. Da wir bestrebt sind, die Vergütung an die sich entwickelnden internen und externen Erwartungen anzupassen, werden die Vergütungsstrukturen regelmäßig überprüft und bei Bedarf verbessert.

Innerhalb der DWS setzt sich die Gesamtvergütung der Mitarbeitenden aus einer festen und einer variablen Vergütung zusammen, wobei die DWS über alle Mitarbeitendengruppen hinweg ein angemessenes Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung sicherstellt. Die Gesamtvergütungsstrukturen spiegeln die divisionalen und regionalen Vergütungsstrukturen, interne Relationen und Marktdaten wider und helfen dabei, Konsistenz in der gesamten DWS zu erreichen. Die Festvergütung ist das wichtigste und primäre Element der Vergütung für die Mehrheit der DWS Mitarbeitenden und spiegelt den Wert der individuellen Rolle und Funktion innerhalb des Unternehmens wider. Die variable Vergütung ist ein diskretionäres Vergütungselement, das es der DWS ermöglicht, Mitarbeitende für ihre Leistung und ihr Verhalten zusätzlich zu belohnen. Die Position eines Mitarbeitenden im Unternehmen sowie funktionale, regionale und unternehmensspezifische Besonderheiten bestimmen, welche variablen Vergütungselemente für einen bestimmten Mitarbeitenden anwendbar sind und unter welchen Bedingungen sie gelten.

Entscheidungen über variable Vergütungen werden unter Berücksichtigung der risikoadjustierten Performance und der langfristigen Stabilität der Investmentvermögen verwaltenden Gesellschaften und der DWS getroffen. Die Vergütungsstrukturen sind so gestaltet, dass sie keine Anreize für eine übermäßige Risikobereitschaft bieten. Dies gilt insbesondere für Mitarbeitende, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil haben (Material Risk Takers) und die gemäß den jeweiligen regulatorischen Anforderungen, insbesondere gemäß der europäischen Alternative Investment Fund Manager Directive (AIFMD)[2], der europäischen Richtlinie betreffend die Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW-Ril)[3] und deren Umsetzung in nationales Recht, als solche identifiziert wurden.

Die DWS wendet bei der Bestimmung der variablen Vergütung eine robuste Methodik an, die die risikobereinigte Performance widerspiegelt (einschließlich Ex-ante- und Ex-post-Risikoanpassungen) und in erster Linie von (i) der Tragfähigkeit der DWS, d. h. was "kann" die DWS in Übereinstimmung mit ihrem Risikoprofil und anderen aufsichtsrechtlichen Anforderungen gewähren, und (ii) der Performance, d. h. was "sollte" die DWS gewähren, um eine angemessene leistungsbezogene Vergütung zu zahlen und gleichzeitig das langfristige Wohlergehen des Unternehmens zu schützen, bestimmt wird.

Die Tragfähigkeit der DWS wird vom Vergütungsausschuss („DWS Compensation Committee") bewertet, um festzustellen, ob die Kernparameter im Rahmen der prognostizierten Erfüllung der regulatorischen und strategischen Ziele sowie der Auswirkungen auf ihr Risikoprofil und die Rentabilität im Einklang mit den strategischen Zielen liegen.

Im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der DWS werden Nachhaltigkeitsaspekte, nachhaltigkeitsbezogene Risikokennzahlen sowie Nachhaltigkeitsindikatoren – soweit anwendbar – bei der Festlegung und Bewertung von unternehmensweiten und divisionalen Prioritäten berücksichtigt. Einige dieser Aspekte fließen zudem in die Festlegung der variablen Vergütung innerhalb der DWS Group ein.

Auf der Ebene des einzelnen Mitarbeitenden hat die DWS "Variable Compensation Guiding Principles" aufgestellt, in denen die Faktoren und Messgrößen aufgeführt sind, die von den Führungskräften bei individuellen variablen Vergütungsentscheidungen berücksichtigt werden müssen. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren und Messgrößen gehören unter anderem die risikoangepasste finanzielle und nicht-finanzielle Leistung des Geschäftsbereichs, kulturelle und verhaltensbezogene Erwägungen, disziplinarische Sanktionen, individuelle Leistung und Überlegungen zur Bindung des Mitarbeitenden.

[1] DWS-Gruppe bezeichnet die DWS Group GmbH & Co. KGaA und ihre Tochtergesellschaften, bestehend aus allen Gesellschaften, bei denen die DWS Group GmbH & Co. KGaA die direkte oder indirekte Muttergesellschaft mit Mehrheitsbeteiligungen (Eigenkapital- oder Stimmrechtsanteil von mehr als 50 %) ist (einschließlich Niederlassungen und Repräsentanzen)

[2] AIFMD bezeichnet die Richtlinie 2011/61/EU vom 8. Juni 2011 über die Verwalter alternativer Investmentfonds in ihrer jeweils gültigen Fassung

[3] Richtlinie 2009/65/EG vom 13. Juli 2009 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) in der jeweils geltenden Fassung

Das DWS Compensation Committee („DCC") wurde von der Geschäftsführung der DWS KGaA eingerichtet und hat den Auftrag, nachhaltige Vergütungsrahmen und -grundsätze zu entwickeln und zu gestalten, Empfehlungen zur Höhe der Gesamtvergütung auszuarbeiten und eine angemessene Vergütungs- und Leistungssteuerung und -überwachung für die DWS sicherzustellen. Das DCC legt quantitative und qualitative Faktoren zur Leistungsbeurteilung als Grundlage für vergütungsrelevante Entscheidungen fest und gibt der Geschäftsführung entsprechende Empfehlungen hinsichtlich des jährlichen variablen Vergütungspools und dessen Verteilung auf die DWS-Geschäftsbereiche.

Weitere Einzelheiten zu unserem Vergütungssystem werden regelmäßig im jeweiligen Jahresbericht des Anlageprodukts offengelegt.

Versionshistorie gemäß Art. 12 der Verordnung (EU) 2019/2088

Version	Datum	Erläuterung zu den Änderungen
V05	28.04.2026	Regelmäßige Überprüfung, Anpassung der Beschreibung über Nachhaltigkeit gemäß ‚DWS Compensation Framework'
V04	10.06.2025	Regelmäßige Überprüfung, Anpassung an die geschlechterneutrale Ansprache
V03	17.09.2024	Regelmäßige Überprüfung, Erweiterung der Beschreibung über Nachhaltigkeitgemäß der Beschreibung in der ‚DWS Group Policy'
V02	13.09.2023	Regelmäßige Überprüfung, Aktualisierung der Beschreibung des DWS Compensation Committee
V01	10.03.2021	Initiale Offenlegung gemäß Art. 10 der Verordung (EU) 2019/2088