

# 2021

Hauptversammlung

09. Juni 2022

Vergütungsbericht 2021



Investors for a new now

## Vergütungsbericht 2021

### Inhalt

#### Vergütung der Geschäftsführung

- Governance der Vergütung

- Ausrichtung der Vergütung der Geschäftsführung an der Strategie der DWS

- Vergütungsrelevante Ereignisse im Geschäftsjahr 2021

  - Weiterentwicklung des Vergütungssystems ab 1. Januar 2021

  - Billigung durch die Hauptversammlung 2021

  - Abweichungen vom Vergütungssystem

  - Zusammensetzung der Geschäftsführung

- Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

  - Struktur der Vergütung

  - Erfolgsunabhängige Komponente (fixe Vergütung)

    - Grundgehalt

    - Sonstige Leistungen

    - Betriebliche Altersvorsorge

  - Erfolgsabhängige Komponente (variable Vergütung)

    - Short-Term Award (STA)

    - Long-Term Award (LTA)

  - Vergütungsinstrumente und Zurückbehaltungszeiträume

  - Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung und Höchstgrenzen der Vergütung

- Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021

  - Erfolgsunabhängige Komponente (fixe Vergütung)

  - Erfolgsabhängige Komponente (variable Vergütung)

    - Short-Term Award (STA)

      - Individuelle Balanced Scorecard

      - Individuelle Ziele

      - Gesamtzielerreichung STA

    - Long-Term Award (LTA)

      - DWS-Gruppenkomponente

      - Deutsche-Bank-Gruppenkomponente

      - Gesamtzielerreichung LTA

  - Angemessenheit der Vergütung

  - Horizontal – externer Vergleich

- Vertikal – interner Vergleich
- Einhaltung der Vergütungsobergrenzen
  - Mehrjährige variable Vergütung
  - Leistungs- und Verfallbedingungen und Clawback
  - Leistungen im Falle der Beendigung des Mandats
  - Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung
  - Leistungen für den Fall der regulären Beendigung
  - Anrechnung von Vergütung aus Mandaten
  - Vergütungssystem der weiteren Anstellungsverträge mit einer Tochtergesellschaft
- Angaben zur Höhe der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2021
  - Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder der Geschäftsführung
  - Festgelegte Gesamtvergütung
  - Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)
  - Vergütung der früheren Mitglieder der Geschäftsführung
  - Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)
  - Pensionsleistungen
- Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats
- Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses
- Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Der Vergütungsbericht 2021 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 2021 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 den anwendbaren Vorgaben der EU-Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMD) und der EU-Richtlinie betreffend Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren V (OGAW V). Er berücksichtigt außerdem den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie die relevanten Rechnungslegungsvorschriften.

In Anlehnung an § 162 AktG gibt der Vergütungsbericht zudem klar und verständlich Auskunft über die im Geschäftsjahr 2021 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 die Aufgabe der Führung der Geschäfte erfüllen.

Rechtsformbedingt ist die Gesellschafterversammlung für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder der Geschäftsführung sowie die konkrete Festlegung der Struktur verantwortlich. Ferner bestimmt sie 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 aus zwei von der Gesellschafterversammlung bestellten Mitgliedern (derzeit zwei Mitglieder des Konzernvorstands der Deutschen Bank) und zwei von den Aktionärsvertretern 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.

Aufgrund regulatorischer Anforderungen haben derzeit die drei Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Investment, Coverage und Produkt neben ihrem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH jeweils einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns, der DWS Investment GmbH. 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 sowohl die von der DWS Management GmbH als auch die von der im Konzernabschluss konsolidierten Tochtergesellschaft DWS Investment GmbH festgesetzte Vergütung. Das der Vergütung aus der Tochtergesellschaft zugrundeliegende Vergütungssystem wird aus Gründen der Transparenz im Abschnitt ‚Vergütungssystem der weiteren Anstellungsverträge mit einer Tochtergesellschaft‘ in seinen Grundzügen erläutert.

### Ausrichtung der Vergütung der Geschäftsführung an der Strategie der DWS

Die Geschäftsführung ist für die Steuerung und Kontrolle des gesamten Konzerns verantwortlich. Das Vergütungssystem für die Geschäftsführer leistet dabei einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der langfristigen Strategie und Entwicklung des Konzerns sowie zur wertorientierten und nachhaltigen Unternehmensführung im Einklang mit den Aktionärsinteressen. Ein weiteres Ziel des Vergütungssystems ist, den Mitgliedern der Geschäftsführung unter Berücksichtigung der gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen sowie den Grundsätzen guter Corporate Governance ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

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

## Grundsätze der Vergütung

<b>Förderung der Strategie des DWS-Konzerns</b>	Die Strategie des Konzerns bildet die Grundlage für die Festlegung relevanter und zugleich anspruchsvoller Ziele. Der Erreichungsgrad dieser Ziele bestimmt die Höhe der variablen Vergütung. Besondere Leistungen können so angemessen honoriert werden, während Zielverfehlungen zu einer Verringerung der variablen Vergütung führen, bis hin zum vollständigen Entfallen (Pay for Performance).
<b>Ausrichtung auf eine langfristige Unternehmensentwicklung</b>	Langfristig orientierte Ziele und Leistungsparameter sowie eine in überwiegend aufgeschobener Form gewährte variable Vergütung garantieren eine zukunftsgerichtete, nachhaltige Arbeit zur Förderung des weiteren Erfolgs und einer positiven Geschäftsentwicklung.
<b>Nachhaltigkeit als Kern des Handelns</b>	Verantwortliches und nachhaltiges Handeln haben oberste strategische Priorität. Deshalb sind die Leistungsparameter des Vergütungssystems eng mit der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie der DWS verknüpft.
<b>Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre</b>	Klar definierte Finanzkennzahlen, die am Ergebnis des DWS-Konzerns ausgerichtet sind und die Festsetzung der variablen Vergütung unmittelbar bestimmen sowie die Gewährung eines hohen Anteils der variablen Vergütung in aktienbasierten Vergütungsinstrumenten sichern eine enge Bindung der variablen Vergütung an die Entwicklung der DWS-Aktie und an die Interessen der Aktionäre.
<b>Motivation zu gemeinschaftlicher und individueller Leistung</b>	Ambitionierte und motivierende individuelle Ziele in dem jeweiligen Verantwortungsbereich jedes Einzelnen sowie die Berücksichtigung der Leistung der Geschäftsführung als Gesamtgremium fördern ein erfolgreiches und dynamisches Umfeld.

## Vergütungsrelevante Ereignisse im Geschäftsjahr 2021

### Weiterentwicklung des Vergütungssystems ab 1. Januar 2021

Vor dem Hintergrund geänderter regulatorischer Anforderungen durch das zum 1. Januar 2020 in Kraft getretene Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und der neuen Fassung des Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK 2020) wurde das seit dem Börsengang im März 2018 geltende Vergütungssystem für die Geschäftsführer im Geschäftsjahr 2020 überprüft und unter Berücksichtigung dieser Anforderungen weiterentwickelt. Als Ergebnis der Überprüfung hat die Gesellschafterversammlung das Vergütungssystem in folgenden Aspekten geändert:

In der erfolgsabhängigen variablen Vergütung wurde durch die Bündelung aller gemeinsamen strategischen Ziele in der Langfristkomponente und einer höheren Gewichtung von nunmehr 60% ein noch größerer Fokus auf den langfristigen strategischen Erfolg gelegt.

Im Einklang mit der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie der DWS wurde die variable Vergütung stärker mit den ESG-Ambitionen verknüpft: Durch individuelle Zielsetzungen im Short-Term Award (STA) als auch durch gemeinschaftliche Ziele im Long-Term Award (LTA) sind nunmehr mindestens 20% der gesamten variablen Zielvergütung mit ESG Zielen verknüpft.

### Billigung durch die Hauptversammlung 2021

Das mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung wurde der Hauptversammlung der DWS KGaA am 9. Juni 2021 gemäß § 120a Absatz 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 99,21% gebilligt.

Eine detaillierte Beschreibung des Vergütungssystems ist auf der Internetseite der DWS dargestellt ([Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin.pdf](#)).

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgte im Rahmen der Geschäftsführer-Anstellungsverträge und galt für alle im Geschäftsjahr 2021 aktiven Mitglieder der Geschäftsführung.

## 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 2021 keinen Gebrauch gemacht.

## Zusammensetzung der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung bestand im Geschäftsjahr 2021 aus sechs Mitgliedern. Die Mandate von Dr. Asoka Wöhrmann, Mark Cullen, Dirk Görden, Stefan Kreuzkamp und Claire Peel wurden für weitere drei Jahre verlängert.

## 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.

### Erfolgsunabhängige Komponente (fixe Vergütung)

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

### Grundgehalt

Das Grundgehalt berücksichtigt die Position als Mitglied der Geschäftsführung und die damit verbundene gemeinsame Verantwortung der Geschäftsführung. Außerdem wird der Dauer der Zugehörigkeit in der Geschäftsführung Rechnung getragen, indem bei der Wiederbestellung eines Mitglieds der Geschäftsführung ein höheres Grundgehalt festgelegt werden kann. Darüber hinaus orientiert sich die Höhe an den jeweiligen Marktgegebenheiten. Dabei wird aufgrund regulatorischer Vorgaben eine Obergrenze der variablen Vergütung von 200% der fixen Vergütung beachtet und daher die fixe Vergütung so bemessen, dass auch unter Berücksichtigung dieser Vorgaben eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Gesamtvergütung sichergestellt werden kann.

Das Grundgehalt beträgt 2.400.000 € pro Jahr für den Vorsitzenden der Geschäftsführung und zwischen 950.000 € und 1.250.000 € pro Jahr für die übrigen Mitglieder der Geschäftsführung. Die Auszahlung erfolgt in zwölf gleichen Monatsraten.

### Sonstige Leistungen

Darüber hinaus stehen allen Mitgliedern der Geschäftsführung sonstige Leistungen zu. Diese umfassen zum einen vertraglich zugesicherte regelmäßig wiederkehrende Leistungen, wie Beiträge zu Versicherungen, die Kostenübernahme für die Teilnahme an medizinischen Vorsorgeuntersuchungen und – für in Deutschland ansässige Mitglieder der Geschäftsführung – eine Firmenwagenoption auf Basis der Firmenwagenrichtlinie des Deutsche-Bank-Konzerns. Darüber hinaus können anlassbezogen den Mitgliedern der Geschäftsführung, die nicht in Deutschland ansässig sind, z. B. die Kosten zur Erstellung der Einkommensteuererklärung erstattet werden.

Die Verfügbarkeit und individuelle Inanspruchnahme dieser Leistungen können je nach Standort und persönlicher Situation variieren, weshalb die Höhe der sonstigen Leistungen zu Beginn des Jahres nicht genau bestimmbar ist. Die Höchstgrenze der Vergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG (Maximalvergütung) darf insgesamt durch diese Leistungen jedoch nicht überschritten werden.

### Betriebliche Altersvorsorge

Zusätzlich erhalten die Mitglieder der Geschäftsführung eine Zusage auf Altersversorgungsleistungen im Rahmen des für die Mitarbeiter der DWS in Deutschland geltenden beitragsorientierten Pensionsplans.

Für die Mitglieder der Geschäftsführung wird ein fester jährlicher Betrag in Höhe von 90.000 € bzw. 300.000 € für den Vorsitzenden der Geschäftsführung in den Pensionsplan eingezahlt (jährlicher Beitrag). Der jährliche Beitrag wird in ausgewählte Investmentfonds investiert. Außerdem wird ein zusätzlicher Risikobeitrag von 10.000 € pro Jahr zur Absicherung vorzeitiger Versorgungsfälle bereitgestellt. Die Marktwerte der Investitionen bilden zusammen das Versorgungskapital, das im Versorgungsfall (Altersgrenze, Invalidität oder Tod) zur Verfügung steht.

Mitglieder der Geschäftsführung, die außerhalb Deutschlands ihren Wohnsitz haben und ihr Einkommen im Ausland versteuern, können statt der Versorgungszusage eine Pensionszulage wählen, die in der Höhe dem jährlichen Beitrag zur Altersvorsorge entspricht.

### Erfolgsabhängige Komponente (variable Vergütung)

Die variable Vergütung setzt sich erfolgsabhängig und der zeitlichen Ausrichtung der Ziele folgend aus einer Kurzfristkomponente (Short-Term Award) und einer Langfristkomponente (Long-Term Award) zusammen. Für die variable Vergütung werden zu Beginn eines Geschäftsjahres Ziele und Bemessungsparameter festgelegt, deren Erreichungsgrade nach Ablauf des relevanten Geschäftsjahres die Höhe der variablen Vergütung bestimmen. So ist jederzeit eine enge Koppelung von Leistung und Vergütung sichergestellt.

### Short-Term Award (STA)

Mit dem STA wird das Erreichen von individuellen und divisionalen Zielen des Mitglieds der Geschäftsführung honoriert. Die dem STA zugrunde liegenden Leistungskriterien sind jeweils auf ein Geschäftsjahr bezogen. Die vereinbarten Ziele unterstützen die geschäftspolitischen und strategischen Ziele der DWS und stehen im Einklang mit dem Verantwortungsbereich des einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung und den damit verbundenen spezifischen Herausforderungen.

Der STA bestimmt sich zum einen aus Zielen der individuellen Balanced Scorecard und zum anderen aus bis zu drei weiteren individuellen Zielen. Der die Balanced Scorecard umfassende Teil des STA fließt mit einem Anteil von 20% in die Leistungsbemessung ein. Zu gleichem Teil fließen die zusätzlichen individuellen Ziele in den STA ein. Die Summe aus Balanced Scorecard und den zusätzlichen individuellen Zielen macht damit 40% der Zielgröße der gesamten variablen Vergütung aus.

Die Zielbeträge des STA liegen bezogen auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung bei 100% Zielerreichung zurzeit zwischen 200.000 € und 1.440.000 €. Der maximal mögliche Zielerreichungsgrad ist einheitlich auf 150% begrenzt.

## Long-Term Award (LTA)

Der Schwerpunkt bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt auf der Erreichung strategischer und langfristig orientierter Ziele. Im LTA werden diese Ziele gebündelt und für alle Mitglieder der Geschäftsführung gemeinschaftlich festgelegt. Der Anteil des LTA an der gesamten variablen Zielvergütung beträgt einheitlich 60%.

Der LTA bestimmt sich überwiegend aus der DWS-Gruppenkomponente, die im Einklang mit der Strategie des DWS-Konzerns auf Basis von drei Erfolgskennzahlen als wichtiger Gradmesser für den Erfolg sowie das Wachstum des Geschäfts bemessen wird: Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation, Nettomittelaufkommen (als prozentualer Anteil des verwalteten Vermögens (AuM)) und Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance – ESG).

Für jedes der drei vorgenannten Ziele hat die Gesellschafterversammlung einen festen Anteil an der Zielgröße der DWS-Gruppenkomponente festgesetzt. Diese Zielgröße beläuft sich insgesamt auf 50% der gesamten variablen Zielvergütung.

Aufgrund regulatorischer Vorgaben ist bei der Ermittlung der variablen Vergütung auch der Gesamterfolg des Deutsche-Bank-Konzerns zu berücksichtigen. Aus diesem Grund sind die gemeinschaftlichen Ziele zusätzlich an der Strategie und dem Erfolg des Deutsche-Bank-Konzerns ausgerichtet. Im Einklang mit dieser Strategie dienen vier Erfolgskennzahlen, die wichtige Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil des Deutsche-Bank-Konzerns darstellen, als Bezugsgrößen für die Deutsche-Bank-Gruppenkomponente des LTA: Harte Kernkapitalquote, Verschuldungsquote, Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen und Eigenkapitalrendite. Die vier vorgenannten Ziele fließen gleichgewichtet in die Zielgröße für die Deutsche-Bank-Gruppenkomponente ein. Die Deutsche-Bank-Gruppenkomponente hat einen Anteil von 10% an der gesamten variablen Zielvergütung.

Die Zielbeträge des LTA bei 100% Zielerreichung liegen bezogen auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung zurzeit zwischen 300.000 € und 2.160.000 €. Der maximal mögliche Zielerreichungsgrad ist einheitlich auf 150% begrenzt.

## Vergütungsinstrumente und Zurückbehaltungszeiträume

Die festgesetzte variable Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsführung kann insgesamt, mindestens jedoch mit einem Anteil von 60%, aufgeschoben gewährt werden; dies sichert eine angemessene Berücksichtigung der Nachhaltigkeit des Erfolgs in der Geschäfts- und Risikostrategie und führt zu einer langfristigen Anreizwirkung der variablen Vergütung. Mehr als die Hälfte der gesamten variablen Vergütung wird zudem in Form aktienbasierter Vergütungsinstrumente gewährt, deren Wert sich an der Kursentwicklung der DWS-Aktie orientiert.

Die aufgeschoben gewährten Vergütungsinstrumente unterliegen zusätzlichen Leistungs- und Verfallbedingungen, die zu einem vollständigen oder teilweisen Verfall führen können (Malus). Darüber hinaus hat die Gesellschafterversammlung die Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütung in bestimmten Fällen zurückzufordern (Clawback). Die Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten variablen Vergütung erstreckt sich über einen Zeitraum von einem bis zu sechs Jahren.

## Übersicht über das Vergütungssystem

Vergütungskomponenten			Maximum	Vergütungsinstrumente und Zurückbehaltungsregeln
Variabel	Short-Term Award	<b>Individuelle Ziele</b> – 20% Individuelle Balanced Scorecard – 20% Individuelle Ziele	40%	Nicht aufgeschobene Vergütung – Barvergütung – Aktienbasierte Vergütung mit einjähriger Haltefrist  Aufgeschobene Vergütung – Barvergütung mit ratierlicher Gewährung über 5 Jahre – Aktienbasierte Vergütung mit ratierlicher Gewährung über 5 Jahre und einjähriger Haltefrist
	Long-Term Award	<b>Gemeinschaftliche Ziele</b> – 25% Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation – 10% Nettomittelaufkommen – 15% ESG-Profil – 10% Deutsche-Bank-Gruppenkomponente	60%	
Fix	Grundgehalt		100%	Leistungs- und Verfallbedingungen – Malus- und Clawback-Regelungen
	Pensionsplan / Pensionszulage	Sonstige Leistungen		

Weitere Regelungen: Höchstgrenzen der Vergütung sowie Zusagen und Leistungen im Zusammenhang mit Beginn und Beendigung der Tätigkeit.

### 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 folgenden Bandbreiten dar:

### Vergütungsbestandteile und relative Anteile

Vergütungsbestandteile	Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung (in %)	
	CFO, COO und Leiter der Product Division	CEO, Leiter der Investment- und Leiter der Coverage Division
Langfristkomponente (Long-Term Award)	19 - 32%	29 - 35%
Kurzfristkomponente (Short-Term Award)	13 - 21%	19 - 24%
Grundgehalt	42 - 63%	38 - 48%
Beitrag Pensionsplan / Pensionszulage	3 - 6%	1 - 5%
Regelmäßige sonstige Leistungen	1%	1%
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

Zum einen hat die Gesellschafterversammlung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG für die Gesamtvergütung eine Begrenzung (Maximalvergütung) in Höhe von einheitlich 9,85 Mio € für jedes Mitglied der Geschäftsführung festgelegt. Bis zu dieser Obergrenze werden neben dem Grundgehalt und der variablen Vergütung auch regelmäßige und anlassbezogene sonstige Leistungen sowie der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersvorsorge bzw. Pensionszulagen berücksichtigt.

Nach den für den Finanzsektor geltenden Capital Requirements Directive (CRD IV) Regelungsansätzen, umgesetzt in § 25a Absatz 5 Kreditwesengesetz (KWG) und § 6 InstVV, ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung auf 1:1 (Cap-Regelung) begrenzt, d.h. die Höhe der variablen Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht überschreiten. Die Gesellschafterversammlung hat von der durch das Gesetz eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht und beschlossen, die Obergrenze für das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung auf 1:2 zu erhöhen.

Für die variablen Bestandteile definiert die Gesellschafterversammlung eine Ziel- und eine Maximalgröße. Der maximal mögliche Zielerreichungsgrad bei den kurzfristigen wie bei den langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen ist einheitlich auf 150% begrenzt. Werden die Ziele demnach übertroffen, so ist die Festlegung sowohl der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen Vergütung am Jahresende dennoch auf 150% der variablen Zielvergütung 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 die für jedes einzelne Mitglied der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2021 bezogen auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung festgelegten Ziel- und Maximalwerte der variablen Vergütungsbestandteile sowie das Grundgehalt dargestellt. Die Maximalwerte der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile wurden dem maximal möglichen Zielerreichungsgrad entsprechend einheitlich auf 150% der jeweiligen Zielwerte festgesetzt.

## Ziel- und Maximalwerte

in €	2021				2020
	Grundgehalt	Short-Term Award	Long-Term Award <sup>1</sup>	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung <sup>2</sup>
<b>Vorsitzender der Geschäftsführung und Leiter der Executive Division</b>					
Zielwert	2.400.000	1.440.000	2.160.000	6.000.000	6.000.000
Maximalwert	2.400.000	2.160.000	3.240.000	7.800.000	7.200.000
<b>Chief Financial Officer und Leiterin der CFO Division</b>					
Zielwert	1.200.000	320.000	480.000	2.000.000	2.000.000
Maximalwert	1.200.000	480.000	720.000	2.400.000	2.400.000
<b>Chief Operating Officer und Leiter der COO Division</b>					
Zielwert	1.250.000	620.000	930.000	2.800.000	2.800.000
Maximalwert	1.250.000	930.000	1.395.000	3.575.000	3.575.000
<b>Chief Investment Officer und Leiter der Investment Division<sup>3</sup></b>					
Zielwert	1.250.000	700.000	1.050.000	3.000.000	3.000.000
Maximalwert	1.250.000	1.050.000	1.575.000	3.875.000	4.000.000
<b>Leiter der Client Coverage Division<sup>3</sup></b>					
Zielwert	1.200.000	480.000	720.000	2.400.000	2.400.000
Maximalwert	1.200.000	720.000	1.080.000	3.000.000	3.000.000
<b>Leiter der Product Division<sup>3</sup></b>					
Zielwert	950.000	200.000	300.000	1.450.000	1.450.000
Maximalwert	950.000	300.000	450.000	1.700.000	1.700.000

<sup>1</sup> Der Long-Term Award hat einen Anteil von 60% an der gesamten variablen Zielvergütung, 50% bestimmen sich aus der DWS-Gruppenkomponente und 10% aus der Deutsche-Bank-Gruppenkomponente.

<sup>2</sup> Die Werte sind annualisierte Werte per 31. Dezember 2020.

<sup>3</sup> Die derzeitigen Funktionsinhaber haben 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.

## Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021

### 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 der Vorgaben des Vergütungssystems auf Basis der einzelvertraglichen Zusagen und der individuellen Inanspruchnahme gewährt.

### Erfolgsabhängige Komponente (variable Vergütung)

Die variable erfolgsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 hat die Gesellschafterversammlung dem Vorschlag des gemeinsamen Ausschusses folgend auf der Grundlage der Zielerreichung der vorab definierten und vereinbarten finanziellen und nichtfinanziellen Ziele festgelegt. Für alle Ziele wurden anspruchsvolle und ambitionierte Ziel- und Maximalwerte sowie Bemessungsparameter für das Geschäftsjahr 2021 definiert, aus denen sich der Erreichungsgrad der Ziele transparent ableiten ließ. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung lag zwischen 0% und 150%.

### Short-Term Award (STA)

Die Höhe des STA leitet sich zum einen aus den Ergebnissen der Balanced Scorecards und zum anderen aus der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele ab.

### Individuelle Balanced Scorecard

Die Balanced Scorecard ist ein Instrument zur Steuerung und Kontrolle von Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators KPIs) 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 nichtfinanzielle Erfolgskennzahlen in

einem ausgewogenen Verhältnis. Dabei finden im Einklang mit den strategischen Prioritäten auch Aspekte aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung Berücksichtigung, wie etwa nachhaltige Finanzierungen und Produkte, regulatorische Anforderungen und Unternehmenskultur.

Diese Erfolgskennzahlen werden in fünf am Geschäftsmodell eines Vermögensverwalters ausgerichteten Kategorien gebündelt. Die Kategorien werden unter Berücksichtigung der jeweiligen Verantwortungsbereiche der Mitglieder der Geschäftsführung mit einer individuellen Gewichtung versehen. Für alle Erfolgskennzahlen werden klare finanzielle und nichtfinanzielle Zielgrößen gesetzt, die anhand definierter Messparameter jederzeit überprüft und am Jahresende transparent gemessen werden können.

Der Erreichungsgrad der Ziele wird am Ende des Jahres unter Berücksichtigung vorabdefinierter Unter- und Obergrenzen in eine prozentuale Zielerreichung je Kategorie übersetzt. Auf Basis der jeweiligen prozentualen Zielerreichung und der individuellen Gewichtungen der einzelnen Kategorien ermittelt sich der Zielerreichungsgrad der individuellen Balanced Scorecards für jedes Mitglied der Geschäftsführung.

### Balanced Scorecard

KPI Kategorien	KPIs	Ziele	Gewichtung der einzelnen Kategorien	Leistung	Ergebnisband <sup>1</sup>	Einwertung	Faktor x Gewichtung	Resultierendes Ergebnis
I. Finanzieller Erfolg (z. B. bereinigte Erträge, Managementgebührenmarge)	KPI 1	Ziel	40 %	Grün	Grün bis gelb	110 %	44 %	85 %
	KPI 2	Ziel		Grün bis gelb				
	KPI n	Ziel		Gelb				
II. Aktivitäten (z. B. Kunden- und Investorentreffen)	KPI 1	Ziel	20 %	Rot	Rot	15 %	3 %	
	KPI 2	Ziel		Rot				
	KPI n	Ziel		Rot				
III. Operationales & Regulatorisches (z. B. Revisorenbewertung der Kontrollumgebung)	KPI 1	Ziel	10 %	Rot	Grün bis rot	80 %	8 %	
	KPI 2	Ziel		Grün bis rot				
	KPI n	Ziel		Grün				
IV. Kultur, Bindung & Führung (z. B. Geschlechterquote in Führungsfunktion)	KPI 1	Ziel	10 %	Rot	Gelb bis rot	40 %	4 %	
	KPI 2	Ziel		Grün bis rot				
	KPI n	Ziel		Gelb				
V. Investment Performance (z. B. Anteil an den Benchmark übertreffenden Produkten)	KPI 1	Ziel	20 %	Grün	Grün	130 %	26 %	
	KPI 2	Ziel		Grün				
	KPI n	Ziel		Grün				

Rahmenwerk (alle KPIs) und Festlegung der Ziele und Leistungsparameter	Festlegung der individuellen Ziele und Gewichtungen der Kategorien	Leistungsmessung	Bewertung und Beurteilung	Ergebnis
------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	------------------	---------------------------	----------

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

### Individuelle Ziele

Bis zu drei zusätzliche individuelle Ziele werden von der Gesellschafterversammlung im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses für das jeweilige Geschäftsjahr mit jedem Mitglied der Geschäftsführung vereinbart. Die Ziele berücksichtigen den jeweiligen

Verantwortungsbereich und können direkt beeinflusst werden. Sie tragen somit in Abhängigkeit von der konkreten strategischen und operativen Herausforderung jedes einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung gezielt zur Umsetzung der Gesamtstrategie des Konzerns bei.

Bei den Zielen handelt es sich um finanzielle und nichtfinanzielle Ziele, die in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen, wobei mindestens eines der Ziele auf die ESG-Strategie einzahlt. Die Ziele können neben strategischen Projekten und Initiativen auch operative Maßnahmen sein, wenn sie wesentliche Grundlagen für die Struktur und Organisation sowie die langfristige Entwicklung der DWS schaffen.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat die Gesellschafterversammlung Ziele aus folgenden Themenfeldern für die Mitglieder der Geschäftsführung festgelegt und mit relevanten und konkreten Bewertungskriterien sowie einer Gewichtung verbunden:

### Individuelle Zielvereinbarungen 2021

Mitglied der Geschäftsführung	Themenfelder der individuellen Zielvereinbarung
Dr. Asoka Wöhrmann	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Nachhaltigkeit als Kernprinzip der DWS vorantreiben</li> <li>_ Die DWS auf ihrem Weg zu einem eigenständigen Vermögensverwalter anführen</li> <li>_ Umsetzung der strategischen Unternehmensagenda</li> </ul>
Manfred Bauer	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ ESG als Grundprinzip für neue Produkte einführen</li> <li>_ Umsetzung einer Initiative, um Einzelprodukte und die Produktpalette der DWS zu optimieren</li> <li>_ Umsetzung von Initiativen zur Stärkung von profitabilem Wachstum</li> </ul>
Mark Cullen	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Führung des COVID-19-Krisenmanagements und des Übergangs zum normalen Geschäftsbetrieb</li> <li>_ Sicherstellung eines stringenten Kostenmanagements mit Schwerpunkt auf Aufwand-Ertrag-Relation</li> <li>_ Umsetzung eines Programms zur Etablierung einer eigenständigen Firmeninfrastruktur</li> </ul>
Dirk Görgen	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Etablierung eines Kernkundenprogramms, einschließlich Wachstum unserer Partnerschaften</li> <li>_ Fokussierung der Verkaufsstrategie auf profitables Wachstum</li> <li>_ Schaffung und Stärkung von ESG-Know-How in Vertrieb und Kundenberatung</li> </ul>
Stefan Kreuzkamp	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Erweiterung der ESG-Verfahrensweisen im Investmentprozess mit besonderem Augenmerk auf Engagement und stringentem Management von ESG-Nachzügler-Unternehmen</li> <li>_ Verstärkte Nutzung Künstlicher Intelligenz in Research- und Investmentprozessen</li> <li>_ Umsetzung weiterer Verbesserungen im Passiven und Quantitativen Geschäft als Teil der Gesamtwachstumsstrategie</li> </ul>
Claire Peel	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Etablierung einer eigenständigen Firmeninfrastruktur in der CFO- und Risk-Division</li> <li>_ Repräsentation der DWS in (externen) Branchenverbänden</li> <li>_ Einbettung von Nachhaltigkeitsansätzen in Risikomanagement- und Finance-Prozessen (inklusive Berichterstattung)</li> </ul>

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 (AFC), Audit, Compliance, Human Resources und Risk berücksichtigt.

### Gesamtzielerreichung STA

Der die Balanced Scorecard umfassende Teil des STA sowie der die zusätzlichen individuellen Ziele umfassende Teil des STA fließen mit einem Anteil von jeweils 50% in die Leistungsbemessung des STA ein.

Unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielerreichungsgrade der Balanced Scorecard und der individuellen Ziele ergeben sich im STA folgende individuelle Gesamtzielerreichungsgrade und Beträge:

## Gesamtzielerreichungsgrade STA

	Zielwert (in €)	Zielerreichungsgrad (in %)	Gesamtwert STA (in €)
Dr. Asoka Wöhrmann	1.440.000	115,00	1.656.000
Manfred Bauer <sup>1</sup>	80.000	127,50	102.000
Mark Cullen	620.000	127,50	790.500
Dirk Görgen <sup>1</sup>	192.000	135,00	259.200
Stefan Kreuzkamp <sup>1</sup>	280.000	115,00	322.000
Claire Peel	320.000	127,50	408.000

<sup>1</sup> Die angegebenen Werte beziehen sich auf den Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%).

## Long-Term Award (LTA)

Die Leistungskriterien, die dem LTA zugrunde liegen, bestehen aus gemeinschaftlichen, langfristig ausgerichteten Zielen, die für alle Mitglieder der Geschäftsführung einheitlich festgelegt wurden. Die Gesellschafterversammlung hat für das Geschäftsjahr 2021 die Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen und die Bewertungsmatrix definiert, aus der sich der Grad der Zielerreichung am Ende des Jahres ermittelt.

## DWS-Gruppenkomponente

Die von der Gesellschafterversammlung im Einklang mit der Strategie des Konzerns ausgewählten drei Erfolgskennzahlen

Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation,  
Nettomittelaufkommen (als prozentualer Anteil des verwalteten Vermögens (AuM)),  
Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)  
haben sich gemessen an den vorab definierten Zielwerten sowie den Ober- und Untergrenzen unter Anwendung der Bewertungsmatrix im Geschäftsjahr 2021 wie folgt entwickelt:

### **Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation**

Mit dem Ziel der bereinigten Aufwand-Ertrag-Relation unterstreicht die DWS den konsequenten Fokus des Managements auf eine weitere Steigerung der operativen Effizienz und Kostenkontrolle, um langfristiges Wachstum und einen maximalen Shareholder-Value zu generieren. Der Anteil des Ziels der bereinigten Aufwand-Ertrag-Relation an der DWS-Gruppenkomponente beträgt 50%.

Ausgehend von dem kommunizierten Ziel einer bereinigten Aufwand-Ertrag-Relation (bereinigt um Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten, Restrukturierungs- und Abfindungskosten sowie transformationsbedingte Kosten) von 60% bis zum Jahr 2024 wurde für 2021 ein anspruchsvolles Jahresziel definiert, dessen Erfolg am Ende des Jahres auf der Grundlage der festgelegten Bewertungsmatrix gemessen wurde.

Das Jahresziel wurde mit einer bereinigten Aufwand-Ertrag-Relation von 58,1% deutlich übertroffen und führte zu einem Zielerreichungsgrad von 150%.

### **Nettomittelaufkommen**

Das Nettomittelaufkommen stellt Vermögenswerte dar, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums von Kunden erworben oder abgezogen wurden. Der Zu- oder Abfluss ist einer der

Haupttreiber für Veränderungen im verwalteten Vermögen. Deshalb ist diese finanzielle Kennziffer seit dem Börsengang ein wichtiger Maßstab für die Messung des organischen Wachstums der DWS und fließt mit einem Anteil von 20% in die DWS-Gruppenkomponente ein.

Auf der Grundlage des Ziels eines durchschnittlichen jährlichen Nettomittelaufkommens von mehr als 4% (in % des verwalteten Vermögens zum Jahresbeginn im Durchschnitt) bis zum Jahr 2024 wurde für das Jahr 2021 ein ambitioniertes Jahresziel festgelegt.

Das Nettomittelaufkommen betrug im Jahr 2021 48 Mrd €, dies entsprach einem Zuwachs von 6% und lag damit deutlich über der Zielgröße. Auf Grundlage der festgelegten Bewertungsmatrix wurde der Grad der Zielerreichung in Höhe von 150% abgeleitet.

### Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)

In allen Aspekten der Geschäftstätigkeit legt die DWS einen strategischen Schwerpunkt auf die Verbesserung der Integration von Nachhaltigkeitsfaktoren. Die gemeinschaftlich zu erreichenden ESG-Ambitionen im Rahmen des LTA fließen mit einem Anteil von 30% in die DWS-Gruppenkomponente ein.

Folgende konkrete gemeinschaftliche Ziele für 2021 wurden in den Dimensionen ESG definiert

#### ESG-Ziele

Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)			Anteil an der DWS-Gruppenkomponente 30%
Umwelt	Nachhaltige Finanzierung und Investitionen	ESG-Nettomittelaufkommen	6%
		Nachhaltigkeitsrating	6%
	Reduzierung der eigenen CO <sub>2</sub> -Emissionen	Gesamtenergieverbrauch	1%
		Emissionen durch Reisen	5%
Soziales		Corporate-Social-Responsibility-(CSR)-Aktivitäten der DWS-Mitarbeiter	6%
Unternehmensführung		Ethisches Verhalten, Integrität und „Speak-Up“-Kultur	6%

Im Bereich **Umwelt** wurden unter den Aspekten nachhaltige Finanzierung und Investitionen sowie Reduzierung der eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen folgende Ziele vorangetrieben und auf der Grundlage der Bewertungsmatrix die nachstehenden Zielerreichungsgrade erreicht:

ESG-Nettomittelaufkommen: Wachstum der ESG-spezifischen Mittelzuflüsse 150%,  
 Nachhaltigkeitsrating: Verbesserung im Carbon Disclosure Project Rating (CDP) 140%,  
 Reduzierung des Gesamtenergieverbrauchs sowie der durch Reisetätigkeit entstehenden Emissionen (Flug und Bahn) 142%.

In der Dimension **Soziales** wurde als Maßstab für eine Unternehmenskultur, die gesellschaftliches Engagement aktiv fördert, eine breite Beteiligung der DWS-Mitarbeiterschaft an Projekten zur sozialen Verantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR) mit Partnerorganisationen angestrebt. Das in Zeit gemessene Engagement der Mitarbeiter führte zu einer Zielerreichung von 100%.

Unter **Unternehmensführung** wurden die Aspekte Ethisches Verhalten, Integrität und „Speak-Up“ Kultur als Teil der jährlichen Mitarbeiterbefragung berücksichtigt. Dabei ging es insbesondere um die Erfahrung und Bewertung des Führungsverhaltens sowie die Entwicklung einer offenen Gesprächskultur. Die im Jahr 2021 erzielte Zustimmungsrate ergab einen Zielerreichungsgrad von 140%.

Für weitere Details zu den Zielen in der Dimension ESG, verweisen wir auf die Tabelle ‚Nachhaltigkeitsindikatoren‘ im Kapitel ‚Leistungsindikatoren der DWS‘ im DWS Geschäftsbericht 2021.

Zusammenfassend wurde unter Berücksichtigung der Gewichtungen der Einzelziele für das Profil im Bereich ESG ein Zielerreichungsgrad von 134% ermittelt.

### Gesamtzielerreichung DWS-Gruppenkomponente

Aus den vorgenannten Zielerreichungen und unter Berücksichtigung der jeweiligen Anteile der drei Ziele ergibt sich für die DWS-Gruppenkomponente eine rechnerische Gesamtzielerreichung von 145%.

### 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:

LTA Deutsche-Bank-Gruppenkomponente	
<b>Kernkapitalquote</b>	Das harte Kernkapital der Bank im Verhältnis zu ihren risikogewichteten Aktiva
<b>Verschuldungsquote</b>	Das Kernkapital der Bank als prozentualer Anteil ihrer Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der CRR/CRD IV Vorschriften
<b>Bereinigte Kosten</b>	Zinsunabhängige Aufwendungen insgesamt ohne Restrukturierungs- und Abfindungskosten, Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten sowie Wertminderungen des Geschäfts- oder Firmenwerts und der sonstigen immateriellen Vermögenswerte
<b>Eigenkapitalrendite</b>	Den Aktionären zurechenbares Ergebnis nach Steuern, dividiert durch das durchschnittliche, den Deutsche-Bank-Aktionären zurechenbare materielle Eigenkapital. Letzteres wird ermittelt, indem der Geschäfts- oder Firmenwert und sonstige immaterielle Vermögenswerte von dem den Deutsche-Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapital abgezogen werden.

Im Geschäftsjahr 2021 entwickelten sich die vier Erfolgskennzahlen wie folgt: Die Zielerreichung der Harten Kernkapitalquote (CET1-Quote) und der Verschuldungsquote lagen bei 100% und die der bereinigten zinsunabhängigen Aufwendungen bei 20%. Der Erreichungsgrad des Ziels zur Eigenkapitalrendite des Deutsche-Bank-Konzerns lag in 2021 bei 90%. Der Gesamtzielerreichungsgrad aller vier gleichgewichteten Ziele der Deutsche-Bank-Gruppenkomponente betrug damit 77,5%.

### Gesamtzielerreichung LTA

Die DWS-Gruppenkomponente fließt mit einem Anteil von 50% und die Deutsche-Bank-Gruppenkomponente mit einem Anteil von 10% in die Bemessung der gesamten variablen Vergütung ein.

Zusammenfassend ergeben sich im Rahmen des LTA unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielerreichungsgrade sowie der Anteile der Ziele an der DWS- bzw. Deutsche-Bank-Gruppenkomponente folgende Gesamtzielerreichungsgrade:

## Gesamtzielerreichungsgrad LTA

Bestandteil und Referenzgröße	Ziele	Ziel- erreichungsgrad	Gewichtung in Relation zur Komponente	Gesamt- zielerreichung
Long-Term Award	Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation	150%	50%	145%
	DWS-Gruppen- komponente	50%	20%	
	Nettomittelaufkommen	150%	20%	
	Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)	134%	30%	
Deutsche-Bank - Gruppenkomponente	10%	77,5%	100%	77,5%
	Harte Kernkapitalquote / Verschuldungsquote / bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen / Eigenkapitalrendite			

### Angemessenheit der Vergütung

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

Dabei stellt sie sicher, dass die Vergütung gegenüber vergleichbaren Unternehmen marktüblich und angemessen ist und sowohl der Größe und internationalen Ausrichtung als auch der wirtschaftlichen Lage sowie dem Erfolg der DWS Rechnung trägt.

Zu diesem Zweck erfolgt auch eine Beurteilung der Marktüblichkeit durch externe und interne Vergleichsbetrachtungen:

#### Horizontal – externer Vergleich

Die Überprüfung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung erfolgt aufgrund der internationalen Ausrichtung des Konzerns auf Basis von Vergütungsmarktdaten internationaler Vermögensverwalter, die hinsichtlich des verwalteten Vermögens und der Anzahl der Mitarbeiter vergleichbar sind. In dem Vergleich werden die Vergütungshöhen sowie die Vergütungsstrukturen berücksichtigt. Zusätzlich wird die Vergütung mit aufgrund der Marktkapitalisierung vergleichbaren, im S- und MDAX börsennotierten Gesellschaften in Deutschland verglichen.

#### Vertikal – interner Vergleich

Außerdem berücksichtigt die Gesellschafterversammlung die Entwicklung der Vergütung der Geschäftsführung in einem vertikalen Vergleich. Hierbei betrachtet sie das Verhältnis der durchschnittlichen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung zur durchschnittlichen Vergütung der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung sowie der Belegschaft des Konzerns weltweit im Zeitverlauf. Die Belegschaft setzt sich aus tariflichen und außertariflichen Mitarbeitern zusammen.

Die Überprüfung der Angemessenheit für das Geschäftsjahr 2021 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 ergebende Vergütung angemessen ist.

### Einhaltung der Vergütungsobergrenzen

Die von der Gesellschafterversammlung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG für die Gesamtvergütung festgelegte Begrenzung (Maximalvergütung) in Höhe von einheitlich 9,85 Mio € für jedes Mitglied der Geschäftsführung wurde im Geschäftsjahr 2021 eingehalten.

## Mehrjährige variable Vergütung

Im Einklang mit der InstVV und den anwendbaren Vergütungsvorgaben der EU-Richtlinien AIFMD/OGAW V werden mindestens 60% der gesamten variablen Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsführung in aufgeschobener Form gewährt. Die in Aussicht gestellte variable Vergütung kann dabei auch bis zu 100% aufgeschoben gewährt werden.

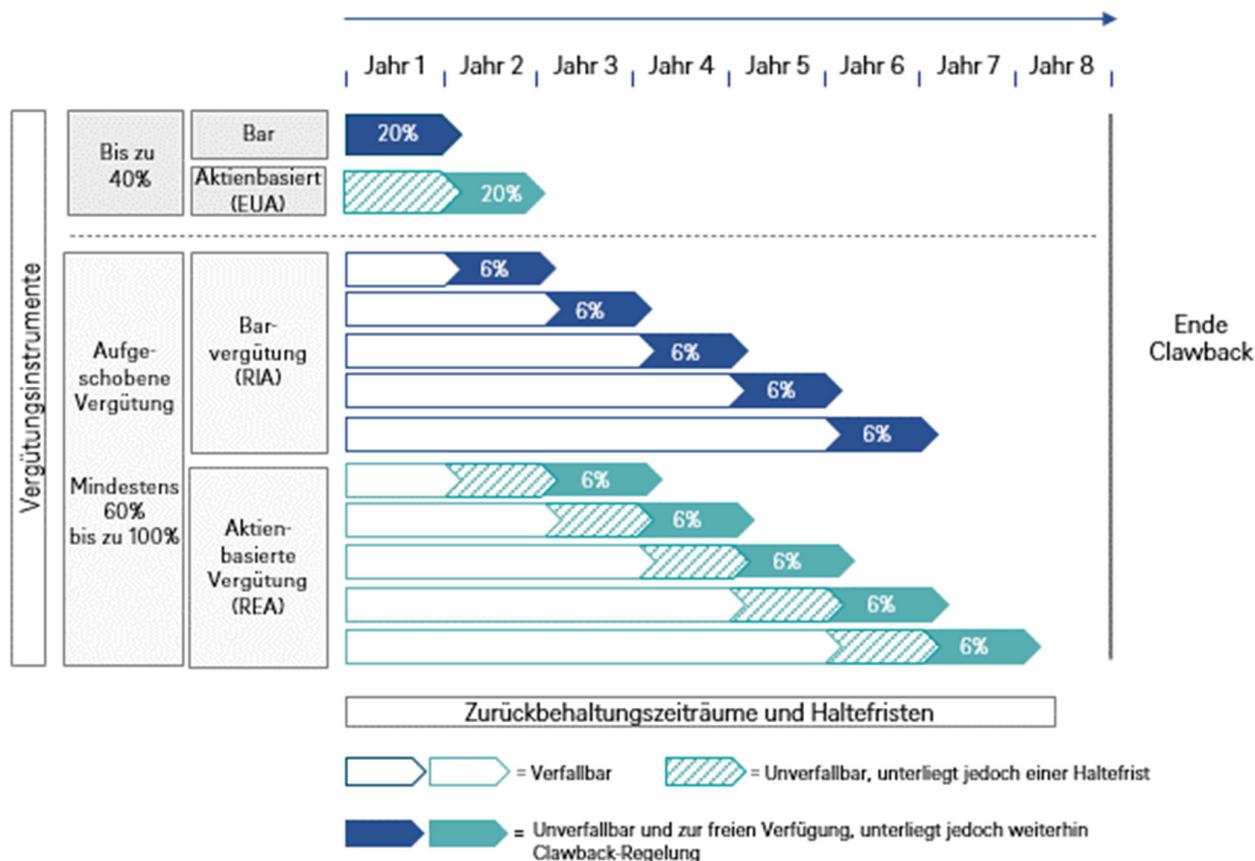
Mehr als die Hälfte des aufgeschobenen Anteils wird in Form aktienbasierter Vergütungsinstrumente (DWS Restricted Equity Award – DWS REA) gewährt, während der noch verbleibende andere Teil als aufgeschobene Barvergütung (DWS Restricted Incentive Award – DWS RIA) gewährt wird. Der DWS RIA kann wahlweise auch ganz oder teilweise in ausgewählte Investment Fonds investiert werden. In diesem Fall wird der Award im Rahmen des „DWS Employee Investment Plan – Elected EIP Award“ gewährt. Die aufgeschobenen Vergütungskomponenten, sowohl der DWS REA als auch der DWS RIA und der Elected EIP Award, werden über einen Zeitraum von fünf Jahren in jährlichen Tranchen zu gleichen Anteilen („Tranche Vesting“) unverfallbar. Die Tranchen des DWS REA 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 – DWS EUA). Der DWS EUA unterliegt ebenfalls einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Nur der verbleibende Teil der nicht aufgeschoben gewährten Vergütung kann unmittelbar in bar ausgezahlt werden.

Insgesamt können somit nur maximal 20% der gesamten variablen Vergütung sofort bar ausgezahlt werden, während mindestens 80% erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden. Dabei erstreckt sich die Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten variablen Vergütung über einen Zeitraum von einem bis zu sechs Jahren. Erst danach können die Mitglieder der Geschäftsführung vollständig über die für ein Geschäftsjahr zugesagte variable Vergütung verfügen. Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums oder der Haltefrist der jeweiligen Tranche.

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 EIP Awards hängt der Wert von der Entwicklung der ausgewählten Investment Fonds ab.

## Überblick über die Vergütungsinstrumente und Zurückbehaltungszeiträume



### Leistungs- und Verfallbedingungen und Clawback

Die variablen Vergütungsbestandteile unterliegen während der Zurückbehaltungszeiträume und Haltefristen besonderen Leistungs- und Verfallbedingungen, die bei Eintreten zu einer teilweisen Reduzierung bis hin zu einem vollständigen Verfall der gewährten, aber noch nicht ausgezahlten variablen Vergütung führen können. Dies sichert eine angemessene Berücksichtigung der Nachhaltigkeit des Erfolges in der Geschäfts- und Risikostrategie und führt zu einer langfristigen Anreizwirkung der variablen Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsführung.

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

Die Nichteinhaltung bestimmter Leistungsbedingungen des DWS-Konzerns im Hinblick auf das Ergebnis des Konzerns vor Steuern, die Mindesteigenmittelanforderungen im Einklang mit den Regelungen der Verordnung über die Aufsichtsanforderungen an Wertpapierfirmen (Verordnung (EU) 2019/2033) und die Kapitaladäquanz des Konzerns in Übereinstimmung mit der Erklärung zum Risikoappetit (Risk Appetite Statement) des DWS-Konzerns.

Die Nichteinhaltung bestimmter Leistungsbedingungen des Deutsche-Bank-Konzerns, wie der Ausweis eines Verlustes nach Steuern aus operativer Geschäftstätigkeit oder das Unterschreiten bestimmter Kapitalanforderungen entsprechender Regulierungs-bzw.

Aufsichtsleitlinien. Nähere Informationen zu den Leistungsbedingungen des Deutsche-Bank-Konzerns sind im Geschäftsbericht der Deutschen Bank einzusehen.

Individuelles Fehlverhalten eines Mitglieds der Geschäftsführung, wie die Verletzung externer oder interner Regularien, bei einer außerordentlichen Kündigung oder individuellen negativen Erfolgsbeiträgen.

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).

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). Im Geschäftsjahr 2021 haben die Überprüfungen keinen Anlass dazu gegeben, von der Möglichkeit einer Einbehaltung oder Zurückforderung Gebrauch zu machen.

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 Geschäftsleitung seit dem Börsengang im März 2018 zugesagt wurden:

### Überblick über Vergütungsinstrumente

Vergütungsinstrument	Beschreibung	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist
2019-2022 DWS Equity Upfront Award (DWS EUA)	Sofort fällige aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des EUA hängt von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab	N/A	12 Monate
2019-2022 DWS Restricted Incentive Award (DWS RIA)	Nicht-aktienbasierte Komponente (aufgeschobene Barvergütung) Die Mitglieder der Geschäftsführung können auch wählen, den gesamten Wert des RIA oder einen Teil davon in ausgewählte Investment Fonds zu investieren. In diesem Fall wird der Award im Rahmen des „DWS Employee Investment Plan – Elected EIP Award“ gewährt. Der Wert des EIP hängt während des Zurückbehaltungszeitraums von der Wertentwicklung der ausgewählten Investment Fonds ab.	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	N/A
2019-2022 DWS Restricted Equity Award (DWS REA)	Aufgeschobene aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des REA hängt während des Zurückbehaltungszeitraums und der Haltefrist von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	12 Monate
2019 DWS Performance Share Unit Award (PSU Award) im Rahmen des DWS Equity Plan	Einmalige aktienbasierte Komponente (bar vergütet) im Zusammenhang mit dem Börsengang: Der Wert des PSU hängt von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab.	Unverfallbarkeit pro rata über drei Jahre	12 Monate

### Leistungen im Falle der Beendigung des Mandats

#### Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung

Wird die Bestellung eines Mitglieds der Geschäftsführung auf Veranlassung der Gesellschafterversammlung vorzeitig beendet, ohne dass ein wichtiger Grund zur Abberufung oder zur Kündigung des Anstellungsvertrages vorliegt, sehen die Anstellungsverträge grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung vor. Zur Ermittlung der Abfindungshöhe sind die Umstände der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages sowie die Dauer der bisherigen Tätigkeit in der Geschäftsführung zu berücksichtigen. Die Abfindung beträgt maximal zwei Jahresvergütungen und ist auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages begrenzt. Für die Berechnung der Abfindung werden die Jahresvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch die voraussichtliche Jahresvergütung für das laufende Geschäftsjahr zugrunde gelegt. Die

Festsetzung und die Gewährung der Abfindung erfolgen im Einklang mit den rechtlichen und regulatorischen Anforderungen, insbesondere den Bestimmungen der InstVV.

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keinen Fall der vorzeitigen Beendigung. Entsprechend wurden auch keine Beendigungsleistungen zugesagt.

### Leistungen für den Fall der regulären Beendigung

Die Mitglieder der Geschäftsführung erhalten eine Zusage auf eine Altersversorgungsleistung im Rahmen des für Mitarbeiter der DWS in Deutschland geltenden beitragsorientierten Pensionsplans.

Die folgende Tabelle zeigt die jährlichen Beiträge und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2021 und 2020 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2021 und 31. Dezember 2020 für die im Jahr 2021 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	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>DWS Management GmbH:</b>								
Dr. Asoka Wöhrmann	125.000	90.000	305.000	180.000	130.186	104.072	359.294	211.833
Manfred Bauer <sup>1</sup>	36.000	18.000	54.000	18.000	41.430	21.269	62.602	20.988
Mark Cullen <sup>2</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirk Görgen	36.000	36.000	111.000	75.000	41.882	42.734	141.469	93.626
Stefan Kreuzkamp	36.000	36.000	138.000	102.000	41.620	42.378	169.617	124.198
Claire Peel <sup>2</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Andere Tochtergesellschaft des Konzerns:</b>								
Manfred Bauer <sup>1</sup>	54.000	27.000	81.000	27.000	61.926	31.992	93.576	31.473
Dirk Görgen	54.000	54.000	166.500	112.500	62.442	63.887	210.932	139.512
Stefan Kreuzkamp	54.000	54.000	627.000	573.000	62.203	63.351	863.066	760.854
<b>Insgesamt</b>	<b>395.000</b>	<b>315.000</b>	<b>1.482.500</b>	<b>1.087.500</b>	<b>441.689</b>	<b>369.683</b>	<b>1.900.556</b>	<b>1.382.484</b>

<sup>1</sup> Mitglied seit 1. Juli 2020.

<sup>2</sup> Mark Cullen und Claire Peel haben statt der Versorgungszusage eine jährliche Pensionszulage in Höhe von 90.000 € gewährt.

### Anrechnung von Vergütung aus Mandaten

In den Anstellungsverträgen ist mit den Mitgliedern der Geschäftsführung vereinbart, dass diese dafür Sorge tragen, dass ihnen Vergütungen, die sie als Mitglied eines Organs, insbesondere eines Aufsichtsrats, eines Beirats oder einer ähnlichen Einrichtung eines Konzernunternehmens des DWS- oder Deutsche-Bank-Konzerns (§ 18 AktG) beanspruchen könnten, nicht zufließen. Entsprechend erhielten die Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung aus Mandaten für konzerneigene Gesellschaften.

Dies gilt nicht für die Vergütung, die die Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Investment, Coverage und Produkt aufgrund ihres weiteren Anstellungsvertrages mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des DWS-Konzerns erhalten

### Vergütungssystem der weiteren Anstellungsverträge mit einer Tochtergesellschaft

Aufgrund regulatorischer Anforderungen haben die Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Investment, Coverage und Produkt zusätzlich zu ihrem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH jeweils einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns, der DWS Investment GmbH. 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 DWS Investment GmbH zugrundeliegende Vergütungssystem unterliegt der branchenspezifischen Regulierung gemäß AIFMD/OGAW V. Sofern Mitarbeiter der Gesellschaft als Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil der Deutschen Bank AG identifiziert wurden (InstVV Material Risk Taker), finden bei abweichenden regulatorischen Vorschriften die strikteren Regelungen Anwendung.

Für die Mitarbeiter der DWS Investment GmbH 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 Mitarbeiter 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 ermöglicht es, Mitarbeiter für ihre individuellen Leistungsbeiträge und Verhaltensweisen zusätzlich zu entlohnen, ohne eine zu hohe Risikotoleranz zu fördern. 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).

Für Mitarbeiter, die als InstVV Material Risk Taker identifiziert wurden, wird die DWS-Komponente zur Hälfte anhand der drei Erfolgskennzahlen auf Ebene des DWS-Konzerns bestimmt, die auch für die Mitglieder der Geschäftsführung gelten: Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation, Nettomittelaufkommen und Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG). Jede der Kennzahlen wird mit einem festgelegten Anteil gewichtet. Die zweite Hälfte der DWS-Komponente der variablen Vergütung berücksichtigt die vier gleich gewichteten Kennzahlen auf Ebene des Deutsche-Bank-Konzerns, die auch für die Mitglieder der Geschäftsführung gelten: Harte Kernkapitalquote, Verschuldungsquote, Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen und Eigenkapitalrendite.

Für das Geschäftsjahr 2021 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% eine Zielerreichung von 88,75% festgelegt.

Die individuelle Komponente der variablen Vergütung wird auf der Grundlage, der mit jedem Mitarbeiter 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 fondsbasierten Instrumenten im Rahmen der Konzern-Vereinbarungen in Bezug auf die aufgeschobene Vergütung ausgezahlt bzw. gewährt werden. Für Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft werden mindestens 40% der gesamten variablen Vergütung in aufgeschobener Form gewährt. Abhängig von der Höhe der variablen Vergütung und den Risiken, die ein Risikoträger begründen kann, wird die Untergrenze auf 60% erhöht. 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 Mitarbeiters vorliegen.

Die Gesamtvergütung wird durch Zusatzleistungen ergänzt, die im regulatorischen Sinne als fixe Vergütung gelten, da sie nicht direkt an die Leistung oder individuelles Ermessen gekoppelt sind.

Mit Zustimmung der Gesellschafter hat die DWS Investment GmbH im Jahr 2020 festgelegt, dass das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung im Sinne der angemessenen Gewichtung für Mitarbeiter und Geschäftsleiter 1:2 betragen darf.

## Angaben zur Höhe der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2021

### Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder der Geschäftsführung

Im Folgenden wird die Vergütung der im Geschäftsjahr 2021 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 2021 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 2021 festgelegte Vergütung aus den weiteren Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Investment, Coverage und Produkt werden jeweils separat dargestellt; die Angaben beziehen sich auf den Zeitraum, in welchem sie Mitglied der Geschäftsführung waren.

### 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 2021 auf Basis der Bewertung der Erreichung der Ziele wie folgt festgelegt:

### Gesamtvergütung für die Geschäftsjahre 2021 und 2020

in €	2021			2020	
	Grundgehalt	Short-Term Award	Long-Term Award	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Dr. Asoka Wöhrmann	2.400.000	1.656.000	2.889.000	6.945.000	6.031.768
Manfred Bauer <sup>1,2</sup>	380.000	102.000	160.500	642.500	292.438
Mark Cullen	1.250.000	790.500	1.243.875	3.284.375	2.938.539
Dirk Görgen <sup>2</sup>	480.000	259.200	385.200	1.124.400	788.489
Stefan Kreuzkamp <sup>2</sup>	500.000	322.000	561.750	1.383.750	1.147.066
Claire Peel	1.200.000	408.000	642.000	2.250.000	1.812.347
<b>Insgesamt</b>	<b>6.210.000</b>	<b>3.537.700</b>	<b>5.882.325</b>	<b>15.630.025</b>	<b>13.010.647</b>

<sup>1</sup> Mitglied seit 1. Juli 2020.

<sup>2</sup> Die obige Darstellung umfasst die im Rahmen des Anstellungsvertrags mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%) festgelegte Gesamtvergütung.

In den weiteren Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Investment, Coverage und Produkt (anteilige Arbeitszeit von 60%) wurde durch den Aufsichtsrat der DWS Investment GmbH die Vergütung und ihre Zusammensetzung für das Geschäftsjahr 2021 auf Basis der Bewertung der Erreichung der jeweiligen Ziele wie folgt festgelegt:

### Gesamtvergütung in weiteren Anstellungsverträgen für die Geschäftsjahre 2021 und 2020

in €			2021	2020
	Grundgehalt	Variable Vergütung	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Manfred Bauer	570.000	381.563	951.563	434.018
Dirk Görgen	720.000	888.750	1.608.750	1.157.978
Stefan Kreuzkamp	750.000	1.099.219	1.849.219	1.626.000
<b>Insgesamt</b>	<b>2.040.000</b>	<b>2.369.532</b>	<b>4.409.532</b>	<b>3.217.996</b>

Zusammenfassend entfielen von der im Rahmen der DWS Management GmbH und den weiteren Anstellungsverträgen für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten variablen Vergütung 5.894.795 € (2020: 4.990.577 €) auf aktienbasierte Vergütungsbestandteile, was 173.397 Einheiten (2020: 143.548 Einheiten) entspricht. 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 2022 ermittelt.

4.710.024 € (2020: 4.221.579 €) DWS-aktienbasierte Vergütung wurde durch die DWS Management GmbH zugesagt, was 138.547 Einheiten (2020: 121.429 Einheiten) entspricht. Vom Konzern wurde eine DWS-aktienbasierte Vergütung in Höhe von 1.184.771 € (2020: 768.998 €) zugesagt, was 34.851 Einheiten (2020: 22.120 Einheiten) entspricht.

### Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)

Die nachstehenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern der Geschäftsführung im Berichtsjahr gewährten und geschuldeten fixen sowie variablen Vergütungsbestandteile (unterteilt in Barvergütung sowie die verschiedenen Vergütungsinstrumente differenziert nach den jeweiligen Zusagejahren) gemäß § 162 AktG. 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.

## Gewährte und geschuldete Vergütung in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 gemäß § 162 AktG

	Dr. Asoka Wöhrmann				Mark Cullen			
	2021		2020		2021		2020	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile:</b>								
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400	60	2.200	72	1.250	58	1.250	72
Pensionszulage	0	0	0	0	90	4	90	5
Nebenleistungen	6	0	6	0	7	0	7	0
<b>Summe der festen Vergütungsbestandteile</b>	<b>2.406</b>	<b>61</b>	<b>2.206</b>	<b>73</b>	<b>1.347</b>	<b>63</b>	<b>1.347</b>	<b>77</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>								
Barvergütung für 2020 (2019)	575	14	618	20	338	16	353	20
DWS Restricted Incentive Awards:								
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	202	5	0	0	106	5	0	0
2020 Elected EIP Award für 2019	102	3	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	35	1	35	1	7	0	7	0
2019 Elected EIP Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Awards:								
2020 DWS Equity Upfront Award für 2019	605	15	0	0	346	16	0	0
2019 DWS Equity Upfront Award für 2018	0	0	181	6	0	0	34	2
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	51	1	0	0	10	0	0	0
<b>Summe der variablen Vergütungsbestandteile</b>	<b>1.570</b>	<b>39</b>	<b>835</b>	<b>27</b>	<b>806</b>	<b>37</b>	<b>394</b>	<b>23</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.976</b>	<b>100</b>	<b>3.041</b>	<b>100</b>	<b>2.152</b>	<b>100</b>	<b>1.741</b>	<b>100</b>

	Claire Peel			
	2021		2020	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile:</b>				
Festvergütung (Grundgehalt)	1.200	72	1.075	72
Pensionszulage	90	5	90	6
Nebenleistungen	0	0	23	2
<b>Summe der festen Vergütungsbestandteile</b>	<b>1.290</b>	<b>77</b>	<b>1.188</b>	<b>80</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>				
Barvergütung für 2020 (2019)	147	9	135	9
DWS Restricted Incentive Awards:				
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	41	2	0	0
2020 Elected EIP Award für 2019	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	28	2	28	2
2019 Elected EIP Award für 2018	0	0	0	0
DWS Equity Awards:				
2020 DWS Equity Upfront Award für 2019	132	8	0	0
2019 DWS Equity Upfront Award für 2018	0	0	142	10
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	40	2	0	0
<b>Summe der variablen Vergütungsbestandteile</b>	<b>387</b>	<b>23</b>	<b>304</b>	<b>20</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.677</b>	<b>100</b>	<b>1.492</b>	<b>100</b>

	Manfred Bauer (Mitglied seit 1. Juli 2020)							
	2021				2020			
	DWS Management GmbH in Tsd €	Andere Tochtergesellschaft des Konzerns in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	Andere Tochtergesellschaft des Konzerns in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile:</b>								
Festvergütung (Grundgehalt)	380	570	950	95	190	285	475	99
Pensionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen	0	4	4	0	1	2	3	1
<b>Summe der festen Vergütungsbestandteile</b>	<b>380</b>	<b>574</b>	<b>954</b>	<b>95</b>	<b>191</b>	<b>287</b>	<b>478</b>	<b>100</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>								
Barvergütung für 2020 (2019)	20	30	50	5	0	0	0	0
DWS Restricted Incentive Awards:								
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 Elected EIP 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
2019 Elected EIP Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Awards:								
2020 DWS Equity Upfront Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Equity Upfront Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe der variablen Vergütungsbestandteile</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>400</b>	<b>604</b>	<b>1.004</b>	<b>100</b>	<b>191</b>	<b>287</b>	<b>478</b>	<b>100</b>

	Dirk Görgen							
	2021				2020			
	DWS Management GmbH in Tsd €	Andere Tochtergesellschaft des Konzerns in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	Andere Tochtergesellschaft des Konzerns in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile:</b>								
Festvergütung (Grundgehalt)	480	720	1.200	78	430	645	1.075	88
Pensionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen <sup>1</sup>	0	-2	-2	0	0	-1	-1	0
<b>Summe der festen Vergütungsbestandteile</b>	<b>480</b>	<b>718</b>	<b>1.198</b>	<b>78</b>	<b>430</b>	<b>644</b>	<b>1.074</b>	<b>88</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>								
Barvergütung für 2020 (2019)	72	103	175	11	51	76	127	10
DWS Restricted Incentive Awards:								
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	15	23	38	2	0	0	0	0
2020 Elected EIP Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	1	1	2	0	1	1	2	0
2019 Elected EIP Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Awards:								
2020 DWS Equity Upfront Award für 2019	50	74	124	8	0	0	0	0
2019 DWS Equity Upfront Award für 2018	0	0	0	0	4	7	11	1
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	1	2	3	0	0	0	0	0
<b>Summe der variablen Vergütungsbestandteile</b>	<b>139</b>	<b>203</b>	<b>342</b>	<b>22</b>	<b>57</b>	<b>84</b>	<b>141</b>	<b>12</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>619</b>	<b>921</b>	<b>1.540</b>	<b>100</b>	<b>487</b>	<b>728</b>	<b>1.215</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Aufgrund der wirtschaftlichen Beteiligung an den Kosten eines Firmenfahrrads, welche die Höhe der anderen Nebenleistungen übersteigt, ist für das Geschäftsjahr 2021 und 2020 ein Negativ-Saldo auszuweisen.

	Stefan Kreuzkamp							
	2021				2020			
	DWS Management GmbH in Tsd €	Andere Tochtergesellschaft des Konzerns in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	Andere Tochtergesellschaft des Konzerns in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile:</b>								
Festvergütung (Grundgehalt)	500	750	1.250	56	500	750	1.250	59
Pensionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen	0	3	3	0	0	2	2	0
<b>Summe der festen Vergütungsbestandteile</b>	<b>500</b>	<b>753</b>	<b>1.253</b>	<b>57</b>	<b>500</b>	<b>752</b>	<b>1.252</b>	<b>60</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>								
Barvergütung für 2020 (2019)	129	175	304	14	151	215	366	17
DWS Restricted Incentive Awards:								
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	45	64	109	5	0	0	0	0
2020 Elected EIP Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	30	10	40	2	30	10	40	2
2019 Elected EIP Award für 2018	0	39	39	2	0	39	39	2
DWS Equity Awards:								
2020 DWS Equity Upfront Award für 2019	147	210	357	16	0	0	0	0
2019 DWS Equity Upfront Award für 2018	0	0	0	0	153	252	405	19
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	43	71	114	5	0	0	0	0
<b>Summe der variablen Vergütungsbestandteile</b>	<b>395</b>	<b>569</b>	<b>964</b>	<b>43</b>	<b>334</b>	<b>515</b>	<b>849</b>	<b>40</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>895</b>	<b>1.322</b>	<b>2.217</b>	<b>100</b>	<b>834</b>	<b>1.267</b>	<b>2.101</b>	<b>100</b>

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.

## 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 Barvergütung sowie 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 variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung gezeigt.

## Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 gemäß § 162 AktG für ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsführung

	Pierre Cherki Mitglied bis 9. Juni 2020				Robert Kendall Mitglied bis 9. Juni 2020			
	DWS Management GmbH		Andere Tochtergesellschaft des Konzerns		DWS Management GmbH		Andere Tochtergesellschaft des Konzerns	
	in Tsd €	in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	in Tsd €	in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>								
Barvergütung für 2020	69	0	69	7	49	0	49	7
DWS Equity Upfront Award	381	192	573	57	276	130	406	58
DWS Restricted Incentive Award	128	12	140	14	91	73	164	23
Elected EIP Award	0	100	100	10	0	0	0	0
DWS Restricted Equity Award	43	80	123	12	29	56	85	12
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>621</b>	<b>384</b>	<b>1.005</b>	<b>100</b>	<b>444</b>	<b>259</b>	<b>704</b>	<b>100</b>

	Nikolaus von Tippelskirch Mitglied bis 9. Juni 2020	
	2021	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>		
Barvergütung für 2020	97	34
DWS Equity Upfront Award	106	37
DWS Restricted Incentive Award	54	19
Elected EIP Award	0	0
DWS Restricted Equity Award	31	11
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>288</b>	<b>100</b>

	Jonathan Eilbeck Mitglied bis 30. November 2018		Thorsten Michalik Mitglied bis 30. November 2018		Nicolas Moreau <sup>1</sup> Mitglied bis 25. Oktober 2018			
	2021		2021		2021			
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	Andere Tochtergesellschaft des Konzerns in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>								
Barvergütung für 2020	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Upfront Award	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Incentive Award	38	42	15	30	45	41	90	41
Elected EIP Award	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Equity Award	54	59	22	43	65	59	130	59
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>73</b>	<b>110</b>	<b>100</b>	<b>220</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> 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.

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.

## Pensionsleistungen

An frühere Mitglieder der Geschäftsführung wurden bisher keine Pensionsleistungen gezahlt.

## Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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

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

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

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

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

Die DWS KGaA erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern ferner die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Außerdem werden für jedes Mitglied des Aufsichtsrats etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsratsstätigkeit 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 2021 bestand eine durch den Deutsche-Bank-Konzern abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Die derzeitige Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und das zugrunde liegende Vergütungssystem wurde in 2018 vor dem Börsengang der DWS KGaA mit Unterstützung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters entwickelt. Die Vergütung berücksichtigt dabei die Aufgaben, die Anforderungen und den Zeitaufwand der Mitglieder des Aufsichtsrats. Sie reflektiert zudem, basierend auf einem horizontalen Peer Group-Vergleich, die Vergütungsregelungen von Mitbewerbern und ausgewählten deutschen börsennotierten Unternehmen von vergleichbarer Größe, Marktkapitalisierung und Struktur und ist daher wettbewerbsfähig.

Der Aufsichtsrat beschäftigt sich mit der Angemessenheit der Vergütungshöhe und des Vergütungssystems in seiner jährlichen Selbstbeurteilung im Rahmen der Effizienzprüfung.

Zudem wird die Aufsichtsratsvergütung von Zeit zu Zeit mit Hilfe unabhängiger externer Experten auf Veranlassung des Aufsichtsrats oder der Geschäftsführung, welche die persönlich haftende Gesellschafterin vertritt, überprüft. Gestützt auf die Ergebnisse einer im ersten Quartal 2021 durchgeführten Überprüfung sahen die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat keine Veranlassung für Anpassungen. Entsprechend wurde der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 die Bestätigung der aktuellen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vorgeschlagen und mit 99,85% der gültigen Stimmen gebilligt.

Für den Fall, dass die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat Anlass für Anpassungen sehen, werden sie der Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem sowie einen Vorschlag für die entsprechende Änderung der Satzung der DWS KGaA vorlegen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, einschließlich des zugrunde liegenden Vergütungssystems, wird der Hauptversammlung in jedem Fall alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt. 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.

Nach Auffassung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats ist die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung als reine Festvergütung ohne leistungsbezogene Elemente am besten geeignet, um die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und seine Beratungs- und Überwachungsfunktion sachgerecht zu reflektieren und zu fördern. Dem Aufsichtsrat wird damit ermöglicht, seine Entscheidungen objektiv und unabhängig von der Geschäftsführung im Interesse der Gesellschaft zu treffen, ohne sich dabei an möglicherweise kurzfristigen Geschäftserfolgen zu orientieren, die in einer variablen Vergütung reflektiert sein könnten.

Die Aufsichtsratsvergütung bildet ein sinnvolles Gegengewicht zum strategisch ausgerichteten Vergütungssystem für die Geschäftsführer, das sowohl fixe als auch variable Bestandteile enthält. Damit trägt die Aufsichtsratsvergütung zur Implementierung einer nachhaltigen Unternehmensstrategie der DWS KGaA bei.

Durch die Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung ist sichergestellt, dass die Gesellschaft auch weiterhin in der Lage sein wird, hervorragend qualifizierte Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu gewinnen; auch hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jedem Aufsichtsratsmitglied gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung (ohne Umsatzsteuer) für das Geschäftsjahr 2021 gemäß § 162 AktG:

Vergütung für das Geschäftsjahr 2021					
in €	Aufsichtsrat	Prüfungs- und Risikoausschuss	Vergütungs- kontrollausschuss	Nominierungs- ausschuss	Insgesamt
Karl von Rohr <sup>1</sup>	-	-	-	-	-
Ute Wolf	127.500	40.000	-	-	167.500
Stephan Accorsini	85.000	20.000	-	-	105.000
Annabelle Bexiga	85.000	-	15.000	-	100.000
Aldo Cardoso	85.000	20.000	15.000	-	120.000
Minoru Kimura <sup>2</sup>	-	-	-	-	-
Bernd Leukert <sup>1</sup>	-	-	-	-	-
Angela Meurer	85.000	-	-	-	85.000
Richard I. Morris, Jr.	85.000	20.000	-	15.000	120.000
Erwin Stengele	85.000	-	15.000	-	100.000
Margret Suckale	85.000	-	20.000	15.000	120.000
Said Zanjani	85.000	-	-	15.000	100.000

Vergütung für das Geschäftsjahr 2020					
in €	Aufsichtsrat	Prüfungs- und Risikoausschuss	Vergütungs- kontrollausschuss	Nominierungs- ausschuss	Insgesamt
Karl von Rohr <sup>1</sup>	-	-	-	-	-
Ute Wolf	127.500	40.000	-	-	167.500
Stephan Accorsini	85.000	20.000	-	-	105.000
Annabelle Bexiga	85.000	-	15.000	-	100.000
Aldo Cardoso	85.000	20.000	15.000	-	120.000
Minoru Kimura <sup>2</sup>	-	-	-	-	-
Bernd Leukert <sup>1</sup>	-	-	-	-	-
Angela Meurer	85.000	-	-	-	85.000
Richard I. Morris, Jr.	85.000	20.000	-	15.000	120.000
Hiroshi Ozeki <sup>2,3</sup>	-	-	-	-	-
Erwin Stengele	85.000	-	15.000	-	100.000
Margret Suckale	85.000	-	20.000	15.000	120.000
Said Zanjani	85.000	-	-	15.000	100.000

<sup>1</sup> Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat, die dem Deutsche-Bank-Konzern angehören, haben im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren des Deutsche-Bank-Konzerns auf ihre Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

<sup>2</sup> In 2021 verzichtete ein und in 2020 verzichteten zwei unabhängige Aktionärsvertreter im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Aufsichtsratsvergütung.

<sup>3</sup> Herr Hiroshi Ozeki legte sein Amt als Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat am 10. April 2020 nieder.

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

## Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses

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

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

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

Den Mitgliedern des Gemeinsamen Ausschusses werden ferner die durch die Ausübung ihres Amtes 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 2021 bestand eine durch den Deutsche-Bank-Konzern abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) 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 2021:

in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2021	Vergütung für das Geschäftsjahr 2020
Karl von Rohr <sup>1</sup>	-	-
Minoru Kimura <sup>2</sup>	-	-
James von Moltke <sup>1</sup>	-	-
Ute Wolf	20.000	20.000
Hiroshi Ozeki <sup>2,3</sup>	-	-

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> In 2021 verzichtete ein und in 2020 verzichteten zwei von den Aktionärsvertretern im Aufsichtsrat aus ihrer Mitte entsendeten Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Vergütung.

<sup>3</sup> Herr Hiroshi Ozeki legte am 10. April 2020 sein Amt als Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat nieder und schied mit gleichem Datum aus dem Gemeinsamen Ausschuss aus.

## 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. Die Angaben gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 AktG werden in den folgenden Jahren sukzessive um die Veränderung eines Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr erweitert, bis ein Betrachtungszeitraum von fünf Jahren erreicht ist. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden dann jeweils die jährlichen Veränderungen für die letzten fünf Jahre gezeigt.

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).

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 bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation und das Nettomittelaufkommen des Konzerns dargestellt. Letztere fließen als wichtige Erfolgskennzahlen für den Konzern mit einem Anteil von insgesamt 35% in die Leistungsbemessung der variablen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung ein. Für die Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer wurden aufgrund der internationalen Ausrichtung des Konzerns alle Arbeitnehmer des Konzerns weltweit berücksichtigt; dies entspricht dem Ansatz der vertikalen Vergleichsbetrachtung im Rahmen der Überprüfung der Angemessenheit.

in Tsd € (sofern nicht anders angegeben)	2021	2020	Veränderung gegenüber 2020 in %
<b>1. Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>			
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (-) DWS KGaA (in Mio €)	532	388	37
Ergebnis nach Steuern DWS-Konzern (in Mio €)	782	558	40
Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation DWS-Konzern (in %)	58,1	64,5	-6,4 PP
Nettomittelaufkommen DWS-Konzern (in Mrd €)	48	30	N/A
<b>2. Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern</b>			
Weltweit auf Vollzeitbasis	193	179	8
<b>3. Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung</b>			
Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsführung:			
Dr. Asoka Wöhrmann	3.976	3.041	31
Manfred Bauer (Mitglied seit 1. Juli 2020)	1.004	478	110
Mark Cullen	2.152	1.741	24
Dirk Görgen	1.540	1.215	27
Stefan Kreuzkamp	2.217	2.101	6
Claire Peel	1.677	1.492	12
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung:			
Pierre Cherki (Mitglied bis 9. Juni 2020)	1.005	3.388	-70
Robert Kendall (Mitglied bis 9. Juni 2020)	704	2.670	-74
Nikolaus von Tippelskirch (Mitglied bis 9. Juni 2020)	288	1.453	-80
Jonathan Eilbeck (Mitglied bis 30. November 2018)	91	230	-60
Thorsten Michalik (Mitglied bis 30. November 2018)	110	276	-60
Nicolas Moreau (Mitglied bis 25. Oktober 2018)	220	1.747	-87
<b>4. Aufsichtsratsvergütung</b>			
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats:			
Karl von Rohr <sup>1</sup>	-	-	N/A
Ute Wolf	168	168	0
Stephan Accorsini	105	105	0
Annabelle Bexiga	100	100	0
Aldo Cardoso	120	120	0
Minoru Kimura (Mitglied seit 10. August 2020) <sup>2</sup>	-	-	N/A
Bernd Leukert (Mitglied seit 21. Juli 2020) <sup>1</sup>	-	-	N/A
Angela Meurer	85	85	0
Richard I. Morris, Jr.	120	120	0
Erwin Stengele	100	100	0
Margret Suckale	120	120	0
Said Zanjani	100	100	0
Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats:			
Hiroshi Ozeki (Mitglied bis 10. April 2020) <sup>2</sup>	-	-	N/A

<sup>1</sup> Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat, die dem Deutsche-Bank-Konzern angehören, haben im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren des Deutsche-Bank-Konzerns auf ihre Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

<sup>2</sup> In 2021 verzichtete ein und in 2020 verzichteten zwei unabhängige Aktionärsvertreter im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Aufsichtsratsvergütung.