



2023

Vergütungsbericht

(Auszug aus dem Geschäftsbericht)

 DWS

# Vergütungsbericht

---

Vergütung der Geschäftsführung .....	<u>161</u>
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats .....	<u>185</u>
Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses .....	<u>187</u>
Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung .....	<u>187</u>
Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers .....	<u>190</u>
Vergütung der Mitarbeitenden .....	<u>192</u>

# Vergütungsbericht

GRI 2-19; 2-20; 2-21

Der Vergütungsbericht 2023 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 2023 jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats von der DWS KGaA und Konzernunternehmen gewährte und geschuldete Vergütung.

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

In Anlehnung an § 162 AktG gibt der Vergütungsbericht zudem klar und verständlich Auskunft über die im Geschäftsjahr 2023 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 nicht der Aufsichtsrat der DWS KGaA, sondern die Gesellschafterversammlung der DWS Management GmbH für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder der Geschäftsführung sowie die konkrete Festlegung der Struktur verantwortlich. Ferner bestimmt die Gesellschafterversammlung der DWS Management GmbH die Höhe der individuellen Vergütung. Hinsichtlich der Festsetzung der Höhe der individuellen variablen Vergütung jedes Mitglieds der Geschäftsführung besteht ein Vorschlagsrecht des Gemeinsamen Ausschusses der DWS KGaA. Der Gemeinsame Ausschuss besteht aus zwei von der Gesellschafterversammlung bestellten Mitgliedern 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 Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Coverage und Produkt neben ihrem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH jeweils einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns. 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 den im Konzernabschluss konsolidierten Tochtergesellschaften festgesetzte Vergütung. Das der Vergütung aus den Tochtergesellschaften zugrundeliegende Vergütungssystem wird aus Gründen der

Transparenz im Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023‘ 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 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 2023

### Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr durch die Hauptversammlung 2023

Der nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die im Geschäftsjahr 2022 den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats von der DWS KGaA und Konzernunternehmen gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung der DWS KGaA am 15. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 97,99% gemäß § 120a Absatz 4 AktG gebilligt. Das Format des Berichts wird deshalb auch für den vorliegenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 grundsätzlich beibehalten. Im Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023 – Angemessenheit der Vergütung – Horizontal – externer Vergleich‘ wurden ergänzende Erläuterungen zur Zusammensetzung der Vergleichsgruppe der internationalen Vermögensverwalter mit dem Ziel einer größeren Transparenz aufgenommen.

### Zusammensetzung der Geschäftsführung

Im Geschäftsjahr 2023 kam es zu den folgenden personellen Veränderungen: Angela Maragkopoulou wurde zum 1. Januar 2023 neue COO und Mitglied der Geschäftsführung. Sie folgte auf Mark Cullen, der sein Amt als Mitglied der Geschäftsführung und Chief Operating Officer mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2022 niedergelegt hatte. Die neue COO Division beinhaltet Technologie und Operations, Data und Business Services. Mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2023 hat Angela Maragkopoulou ihr Amt niedergelegt.

Dirk Görgen wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2023 zum CEO für die Region Amerika zusätzlich zu seiner Funktion als Mitglied der Geschäftsführung und globaler Leiter der Client Coverage Division. Der Vorsitzende der Geschäftsführung Dr. Stefan Hoops übernahm mit Wirkung zum 1. Januar 2023 zusätzlich die Leitung der Investment Division.

Claire Peel hat ihr Amt als Mitglied der Geschäftsführung und Chief Financial Officer mit Wirkung zum Ablauf des 30. September 2023 niedergelegt. Mit Wirkung zum 1. November 2023 wurde Dr. Markus Kobler für die Dauer von drei Jahren zum Mitglied der Geschäftsführung und Chief Financial Officer bestellt.

Die Geschäftsführung bestand im Geschäftsjahr 2023 somit von Januar bis September aus sechs Mitgliedern, im Oktober vorübergehend aus fünf Mitgliedern und von November bis Dezember wieder aus sechs Mitgliedern. Seit dem 1. Januar 2024 besteht sie aus fünf Mitgliedern. Bis September gehörten drei Frauen der Geschäftsführung an, seit Oktober

waren dies zwei, was einem Anteil von 33,3% entspricht. Seit dem 1. Januar 2024 gehört eine Frau der Geschäftsführung an, was einem Anteil von 20% entspricht.

## Vergütungsentscheidungen im Jahr 2023

Für die beiden im Jahr 2023 neu bestellten Mitglieder der Geschäftsführung Angela Maragkopoulou und Dr. Markus Kobler hat die Gesellschafterversammlung im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils eine Ziel-Gesamtvergütung festgesetzt. In die Betrachtung wurden dabei sowohl das Marktumfeld unter Berücksichtigung von Vergütungsdaten internationaler Vermögensverwalter (Peer Group) als auch der Umfang der Verantwortungsbereiche sowie Vergütungskonditionen bei vorherigen Arbeitgebern einbezogen. Die Gesellschafterversammlung hat die Vergütungen wie folgt festgesetzt: Der Zielwert der Gesamtvergütung für die neu zugeschnittene COO Division wurde auf 2.000.000 € pro Jahr festgesetzt. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt in Höhe von 950.000 € und einer variablen Zielvergütung in Höhe von 1.050.000 € pro Jahr. Der Zielwert der Gesamtvergütung für den neuen Chief Financial Officer beträgt 1.950.000 €. Diese Summe setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt in Höhe von 950.000 € pro Jahr und einer variablen Zielvergütung in Höhe von 1.000.000 €.

Leistungen, die im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit von Angela Maragkopoulou und Dr. Markus Kobler als neue Mitglieder der Geschäftsführung als Ausgleich für den Verfall von Leistungen bei dem jeweiligen Vorarbeitgeber zugesagt wurden, werden in dem neuen Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023 – Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung‘ erläutert.

Leistungen, die aufgrund der Beendigung des Mandats an Angela Maragkopoulou erfolgten, werden in dem Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023 – Leistungen im Falle der Beendigung des Mandats‘ dargestellt.

Vor dem Hintergrund der Mandatsverlängerung von Manfred Bauer für weitere drei Jahre ab dem 1. Juli 2023 wurde die Ziel-Gesamtvergütung mit Wirkung ab dem 1. Juli 2023 auf 2.100.000 € pro Jahr neu festgesetzt. Die Summe setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt in Höhe von 1.200.000 € pro Jahr und einer variablen Zielvergütung in Höhe von 900.000 €. Durch die Erhöhung wurde dem breiten Verantwortungsbereich von Manfred Bauer innerhalb der Geschäftsführung und der Dauer seiner Zugehörigkeit zur Geschäftsführung angemessen Rechnung getragen.

## Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung 2021

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung wurde der Hauptversammlung der DWS KGaA am 9. Juni 2021 gemäß § 120a Absatz 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,21% gebilligt.

Eine detaillierte Beschreibung des Vergütungssystems ist auf der Internetseite der DWS dargestellt (<https://download.dws.com/download?elib-assetguid=37c501286b8347f0819358d023ffdab5&publishLocationGuid=eacbc9cf4b8e4d2189eb69cd09e2ff4f&>).

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgte im Rahmen der Geschäftsführer-Anstellungsverträge und galt für alle im Geschäftsjahr 2023 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 2023 keinen Gebrauch gemacht.

## Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

### Struktur der Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung setzt sich aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Bestandteilen zusammen. Die fixe und die variable Vergütung bilden zusammen die Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsführung. Für sämtliche Vergütungsbestandteile legt die Gesellschafterversammlung Ziel- und Maximalbeträge fest. Die Gesamtvergütung der Geschäftsführer ist darüber hinaus mit zusätzlichen Begrenzungen versehen.

### 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 aktuell 2.800.000 € pro Jahr für den Vorsitzenden der Geschäftsführung und zwischen 950.000 € und 1.200.000 € 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 Mitarbeitenden in Deutschland geltenden beitragsorientierten Pensionsplans.

Für jedes Mitglied der Geschäftsführung wird ein fester jährlicher Beitrag in Höhe von 90.000 € und für den Vorsitzenden der Geschäftsführung in Höhe von 300.000 € in den Pensionsplan eingezahlt. 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

Mit dem Short-Term Award wird das Erreichen von individuellen und divisionalen Zielen des Mitglieds der Geschäftsführung honoriert. Die dem Short-Term Award 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 Short-Term Award 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 Short-Term Award fließt mit einem Anteil von 20% in die Leistungsbemessung ein. Zu gleichem Teil fließen die zusätzlichen individuellen Ziele in den Short-Term Award ein. Die Summe aus Balanced Scorecard und den zusätzlichen individuellen Zielen macht damit 40% der Zielgröße der gesamten variablen Vergütung aus.

Die Zielbeträge des Short-Term Award liegen bezogen auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung bei 100% Zielerreichung zurzeit zwischen 200.000 € und 1.600.000 €. Der maximal mögliche Zielerreichungsgrad ist einheitlich auf 150% begrenzt.

#### Long-Term Award

Der Schwerpunkt bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt auf der Erreichung strategischer und langfristig orientierter Ziele. Im Long-Term Award werden diese Ziele gebündelt und für alle Mitglieder der Geschäftsführung gemeinschaftlich festgelegt. Der

Anteil des Long-Term Award an der gesamten variablen Zielvergütung beträgt einheitlich 60%.

Der Long-Term Award 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 und Profil im ESG-Bereich. Um der erwarteten Volatilität der Nachfrage nach Geldmarktprodukten und der damit verbundenen Gefahr der Unvorhersehbarkeit/Zufälligkeit der Erfolgsmessung zu begegnen, erfolgte die Zielfestlegung für das Nettomittelaufkommen zu Beginn des Jahres 2023 auf der Grundlage des Nettomittelaufkommens ohne Geldmarkt. Der Ausweis dieser Erfolgskennzahl für das Jahr 2023 erfolgt somit in diesem Bericht konsequent als Nettomittelaufkommen ohne Geldmarkt.

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 als Bezugsgrößen für die **Deutsche-Bank-Gruppenkomponente** des Long-Term Award: Drei davon, die Harte Kernkapitalquote und Eigenkapitalrendite nach Steuern sowie die Aufwand-Ertrag-Relation waren gegenüber dem Geschäftsjahr 2022 unverändert. Die im Vorjahr eingeführte ESG-Kennzahl wurde in der Zusammensetzung erweitert, um alle drei Dimensionen des ESG-Konzepts des Deutsche-Bank-Konzerns zu berücksichtigen. 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 Long-Term Award bei 100% Zielerreichung liegen bezogen auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung zurzeit zwischen 300.000 € und 2.400.000 €. 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%	150%	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 (ohne Geldmarkt) – 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

in %	Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung	
	CFO, COO, CAO und Leiter der Product Division	CEO und Leiter der Client 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 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 2023 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<sup>1</sup>

in €	2023				2022	
	Grundgehalt	Variable Vergütung			Gesamt- vergütung	Gesamt- vergütung
		Short-Term Award	Long-Term Award <sup>2</sup>	Insgesamt		
<b>Vorsitzender der Geschäftsführung und Leiter der Executive Division</b>						
Zielwert	2.800.000	1.600.000	2.400.000	4.000.000	6.800.000	6.800.000
Maximalwert	2.800.000	2.400.000	3.600.000	6.000.000	8.800.000	8.800.000
<b>Chief Financial Officer und Leiter der CFO Division<sup>3</sup></b>						
Zielwert	950.000	400.000	600.000	1.000.000	1.950.000	2.000.000
Maximalwert	950.000	600.000	900.000	1.500.000	2.450.000	2.400.000
<b>Chief Operating Officer<sup>3</sup></b>						
Zielwert	950.000	420.000	630.000	1.050.000	2.000.000	2.800.000
Maximalwert	950.000	630.000	945.000	1.575.000	2.525.000	3.575.000
<b>Leiter des Chief Administrative Office</b>						
Zielwert	950.000	200.000	300.000	500.000	1.450.000	1.450.000
Maximalwert	950.000	300.000	450.000	750.000	1.700.000	1.700.000
<b>Leiter der Client Coverage Division<sup>4</sup></b>						
Zielwert	1.200.000	480.000	720.000	1.200.000	2.400.000	2.400.000
Maximalwert	1.200.000	720.000	1.080.000	1.800.000	3.000.000	3.000.000
<b>Leiter der Product Division<sup>3,4</sup></b>						
Zielwert	1.200.000	360.000	540.000	900.000	2.100.000	1.450.000
Maximalwert	1.200.000	540.000	810.000	1.350.000	2.550.000	1.700.000

<sup>1</sup> Die Werte sind annualisierte Werte.

<sup>2</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>3</sup> Informationen zu den in 2023 neu festgesetzten Vergütungswerten für diese Funktion sind im Abschnitt 'Vergütungsrelevante Ereignisse im Geschäftsjahr 2023' dargestellt.

<sup>4</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 2023

## Erfolgsunabhängige Komponente (fixe Vergütung)

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

Der Aufsichtsrat der DWS KGaA hat zugesagt, Kosten in angemessener Höhe für die erforderliche anwaltliche Beratung und Unterstützung für Mitglieder der Geschäftsführung in den aktuellen die DWS betreffenden Untersuchungen zu übernehmen. In denjenigen Fällen, in denen die Kostenübernahme einen geldwerten Vorteil im steuerlichen Sinne darstellt, hat der Aufsichtsrat der DWS KGaA zudem beschlossen, dass die Gesellschaft die mit dem geldwerten Vorteil verbundene Lohnsteuer wirtschaftlich übernehmen wird.

## Erfolgsabhängige Komponente (variable Vergütung)

Die variable erfolgsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 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 2023 definiert, aus denen sich der Erreichungsgrad der Ziele transparent ableiten ließ. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung lag zwischen 0% und 150%.

## Short-Term Award

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

## 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 dem ESG-Bereich Berücksichtigung, wie etwa nachhaltige Finanzierungen und Produkte, regulatorische Anforderungen und Unternehmenskultur.

## Balanced Scorecard (illustrative Darstellung)

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)	KPI 1	Ziel	40%		Grün bis gelb	110%	44%	85%
	KPI 2	Ziel						
	KPI n	Ziel						
II. Aktivitäten (z. B. Investorentreffen)	KPI 1	Ziel	20%		Rot	15%	3%	
	KPI 2	Ziel						
	KPI n	Ziel						
III. Operationales & Regulatorisches (z. B. Revisionsbewertung der Kontrollumgebung)	KPI 1	Ziel	10%		Grün bis rot	80%	8%	
	KPI 2	Ziel						
	KPI n	Ziel						
IV. Kultur, Bindung & Führung (z. B. Geschlechterquote in Führungsfunktion)	KPI 1	Ziel	10%		Gelb bis rot	40%	4%	
	KPI 2	Ziel						
	KPI n	Ziel						
V. Investment Performance (z. B. Anteil an den Benchmark übertreffenden Produkten)	KPI 1	Ziel	20%		Grün	130%	26%	
	KPI 2	Ziel						
	KPI n	Ziel						

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 Nachhaltigkeitsstrategie 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.

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.

Die Zielerreichungsgrade der individuellen Balanced Scorecards betragen im Geschäftsjahr 2023 zwischen 90% und 115%.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat die Gesellschafterversammlung folgende individuelle Ziele für die Mitglieder der Geschäftsführung festgelegt und mit relevanten und konkreten Bewertungskriterien sowie einer Gewichtung verbunden:

### Individuelle Zielvereinbarungen 2023

Mitglied der Geschäftsführung	Gewichtung in %	Individuelle Ziele
Dr. Stefan Hoops	33,3	Steuerung der Umsetzung der am Kapitalmarkttag kommunizierten strategischen Meilensteine
	33,3	Nachhaltigkeitsziele vorantreiben und deren Ausführung sicherstellen
	33,3	Umsetzung der neuen Struktur der Investment Division
Manfred Bauer	30,0	Bereitstellung der Produktpalette im Einklang mit dem Rahmenwerk einschließlich des festgelegten Anteils an ESG-Produkten
	40,0	Umsetzung der am Kapitalmarkttag kommunizierten Ziele des Bereichs Product durch strategische Wachstumsinitiativen
	30,0	Sicherstellung einer einwandfreien Arbeitsweise des Group Sustainability Committees
Dirk Görgen	33,3	Schaffung einer zuverlässigen Governance für das Amerikageschäft unter Beachtung der Erkenntnisse der Aufsicht
	33,3	Implementierung der Net-Promotor-Score-Umfrage zur Kundenzufriedenheit
	33,3	Stärkung der Partnerschaft und weitere Institutionalisierung des strategischen Dialogs mit den wichtigsten Kunden
Dr. Markus Kobler <sup>1</sup>	30,0	Beitrag zur Erarbeitung eines vorläufigen Korrekturmaßnahmenplans für das IT-Infrastrukturprojekt im Hinblick auf die finanziellen Auswirkungen
	35,0	Voranbringen der Nachhaltigkeitsagenda des Konzerns und Verbesserung der Governance- und Kontrollrahmenwerke
	35,0	Sicherstellung eines strikten Risikomanagements und Kontrollumfelds und der Einhaltung der regulatorischen Anforderungen
Dr. Karen Kuder	30,0	Übernahme der neuen CAO-Rolle
	30,0	Klärung der gegen den Konzern erhobenen Greenwashing-Vorwürfe in Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden
	40,0	Weitere Stärkung der Kontrollfunktionen und der Governance sowie der Unabhängigkeit des Konzerns
Angela Maragkopoulou <sup>2</sup>	50,0	Umsetzung des durch den COO-Bereich geführten IT-Transformationsprojektes
	20,0	Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns
	30,0	Beitrag zu der am Kapitalmarkttag kommunizierten Konzernstrategie

Mitglied der Geschäftsführung	Gewichtung in %	Individuelle Ziele
Claire Peel <sup>3</sup>	30,0	Umsetzung der Transformation zu einem eigenständigen Vermögensverwalter für den CFO-Bereich, in Partnerschaft mit der Deutschen Bank
	35,0	Voranbringen der Nachhaltigkeitsagenda des Konzerns und Verbesserung der Governance- und Kontrollrahmenwerke
	35,0	Sicherstellung eines strikten Risikomanagements und Kontrollumfelds und der Einhaltung der regulatorischen Anforderungen

<sup>1</sup> Mitglied seit 1. November 2023.

<sup>2</sup> Mitglied von 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023.

<sup>3</sup> Mitglied bis 30. September 2023.

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

Die Zielerreichungsgrade der individuellen Ziele betragen im Geschäftsjahr 2023 zwischen 80% und 120%.

### Gesamtzielerreichung Short-Term Award

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

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

## Gesamtzielerreichungsgrade Short-Term Award

	Zielwert in €	Gesamtziel- erreichungsgrad Short-Term Award in %	Gesamtwert Short-Term Award in €
Dr. Stefan Hoops	1.600.000	113,0	1.808.000
Manfred Bauer <sup>1</sup>	112.000	114,0	127.680
Dirk Görge <sup>1</sup>	192.000	107,5	206.400
Dr. Markus Kobler <sup>2</sup>	66.667	111,5	74.334
Dr. Karen Kuder	200.000	117,5	235.000
Angela Maragkopoulou <sup>3</sup>	420.000	85,0	357.000
Claire Peel <sup>4</sup>	240.000	96,5	231.600

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

<sup>2</sup> Mitglied seit 1. November 2023.

<sup>3</sup> Mitglied von 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023.

<sup>4</sup> Mitglied bis 30. September 2023.

## Long-Term Award

Die Leistungskriterien, die dem Long-Term Award zugrunde liegen, bestehen aus gemeinschaftlichen, langfristig ausgerichteten Zielen, die für alle Mitglieder der Geschäftsführung einheitlich festgelegt wurden. Die Gesellschafterversammlung hat für das Geschäftsjahr 2023 die Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen und die Bewertungsmatrix definiert, aus der sich der Grad der Zielerreichung am Ende des Jahres ermittelt.

## DWS-Gruppenkomponente

Im Einklang mit der Strategie des Konzerns erfolgt die Bemessung des Erfolgs in der DWS-Gruppenkomponente auf den folgenden von der Gesellschafterversammlung ausgewählten drei Erfolgskennzahlen:

- Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation (Gewichtung 50%),
- Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt) (Gewichtung 20%),
- Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) (Gewichtung 30%).

Ausgehend von den kommunizierten mittelfristigen Zielen bis zum Jahr 2025 sowie den Ambitionen im Profil ESG wurden für das Geschäftsjahr 2023 für jede Erfolgskennzahl ambitionierte Jahresziele definiert, deren Erfolg am Ende des Jahres unter Anwendung der festgelegten Bewertungsmatrix für 2023 wie folgt gemessen wurde:

## Gesamtergebnis DWS-Gruppenkomponente 2023

Ziele	Mittelfristige Ziele/Ambitionen	Gewichtung	Ergebnis	Zielerreichungsgrad	Gewichteter Erreichungsgrad	Gesamtziel-erreichungsgrad
Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation	Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation von <59% mittelfristig bis 2025	50%	64,0%	100%	50,0%	
Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt)	Positives Nettomittelaufkommen bis 2025 um die strategischen Wachstumsziele zu erreichen	20%	23 Mrd €	100%	20,0%	
Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) <sup>1</sup>		30%		116%	34,9%	
davon:						
Umwelt	Nachhaltigkeitsrating					
	Erzielen eines CDP (Klima) B Scores oder besser bis 2024	7,5%	B	100%	7,5%	
	Scope-3-Betriebsemissionen (Reisetätigkeiten – Flug und Bahn)	7,5%	-42%	140%	10,5%	104,9%
	Erreichen einer Reduktion der In-Scope-Betriebsemissionen um mindestens 46% bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2019 (im Einklang mit unserem Netto-Null Zwischenziel)					
Soziales	Freiwillige gemeinnützige Stunden pro Mitarbeiter	7,5%	104 Minuten	130%	9,8%	
	Bis 2024 pro Mitarbeiter und Jahr durchschnittlich 90 Minuten an gemeinnütziger Freiwilligenarbeit leisten					
Unternehmensführung	Ethisches Verhalten, Integrität und Speak-Up-Kultur <sup>2</sup>	7,5%	74,7%	95%	7,1%	
	N/A					

<sup>1</sup> Die von der DWS verfolgten Nachhaltigkeitsindikatoren haben sich im Vergleich zum Jahr 2022 geändert. Das bisher mit einer Gewichtung von 6% berücksichtigte ESG-spezifische Nettomittelaufkommen wird nicht länger ausgewiesen. Die Gewichtung der vier für die Vergütung relevanten Ziele erhöht sich entsprechend um jeweils 1,5 Prozentpunkte.

<sup>2</sup> Die Prozentangabe gibt den Grad der Zustimmung in einem vorgegebenen Fragen-Satz der jährlichen Befragung der Mitarbeitenden wider. Die Befragung wird über die Plattform eines externen Unternehmens durchgeführt.

## Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation

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

Die bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation (bereinigt um Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten, Restrukturierungs- und Abfindungskosten sowie transformationsbedingte Kosten) von 64% im Jahr 2023 steht mit dem von der DWS für 2023 prognostizierten Wert von unter 65% voll und ganz im Einklang.

## Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt)

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 ein wichtiger Maßstab für die Messung des organischen Wachstums des Konzerns.

Das Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt) belief sich im Jahr 2023 auf 23 Mrd €. Zu diesem Ergebnis trugen alle drei Säulen des Geschäftsmodells bei – Passive einschließlich Xtrackers, Active und Alternatives.

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

Der Konzern bekennt sich in seiner strategischen Ausrichtung weiterhin ausdrücklich zur Nachhaltigkeit mit Fokus auf Klima und dem Engagement mit unseren Stakeholdern.

Folgende gemeinschaftliche Ziele für 2023 wurden in den Dimensionen ESG erreicht:

Im Bereich **Umwelt** wurde in dem Nachhaltigkeitsrating CDP der Score B erreicht, verglichen mit einem A- im Vorjahr. Dies war aufgrund der Aktualisierung der CDP-Methodologie der bestmöglich zu erreichende Score für Befragte, die ihren Fragebogen nicht vollständig auf der CDP-Website veröffentlicht haben. Die aus Reisetätigkeit entstehenden Emissionen (Flug und Bahn) sind zudem gegenüber dem Basisjahr 2019 weiterhin deutlich gesunken.

In der Dimension **Soziales** wurde als Maßstab für eine Unternehmenskultur, die gesellschaftliches Engagement aktiv fördert, eine breite Beteiligung der Mitarbeitenden im Konzern an Projekten zur sozialen Verantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR) mit Partnerorganisationen angestrebt. Die freiwilligen gemeinnützigen Arbeitsstunden für jeden Mitarbeitenden wurden deutlich auf 104 Minuten gesteigert.

Unter **Unternehmensführung** wurden die Aspekte Ethisches Verhalten, Integrität und Speak-Up-Kultur als Teil der jährlichen Befragung der Mitarbeitenden berücksichtigt. Dabei ging es insbesondere um die Erfahrung und Bewertung des Führungsverhaltens sowie die Entwicklung einer offenen Gesprächskultur. Im Jahr 2023 betrug der Grad der Zustimmung 74,7%.

Einen Überblick über die Strategie sowie alle ab 2023 verfolgten Nachhaltigkeitsindikatoren finden Sie in den Abschnitten ‚Unsere Strategie und unser Markt – Unsere Strategie – Internes Steuerungssystem‘, ‚Unsere Leistungsindikatoren – Unsere finanzielle Leistung‘ sowie ‚Unsere Verantwortung – Nachhaltiges Handeln – Nachhaltigkeitsindikatoren‘ im Zusammengefassten Lagebericht des DWS-Geschäftsberichts 2023.

## 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 104,9%.

## 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:

Gesamtzieelerreichung Deutsche-Bank-Gruppenkomponente 2023<sup>1</sup>

Ziele		Zielwert	Gewichtung	Ergebnis	Gesamtzieelerreichungsgrad
Harte Kernkapitalquote	Hartes Kernkapital der Bank dividiert durch die risikogewichteten Aktiva für Kredit-, Markt- und Betriebsrisiken	>=13,1%	25,0%	13,7%	
Eigenkapitalrendite nach Steuern	Den Deutsche-Bank-Aktionären nach Kuponzahlungen aus AT1-Anleihen zurechenbarer Gewinn (Verlust) nach Steuern, dividiert durch das durchschnittliche, den Deutsche-Bank-Aktionären zurechenbare materielle Eigenkapital	>=8,0%	25,0%	7,4%	
Aufwand-Ertrag-Relation	Zinsunabhängige Aufwendungen im Verhältnis zu den Gesamtnettoerträgen, die als Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft und zinsunabhängige Erträge definiert sind	<=70,0%	25,0%	75,1%	
Umwelt, Soziales und Unternehmensführung			25,0%		
davon:					70,0%
Umwelt	Volumen an nachhaltigen Finanzierungen und Anlagen	Volumen neuer Finanzierungen und Anlagen, die von der Unternehmens-, Investment- und Privatkundenbank in Einklang mit dem „Sustainable Finance Framework – Deutsche Bank Group“ vermittelt werden	>=70 Mrd €	8,3%	64 Mrd €
Soziales	Geschlechtervielfalt	Misst in Einklang mit der extern kommunizierten Initiative „35% bis 2025“ den prozentualen Anteil von Frauen in Managing-Director-, Director- und Vice-President-Positionen	>=31,8%	8,3%	32,3%
Unternehmensführung	Control Risk Management Grade	Der Control Risk Management Grade misst den fristgerechten und nachhaltigen Verbesserungsprozess von Mängeln und fördert die Kultur des Risikobewusstseins und des Risikomanagements	>=2.5	8,3%	2,04

<sup>1</sup> Nähere Informationen zu den Ergebnissen der Deutsche-Bank-Gruppenkomponente sind im Geschäftsbericht der Deutschen Bank einzusehen.

Der Gesamtzieelerreichungsgrad in 2023 aller Ziele der Deutsche-Bank-Gruppenkomponente betrug damit 70%.

## Gesamtzieelerreichung Long-Term Award

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 Long-Term Award unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielerreichungsgrade sowie der Anteile der Ziele an der DWS- bzw. Deutsche-Bank-Gruppenkomponente folgende Gesamtzieelerreichungsgrade:

## Gesamtzieelerreichungsgrad Long-Term Award

	Zielwert in €	Gesamtzieelerreichungsgrad DWS-Gruppenkomponente (50%) in %	Gesamtzieelerreichungsgrad Deutsche-Bank- Gruppenkomponente (10%) in %	Gesamtwert Long-Term Award in €
Dr. Stefan Hoops	2.400.000			2.377.500
Manfred Bauer <sup>1</sup>	168.000			166.425
Dirk Görge <sup>1</sup>	288.000			285.300
Dr. Markus Kobler <sup>2</sup>	100.000	104,9	70,0	99.063
Dr. Karen Kuder	300.000			297.188
Angela Maragkopoulou <sup>3</sup>	630.000			624.094
Claire Peel <sup>4</sup>	360.000			356.625

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

<sup>2</sup> Mitglied seit 1. November 2023.

<sup>3</sup> Mitglied von 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023.

<sup>4</sup> Mitglied bis 30. September 2023.

## 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 Mitarbeitenden vergleichbar sind. In dieser rund 20 Unternehmen umfassenden Vergleichsgruppe werden sowohl unabhängige, börsennotierte Vermögensverwalter als auch Vermögensverwalter, die Geschäftsbereich eines größeren Finanzinstituts oder Versicherungsunternehmens sind, betrachtet. Dazu gehören Vermögensverwalter wie abrdn, Affiliated Managers Group, AllianceBernstein, Allianz Global Investors, Amundi, Morgan Stanley, Schroders und UBS. 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 Mitarbeitenden zusammen.

Die Überprüfung der Angemessenheit für das Geschäftsjahr 2023 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 ergebende Vergütung angemessen ist.

## Einhaltung der Vergütungsobergrenzen

Die Einhaltung der von der Gesellschafterversammlung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG für die Gesamtvergütung festgelegten Begrenzung (Maximalvergütung) in Höhe von einheitlich 9,85 Mio € für jedes Mitglied der Geschäftsführung wird nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres überprüft. Abschließend kann über die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2023 erst nach Zufluss der letzten Tranchen der aufgeschoben gewährten Vergütungsinstrumente im Geschäftsjahr 2030 berichtet werden.

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

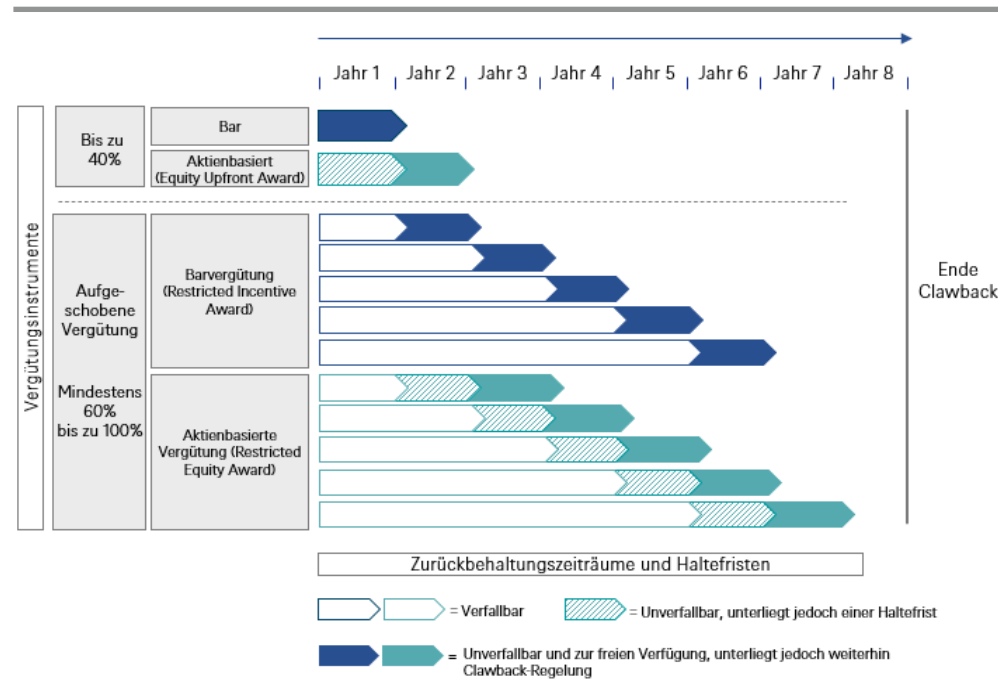
Von der nicht aufgeschoben gewährten Vergütung besteht wiederum mehr als die Hälfte aus aktienbasierten Vergütungsinstrumenten (DWS Equity Upfront Award). Der DWS Equity Upfront Award unterliegt ebenfalls einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Nur der verbleibende Teil der nicht aufgeschoben gewährten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

Insgesamt werden somit weniger als 20% der gesamten variablen Vergütung sofort bar ausgezahlt, während mehr als 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 Employee Investment Plan Awards hängt der Wert von der Entwicklung der ausgewählten zugrundeliegenden DWS Investment Fonds ab.

#### Überblick über die Vergütungsinstrumente und Zurückbehaltungszeiträume (illustrative Darstellung)



#### 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 Aufsichtsmaßnahmen 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). Die im Geschäftsjahr 2022 auf der Grundlage der Überprüfungen bei einem früheren Mitglied der Geschäftsführung erfolgte Aussetzung und Verschiebung des Unverfallbarkeits- und Freigabedatums für Deferred Awards wurde im Geschäftsjahr 2023 aufrechterhalten. Die Aussetzung und Verschiebung des Unverfallbarkeits- und Freigabedatums enden mit einer endgültigen Entscheidung über den Verfall oder die Freigabe der Awards. Darüber hinaus wurde im Geschäftsjahr 2023 von der Möglichkeit des Aussetzens und Verschiebens des Unverfallbarkeits- und Freigabedatums für Deferred Awards kein Gebrauch gemacht. Weiterhin gab es keinen Verfall oder Rückforderung von Awards.

In der folgenden Tabelle werden die grundsätzlichen Merkmale der aufgeschobenen und aktienbasierten Vergütungsinstrumente dargestellt, die den aktiven und früheren Mitgliedern



der Geschäftsführung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Geschäftsführung seit dem Börsengang im März 2018 zugesagt wurden:

### Überblick über Vergütungsinstrumente

Vergütungsinstrument	Beschreibung	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist
2019-2023 DWS Equity Upfront Award	Sofort fällige aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des DWS Equity Upfront Award hängt von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab.	N/A	12 Monate
2019-2023 DWS Restricted Incentive Award	Nicht-aktienbasierte Komponente (aufgeschobene Barvergütung): Die Mitglieder der Geschäftsführung können auch wählen, den gesamten Wert des DWS Restricted Incentive Award oder einen Teil davon in ausgewählte Investment Fonds zu investieren. In diesem Fall wird der Award im Rahmen des „DWS Employee Investment Plan – Elected Employee Investment Plan Award“ gewährt. Der Wert des Employee Investment Plan hängt während des Zurückbehaltungszeitraums von der Wertentwicklung der ausgewählten zugrundeliegenden DWS Investment Fonds ab.	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	N/A
2019-2023 DWS Restricted Equity Award	Aufgeschobene aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des DWS Restricted Equity Award hängt während des Zurückbehaltungszeitraums und der Haltefrist von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab.	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	12 Monate
2019 DWS Performance Share Unit Award im Rahmen des DWS Equity Plan	Einmalige aktienbasierte Komponente (bar vergütet) im Zusammenhang mit dem Börsengang: Der Wert des DWS Performance Share Unit Award hängt von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab.	Unverfallbarkeit pro rata über drei Jahre	12 Monate

### Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung

Im Falle einer Erstbestellung externer Führungskräfte zum Mitglied der Geschäftsführung können Leistungen zum Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers – insbesondere ausstehende variable Vergütungselemente oder Versorgungszusagen, die durch den Wechsel zum DWS-Konzern verfallen – gewährt werden. Die Gesellschafterversammlung beschließt darüber, insbesondere in welcher Form der Ausgleich gewährt wird. Im Geschäftsjahr 2023 traten zwei neue Mitglieder in die Geschäftsführung und den DWS-Konzern ein.

Angela Maragkopoulou wurde zum 1. Januar 2023 Mitglied der Geschäftsführung. Im Rahmen der Anstellung wurde mit Angela Maragkopoulou vereinbart, ihr die durch den Wechsel zum

DWS-Konzern bei ihrem bisherigen Arbeitgeber verfallenen aufgeschoben gewährten Vergütungsanteile durch die Vergabe eines einmaligen Replacement Awards wertgleich zu ersetzen. Die Gewährung des Awards erfolgte in Form aufgeschobener aktienbasierter Vergütungsinstrumente (DWS Restricted Equity Awards) in Höhe von 183.345,92 €, die in zwei Tranchen im September 2025 und im September 2026 fällig werden und anschließend jeweils einer Haltefrist von einem Jahr unterliegen, sowie in Form aufgeschobener Barvergütung (DWS Restricted Incentive Awards) in Höhe von 105.000 €, die im Dezember 2026 fällig wird.

Dr. Markus Kobler wurde zum 1. November 2023 Mitglied der Geschäftsführung. Mit Dr. Markus Kobler wurde vereinbart, ihm die durch seinen Wechsel zum DWS-Konzern bei seinem bisherigen Arbeitgeber verfallenen aufgeschoben gewährten Vergütungsanteile durch die Vergabe eines einmaligen Replacement Awards wertgleich zu ersetzen. Die Gewährung des Awards erfolgte in Form aufgeschobener aktienbasierter Vergütungsinstrumente (DWS Restricted Equity Awards) in Höhe von 1.193.050,87 €, die in fünf Tranchen im März der Jahre 2024 bis 2028 fällig werden und anschließend jeweils einer Haltefrist von zwölf Monaten unterliegen, sowie in Form aufgeschobener Barvergütung (DWS Restricted Incentive Awards) in Höhe von 561.617,09 €, die in fünf Tranchen im März der Jahre 2024 bis 2028 fällig wird. Dr. Markus Kobler wurde außerdem als Ausgleich für den Verlust seiner Ansprüche auf variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 bei seinem bisherigen Arbeitgeber ein einmaliger Substitute Sign-On Award in Höhe von 826.603 € zugesagt. 60% werden in aufgeschobener Form über einen Zeitraum von fünf Jahren in gleichen Tranchen gewährt. Die in Form aktienbasierter Vergütungsinstrumente gewährten Anteile unterliegen nach Fälligkeit einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr.

Sämtliche vorgenannte Awards unterliegen bis zur Zuteilung den üblichen Leistungs- und Verfallsbedingungen sowie Clawback-Regelungen. Die jeweiligen Teilbeträge der Awards werden künftig jeweils in dem Berichtsjahr ausgewiesen, in dem sie den aktiven und früheren Mitgliedern der Geschäftsführung gemäß den Anforderungen des § 162 AktG gewährt werden (Zufluss).

### 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 2023 schied Angela Maragkopoulou im gegenseitigen Einvernehmen mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2023 aus der Geschäftsführung aus, ihr Anstellungsvertrag endete zum 31. Dezember 2023. Auf der Grundlage des Anstellungsvertrags mit der DWS Management GmbH wurde eine Abfindung in Höhe von 2.050.000 € vereinbart. Für die Abfindung gelten sämtliche vertraglich vereinbarten Regelungen über variable Vergütungsbestandteile entsprechend, einschließlich einer Rückforderungsmöglichkeit variabler Vergütung („Clawback“). 60% der Abfindungssumme werden in aufgeschobener Form über einen Zeitraum von fünf Jahren in gleichen Tranchen gewährt. Aktienbasierte Vergütungsinstrumente unterliegen nach Fälligkeit noch einer

zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Die jeweiligen Teilbeträge werden künftig jeweils in dem Berichtsjahr ausgewiesen, in dem sie Angela Maragkopoulou gemäß den Anforderungen des § 162 AktG gewährt werden (Zufluss).

### Leistungen für den Fall der regulären Beendigung

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

Die folgende Tabelle zeigt die jährlichen Beiträge und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2023 und 2022 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2023 und 31. Dezember 2022 für die im Jahr 2023 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	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
<b>DWS Management GmbH:</b>								
Dr. Stefan Hoops	300.000	175.000	475.000	175.000	316.565	182.506	510.658	185.744
Manfred Bauer	36.000	36.000	126.000	90.000	38.135	39.002	137.583	97.274
Dirk Görgen	36.000	36.000	183.000	147.000	38.262	39.191	209.969	166.213
Dr. Markus Kobler <sup>1</sup>	0	–	0	–	0	–	0	–
Dr. Karen Kuder	90.000	15.000	105.000	15.000	95.091	16.318	112.705	16.658
Angela Maragkopoulou <sup>2</sup>	0	–	0	–	0	–	0	–
Claire Peel <sup>3</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DWS-Konzern:</b>								
Manfred Bauer	54.000	54.000	189.000	135.000	57.084	58.404	206.181	145.662
Dirk Görgen <sup>4</sup>	0	54.000	0	220.500	0	58.628	0	249.109
<b>Insgesamt</b>	<b>516.000</b>	<b>370.000</b>	<b>1.078.000</b>	<b>782.500</b>	<b>545.137</b>	<b>394.049</b>	<b>1.177.096</b>	<b>860.660</b>

<sup>1</sup> Mitglied seit 1. November 2023. Dr. Markus Kobler hat statt der Versorgungszusage eine jährliche Pensionszulage in Höhe von 90.000 € gewählt.

<sup>2</sup> Mitglied von 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023. Die Bereitstellung des jährlichen Sparbeitrags im Rahmen des Pensionsplans in Höhe von 90.000 € erfolgte auf Wunsch von Angela Maragkopoulou als Barausgleich, da zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch keine gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft bestand.

<sup>3</sup> Mitglied bis 30. September 2023. Claire Peel hat statt der Versorgungszusage eine jährliche Pensionszulage in Höhe von 90.000 € gewählt.

<sup>4</sup> Dirk Görgen wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2023 zum CEO für die Region Amerika ernannt. Im Zuge der Übernahme der regionalen Verantwortung für Amerika wurde ein Anstellungsvertrag mit der DWS Investment Americas Inc. begründet. Im Rahmen dieses Vertrags wird statt der Versorgungszusage eine jährliche Pensionszulage in Höhe von 54.000 € gewährt. Versorgungsbeiträge im Rahmen des US-Pensionsplans in Höhe von 3.733 € werden auf diesen Betrag angerechnet.

## 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 2023 keine Vergütung aus Mandaten für konzerneigene Gesellschaften.

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

Vergütungen aus Mandaten – insbesondere Aufsichtsrats- oder Beiratsmandate – eines nicht zum Konzern der DWS und der Deutschen Bank gehörenden Unternehmens werden zu 50% auf das Grundgehalt angerechnet. Eine Anrechnung von Vergütungen, die 100.000 € je Mandat und Kalenderjahr nicht überschreiten, findet nicht statt. Im Geschäftsjahr 2023 erfolgte keine Anrechnung aus Mandaten nicht zum Konzern gehörender Unternehmen.

## Vergütungssystem der weiteren Anstellungsverträge mit einer Tochtergesellschaft

Aufgrund regulatorischer Anforderungen haben die Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Coverage und Produkt zusätzlich zu ihrem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns. Die Darstellung der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung zeigt sowohl die von der DWS Management GmbH als auch die von den im Konzernabschluss konsolidierten Tochtergesellschaften erhaltene Vergütung. Das der Vergütung in den Tochtergesellschaften zugrundeliegende Vergütungssystem unterliegt der branchenspezifischen Regulierung gemäß 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). Sofern Mitarbeitende der Gesellschaft als Mitarbeitende mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil der Deutsche Bank AG identifiziert wurden (InstVV Material Risk Taker), finden bei abweichenden regulatorischen Vorschriften die strikteren Regelungen Anwendung.

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

Die fixe Vergütung entlohnt die Mitarbeitende 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, Mitarbeitende 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 Mitarbeitende, 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 (ohne Geldmarkt) und Profil im ESG-Bereich. 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, Eigenkapitalrendite nach Steuern, Aufwand-Ertrag-Relation und ESG-Kennzahlen.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde für die DWS-Komponente auf Basis der Bewertung der festgelegten Erfolgskennzahlen auf Ebene des DWS- sowie des Deutsche-Bank-Konzerns unter Berücksichtigung der Gewichtung von jeweils 50% ein Zielerreichungsgrad von 76,25% festgelegt.

Die individuelle Komponente der variablen Vergütung wird auf der Grundlage, der mit jedem Mitarbeitenden für das Geschäftsjahr vereinbarten Ziele bestimmt.

Sowohl die DWS-Komponente als auch die individuelle Komponente der variablen Vergütung kann in bar oder in Form von aktienbasierten oder fondsbasierten Instrumenten im Rahmen der Konzern-Vereinbarungen in Bezug auf die aufgeschobene Vergütung ausgezahlt bzw. gewährt werden. Für Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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.

Das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung im Sinne der angemessenen Gewichtung liegt bei 1:3. Sofern Mitarbeitende der Gesellschaften als InstVV Material Risk Taker identifiziert wurden, findet die striktere Ratio von 1:2 unverändert Anwendung.

## Angaben zur Höhe der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2023

### Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder der Geschäftsführung

Im Folgenden wird die Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 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 2023 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 2023 festgelegte Vergütung aus den weiteren Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Coverage und Produkt werden jeweils separat dargestellt; die Angaben beziehen sich auf den Zeitraum, in welchem sie Mitglied der Geschäftsführung waren.

Für im Geschäftsjahr 2022 vorzeitig aus der Geschäftsführung ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsführung werden die bis zum Ende der jeweiligen Vertragslaufzeit im Geschäftsjahr 2023 anteilig festgelegten variablen Vergütungen im Abschnitt ‚Angaben zur Höhe der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2023 – Vergütung der früheren Mitglieder der Geschäftsführung‘ ausgewiesen.

## 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 2023 auf Basis der Bewertung der Erreichung der Ziele wie folgt festgelegt:

### Gesamtvergütung für die Geschäftsjahre 2023 und 2022

in €	Variable Vergütung				2023	2022
	Grundgehalt	Short-Term Award	Long-Term Award	Insgesamt	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Dr. Stefan Hoops	2.800.000	1.808.000	2.377.500	4.185.500	6.985.500	3.773.216
Manfred Bauer <sup>1,2</sup>	430.000	127.680	166.425	294.105	724.105	568.300
Dirk Görge <sup>1</sup>	480.000	206.400	285.300	491.700	971.700	935.760
Dr. Markus Kobler <sup>3</sup>	158.333	74.334	99.063	173.397	331.730	–
Dr. Karen Kuder	950.000	235.000	297.188	532.188	1.482.188	236.624
Angela Maragkopoulou <sup>4</sup>	950.000	357.000	624.094	981.094	1.931.094	–
Claire Peel <sup>5</sup>	900.000	N/A	N/A	117.644	1.017.644	1.953.200
<b>Insgesamt</b>	<b>6.668.333</b>	<b>2.808.414</b>	<b>3.849.570</b>	<b>6.775.628</b>	<b>13.443.961</b>	<b>7.467.100</b>

<sup>1</sup> Die obige Darstellung umfasst die im Rahmen des Anstellungsvertrags mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%) festgelegte Gesamtvergütung.

<sup>2</sup> Informationen zu den in 2023 neu festgesetzten Vergütungswerten für diese Funktion sind im Abschnitt ‚Vergütungsrelevante Ereignisse im Geschäftsjahr 2023‘ dargestellt.

<sup>3</sup> Mitglied seit 1. November 2023.

<sup>4</sup> Mitglied von 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023.

<sup>5</sup> Mitglied bis 30. September 2023. Vor dem Hintergrund der von Claire Peel veranlassten vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags verfällt nach den jeweiligen Planregelungen der Teil der variablen Vergütung, der in Form aufgeschobener und/oder mit einer Haltefrist versehener Vergütungselemente gewährt wird. Für das Jahr 2023 wurden keine Vergütungsbestandteile in aufgeschobener und/oder mit einer Haltefrist versehener Form gewährt. Der als variable Vergütung gezeigte Betrag entspricht dem Anteil, der in bar ausgezahlt wird.

In den weiteren Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Coverage und Produkt (anteilige Arbeitszeit von 60%) wurde durch die jeweils verantwortlichen Entscheidungsträger die Vergütung und ihre Zusammensetzung für das Geschäftsjahr 2023 auf Basis der Bewertung der Erreichung der jeweiligen Ziele wie folgt festgelegt:

## Gesamtvergütung in weiteren Anstellungsverträgen für die Geschäftsjahre 2023 und 2022

in €	2023			2022
	Grundgehalt	Variable Vergütung	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Manfred Bauer <sup>1</sup>	645.000	439.163	1.084.163	921.094
Dirk Görge <sup>2</sup>	969.839	947.086	1.916.924	1.589.625
<b>Insgesamt</b>	<b>1.614.839</b>	<b>1.386.249</b>	<b>3.001.087</b>	<b>2.510.719</b>

<sup>1</sup> Informationen zu den in 2023 neu festgesetzten Vergütungswerten für diese Funktion sind im Abschnitt ‚Vergütungsrelevante Ereignisse im Geschäftsjahr 2023‘ dargestellt.

<sup>2</sup> Dirk Görge wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2023 zum CEO für die Region Amerika ernannt. Im Zuge der Übernahme der regionalen Verantwortung für Amerika wurde ein Anstellungsvertrag mit der DWS Investment Americas Inc. begründet. Die anteilige Gesamtvergütung wurde unter Berücksichtigung des zusätzlichen Verantwortungsbereichs neu festgesetzt.

Zusammenfassend wurden den Mitgliedern der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2023 in der DWS Management GmbH und den weiteren Anstellungsverträgen folgende aktienbasierte Vergütungsbestandteile zugesagt:

## Aktienbasierte Vergütung

	2023		2022	
	Aktienbasierte Vergütung in €	Aktienbasierte Vergütung in Einheiten <sup>1</sup>	Aktienbasierte Vergütung in €	Aktienbasierte Vergütung in Einheiten <sup>1</sup>
Gewährt von der DWS Management GmbH	3.329.000	89.101	4.422.769	144.064
Gewährt vom DWS-Konzern	693.125	18.552	1.086.962	35.406
<b>Insgesamt</b>	<b>4.022.125</b>	<b>107.653</b>	<b>5.509.731</b>	<b>179.470</b>

<sup>1</sup> 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 2023 bzw. 1. März 2022 ermittelt.

## Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)

Die nachstehenden Tabellen zeigen die den im Berichtsjahr aktiven Mitgliedern der Geschäftsführung gewährten und geschuldeten fixen sowie variablen Vergütungsbestandteile (unterteilt in Barvergütung sowie die verschiedenen Vergütungsinstrumente differenziert nach den jeweiligen Zusagejahren). Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsführung innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“). Neben den Vergütungshöhen werden gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 AktG zusätzlich die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung gezeigt.

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

## Gewährte und geschuldete Vergütung in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 gemäß § 162 AktG

	Dr. Stefan Hoops								Manfred Bauer			
	2023		2022		2023				2022			
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile:</b>												
Festvergütung (Grundgehalt)	2.800	88	1.563	100	430 <sup>1</sup>	645 <sup>1</sup>	1.075	69	380	570	950	64
Pensionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen	12	0	1	0	166 <sup>2</sup>	4	171	11	285 <sup>2</sup>	4	289	19
<b>Summe der festen Vergütungsbestandteile</b>	<b>2.812</b>	<b>88</b>	<b>1.564</b>	<b>100</b>	<b>596</b>	<b>649</b>	<b>1.246</b>	<b>80</b>	<b>665</b>	<b>574</b>	<b>1.239</b>	<b>83</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>												
Barvergütung für 2022 (2021)	387	12	0	0	38	70	108	7	52	76	129	9
DWS Restricted Incentive Awards:												
2022 DWS Restricted Incentive Award für 2021	0	0	0	0	0	23	23	1	0	0	0	0
2022 Elected Employee Investment Plan Award für 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	0	0	0	0	6	23	29	2	6	23	29	2
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 Elected Employee Investment Plan Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Awards:												
2022 DWS Equity Upfront Award für 2021	0	0	0	0	51	74	125	8	0	0	0	0
2021 DWS Equity Upfront Award für 2020	0	0	0	0	0	0	0	0	21	78	99	7
2021 DWS Restricted Equity Award für 2020	0	0	0	0	6	22	27	2	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Performance Share Unit Award (IPO)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe der variablen Vergütungsbestandteile</b>	<b>387</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>101</b>	<b>212</b>	<b>312</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>177</b>	<b>256</b>	<b>17</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.198</b>	<b>100</b>	<b>1.564</b>	<b>100</b>	<b>697</b>	<b>861</b>	<b>1.558</b>	<b>100</b>	<b>744</b>	<b>751</b>	<b>1.495</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Informationen zu den in 2023 neu festgesetzten Vergütungswerten für diese Funktion sind im Abschnitt ‚Vergütungsrelevante Ereignisse im Geschäftsjahr 2023‘ dargestellt.

<sup>2</sup> Die ausgewiesenen Nebenleistungen umfassen die Lohnsteuer für die aus der Kostenübernahme für rechtliche Beratung resultierenden geldwerten Vorteile; siehe dazu auch Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023‘.

	2023				Dirk Görgen				Dr. Markus Kobler (Mitglied seit 1. November 2023)				
	DWS Management GmbH		Gesamt	Relativer Anteil	DWS Management GmbH		Gesamt	Relativer Anteil	2023		2022		
	in Tsd €	DWS-Konzern <sup>2</sup> in Tsd €			in Tsd €	in Tsd €			in Tsd €	in Tsd €	in Tsd €	in Tsd €	in Tsd €
<b>Feste Vergütungsbestandteile:</b>													
Festvergütung (Grundgehalt)	480	970	1.450	44	480	720	1.200	58	158	91	–	N/A	
Pensionszulage	0	54	54	2	0	0	0	0	15	9	–	N/A	
Nebenleistungen	278 <sup>1</sup>	345	623	19	263 <sup>1</sup>	-2 <sup>3</sup>	261	13	0	0	–	N/A	
<b>Summe der festen Vergütungsbestandteile</b>	<b>758</b>	<b>1.369</b>	<b>2.127</b>	<b>65</b>	<b>743</b>	<b>718</b>	<b>1.461</b>	<b>70</b>	<b>173</b>	<b>100</b>	<b>–</b>	<b>N/A</b>	
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>													
Barvergütung für 2022 (2021)	91	174	265	8	129	178	307	15	0	0	–	N/A	
DWS Restricted Incentive Awards:													
2022 DWS Restricted Incentive Award für 2021	1	53	54	2	0	0	0	0	0	0	–	N/A	
2022 Elected Employee Investment Plan Award für 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	N/A	
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	22	31	52	2	22	31	52	3	0	0	–	N/A	
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	N/A	
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	15	23	38	1	15	23	38	2	0	0	–	N/A	
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	N/A	
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	1	1	2	0	1	1	2	0	0	0	–	N/A	
2019 Elected Employee Investment Plan Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	N/A	
DWS Equity Awards:													
2022 DWS Equity Upfront Award für 2021	125	172	298	9	0	0	0	0	0	0	–	N/A	
2021 DWS Equity Upfront Award für 2020	0	0	0	0	73	105	178	9	0	0	–	N/A	
2021 DWS Restricted Equity Award für 2020	20	29	50	2	0	0	0	0	0	0	–	N/A	
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	14	20	34	1	15	22	36	2	0	0	–	N/A	
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	1	2	3	0	1	2	3	0	0	0	–	N/A	
2019 DWS Performance Share Unit Award (IPO)	135	203	338	10	0	0	0	0	0	0	–	N/A	
<b>Summe der variablen Vergütungsbestandteile</b>	<b>426</b>	<b>709</b>	<b>1.134</b>	<b>35</b>	<b>256</b>	<b>361</b>	<b>617</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>–</b>	<b>N/A</b>	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.184</b>	<b>2.077</b>	<b>3.261</b>	<b>100</b>	<b>999</b>	<b>1.079</b>	<b>2.078</b>	<b>100</b>	<b>173</b>	<b>100</b>	<b>–</b>	<b>N/A</b>	

<sup>1</sup> Die ausgewiesenen Nebenleistungen umfassen die Lohnsteuer für die aus der Kostenübernahme für rechtliche Beratung resultierenden geldwerten Vorteile; siehe dazu auch Abschnitt „Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023“.

<sup>2</sup> Dirk Görgen wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2023 zum CEO für die Region Amerika ernannt. Im Zuge der Übernahme der regionalen Verantwortung für Amerika wurde ein Anstellungsvertrag mit der DWS Investment Americas Inc. begründet. Die anteilige Gesamtvergütung wurde unter Berücksichtigung des zusätzlichen Verantwortungsbereichs neu festgesetzt. Aufgrund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die ausgewiesene Vergütung Wechselkursschwankungen. Auf die ausgewiesene Pensionszulage werden Versorgungsbeiträge im Rahmen des US-Pensionsplans in Höhe von 3.733 € angerechnet. Die ausgewiesenen Nebenleistungen umfassen Leistungen, die Dirk Görgen im Zusammenhang mit seinem Aufenthalt in Amerika zugesagt wurden, wie die Kostenübernahme für steuerliche Beratung und Mietkostenzuschüsse.

<sup>3</sup> Aufgrund der wirtschaftlichen Beteiligung an den Kosten eines Firmenfahrrads, welche die Höhe der anderen Nebenleistungen übersteigt, ist für das Geschäftsjahr 2022 ein Negativ-Saldo auszuweisen.

	Dr. Karen Kuder				Angela Maragkopoulou <sup>1</sup> (Mitglied von 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023)				Claire Peel (Mitglied bis 30. September 2023)			
	2023		2022		2023		2022		2023		2022	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile:</b>												
Festvergütung (Grundgehalt)	950	98	158	100	950	100	–	N/A	900	46	1.200	65
Pensionszulage	0	0	0	0	0	0	–	N/A	68	3	90	5
Nebenleistungen	4	0	1	0	1	0	–	N/A	25	1	0	0
<b>Summe der festen Vergütungsbestandteile</b>	<b>954</b>	<b>98</b>	<b>159</b>	<b>100</b>	<b>951</b>	<b>100</b>	<b>–</b>	<b>N/A</b>	<b>993</b>	<b>51</b>	<b>1.290</b>	<b>70</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>												
Barvergütung für 2022 (2021)	16	2	0	0	0	0	–	N/A	151	8	210	11
DWS Restricted Incentive Awards:												
2022 DWS Restricted Incentive Award für 2021	0	0	0	0	0	0	–	N/A	14	1	0	0
2022 Elected Employee Investment Plan Award für 2021	0	0	0	0	0	0	–	N/A	13	1	0	0
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	0	0	0	0	0	0	–	N/A	44	2	44	2
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	0	0	0	0	–	N/A	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	0	0	0	0	0	0	–	N/A	41	2	41	2
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	0	0	0	0	–	N/A	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	0	0	0	0	0	0	–	N/A	28	1	28	2
2019 Elected Employee Investment Plan Award für 2018	0	0	0	0	0	0	–	N/A	0	0	0	0
DWS Equity Awards:												
2022 DWS Equity Upfront Award für 2021	0	0	0	0	0	0	–	N/A	204	11	0	0
2021 DWS Equity Upfront Award für 2020	0	0	0	0	0	0	–	N/A	0	0	151	8
2021 DWS Restricted Equity Award für 2020	0	0	0	0	0	0	–	N/A	42	2	0	0
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	0	0	0	0	0	0	–	N/A	36	2	39	2
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	0	0	0	0	0	0	–	N/A	36	2	39	2
2019 DWS Performance Share Unit Award (IPO)	0	0	0	0	0	0	–	N/A	338	17	0	0
<b>Summe der variablen Vergütungsbestandteile</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>–</b>	<b>N/A</b>	<b>945</b>	<b>49</b>	<b>551</b>	<b>30</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>970</b>	<b>100</b>	<b>159</b>	<b>100</b>	<b>951</b>	<b>100</b>	<b>–</b>	<b>N/A</b>	<b>1.938</b>	<b>100</b>	<b>1.841</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Zusätzlich zu den ausgewiesenen Vergütungsbestandteilen erfolgte die Bereitstellung des jährlichen Sparbeitrags im Rahmen des Pensionsplans in Höhe von 90.000 € auf Wunsch von Angela Maragkopoulou als Barausgleich, da zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch keine gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft bestand.

## 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 festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung gezeigt.

Für die im Geschäftsjahr 2022 vorzeitig aus der Geschäftsführung ausgeschiedenen Mitglieder der Geschäftsführung werden außerdem vertragsgemäße Bezüge aus festen Vergütungsbestandteilen (anteilige Grundgehälter, Pensionszulagen und sonstige Leistungen) sowie anteilige variable Vergütung bis zum Ende der jeweiligen Vertragslaufzeit im Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen. Ferner Teilbeträge aus den Abfindungen, über die im Vergütungsbericht 2022 berichtet wurde, und die im Berichtsjahr zugeflossen sind.

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

#### Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 gemäß § 162 AktG für ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsführung

	Mark Cullen <sup>1</sup> (Mitglied bis 31. Dezember 2022)		DWS Management GmbH		Stefan Kreuzkamp <sup>2</sup> (Mitglied bis 31. Dezember 2022)		Dr. Asoka Woehrmann <sup>3</sup> (Mitglied bis 9. Juni 2022)	
	2023		2023		2023		2023	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile:</b>								
Festvergütung (Grundgehalt)	313	15	0	0	0	0	200	4
Beendigungsleistungen	238	12	266	2.100	2.366	54	1.630	31
Pensionszulage	23	1	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen	15	1	268	3	271	6	560	11
<b>Summe der Festvergütung</b>	<b>588</b>	<b>29</b>	<b>534</b>	<b>2.103</b>	<b>2.637</b>	<b>60</b>	<b>2.390</b>	<b>46</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>								
Barvergütung für 2022	278	14	121	191	312	7	554	11
DWS Equity Upfront Award	345	17	171	213	385	9	661	13
DWS Restricted Incentive Award	150	7	129	193	322	7	634	12
Elected Employee Investment Plan Award	158	8	0	39	39	1	213	4
DWS Restricted Equity Award	198	10	116	171	286	7	510	10
DWS Performance Share Unit Award (IPO)	335	16	135	203	338	8	230	4
<b>Summe der variablen Vergütungsbestandteile</b>	<b>1.466</b>	<b>71</b>	<b>673</b>	<b>1.009</b>	<b>1.682</b>	<b>38</b>	<b>2.802</b>	<b>54</b>
Versorgungsaufwand	0	0	0	66	66	2	27	1
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.053</b>	<b>100</b>	<b>1.207</b>	<b>3.179</b>	<b>4.386</b>	<b>100</b>	<b>5.219</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Anstellungsvertrag endete am 31. März 2023. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde bis zum Ende der Vertragslaufzeit eine anteilige variable Vergütung in Höhe von 385.320 € festgelegt. Die jeweiligen Teilbeträge werden künftig jeweils in dem Berichtsjahr ausgewiesen, in dem sie gemäß den Anforderungen des § 162 AktG gewährt werden (Zufluss).

<sup>2</sup> Anstellungsvertrag endete am 31. Dezember 2022. Die ausgewiesenen Nebenleistungen in der DWS Management GmbH umfassen die Lohnsteuer für die aus der Kostenübernahme für rechtliche Beratung resultierenden geldwerten Vorteile; siehe dazu auch Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023‘.

<sup>3</sup> Anstellungsvertrag endete am 31. Januar 2023. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde bis zum Ende der Vertragslaufzeit eine anteilige variable Vergütung in Höhe von 298.313 € festgelegt. Die jeweiligen Teilbeträge werden künftig jeweils in dem Berichtsjahr ausgewiesen, in dem sie gemäß den Anforderungen des § 162 AktG gewährt werden (Zufluss). Die ausgewiesenen Nebenleistungen umfassen die Lohnsteuer für die aus der Kostenübernahme für rechtliche Beratung resultierenden geldwerten Vorteile; siehe dazu auch Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023‘.

	Pierre Cherkh (Mitglied bis 9. Juni 2020)				Robert Kendall (Mitglied bis 9. Juni 2020)				Nikolaus von Tippelskirch (Mitglied bis 9. Juni 2020)	
	2023		2023		2023		2023		2023	
	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>										
Barvergütung für 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Upfront Award	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Incentive Award	149	14	162	18	105	84	189	26	83	16
Elected Employee Investment Plan Award	0	129	129	14	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Equity Award	154	124	278	31	109	86	195	27	84	17
DWS Performance Share Unit Award (IPO)	135	203	338	37	135	203	338	47	338	67
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>438</b>	<b>470</b>	<b>908</b>	<b>100</b>	<b>350</b>	<b>372</b>	<b>722</b>	<b>100</b>	<b>505</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)	
	2023		2023		2023		2023		2023	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>										
Barvergütung für 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Upfront Award	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Incentive Award	38	43	15	30	45	43	90	43	90	43
Elected Employee Investment Plan Award	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Equity Award	49	57	20	39	59	57	117	57	117	57
DWS Performance Share Unit Award (IPO)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>86</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>69</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	<b>207</b>	<b>100</b>	<b>207</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.

## 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.

### Vergütung der Ausschüsse

in €	Vorsitzender/ Vorsitzende	Mitglied
Prüfungs- und Risikoausschuss	40.000	20.000
Nominierungsausschuss	20.000	15.000
Vergütungskontrollausschuss	20.000	15.000
Sonderausschuss ESG-Angelegenheiten	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 2023 bestand eine durch den Deutsche-Bank-Konzern abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung 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 potentiellen 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 2023 gemäß § 162 AktG.

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

### Aufsichtsratsvergütung

in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2023						Vergütung für das Geschäftsjahr 2022					
	Aufsichtsrat	Prüfungs- und Risikoausschuss	Vergütungs- kontrollausschuss	Nominierungs- ausschuss	Sonderausschuss ESG-Angelegenheiten	Insgesamt	Aufsichtsrat	Prüfungs- und Risikoausschuss	Vergütungs- kontrollausschuss	Nominierungs- ausschuss	Sonderausschuss ESG-Angelegenheiten	Insgesamt
Karl von Rohr <sup>1</sup>	28.333	–	–	3.333	3.333	35.000	–	–	–	–	–	–
Ute Wolf	127.500	40.000	–	–	15.000	182.500	127.500	40.000	–	–	15.000	182.500
Stephan Accorsini	85.000	20.000	–	–	–	105.000	85.000	20.000	–	–	–	105.000
Prof. Dr. Christina E. Banner	49.583	–	8.750	–	–	58.333	–	–	–	–	–	–
Annabelle Bexiga	42.500	–	7.500	–	–	50.000	85.000	–	15.000	–	–	100.000
Aldo Cardoso	85.000	20.000	15.000	–	–	120.000	85.000	20.000	15.000	–	–	120.000
Minoru Kimura <sup>2</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Bernd Leukert <sup>1</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Christine Metzler	42.500	–	–	–	–	42.500	–	–	–	–	–	–
Angela Meurer	85.000	–	–	7.500	–	92.500	85.000	–	–	–	–	85.000
Richard I. Morris, Jr.	85.000	20.000	–	15.000	15.000	135.000	85.000	20.000	–	15.000	15.000	135.000
Erwin Stengele	85.000	–	15.000	–	7.500	107.500	85.000	–	15.000	–	–	100.000
Margret Suckale	85.000	–	20.000	15.000	–	120.000	85.000	–	20.000	15.000	–	120.000
Kazuhide Toda <sup>2</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Said Zanjani	42.500	–	–	7.500	7.500	57.500	85.000	–	–	15.000	15.000	115.000

<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> Unabhängige Aktionärsvertreter verzichteten im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Aufsichtsratsvergütung.

## 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 unterjährigem 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 2023 bestand eine durch den Deutsche-Bank-Konzern abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jedem Mitglied des Gemeinsamen Ausschusses gewährte und geschuldete Vergütung (ohne Umsatzsteuer) für das Geschäftsjahr 2023.

### Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses

in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2023	Vergütung für das Geschäftsjahr 2022
James von Moltke <sup>1</sup>	–	–
Karl von Rohr <sup>1</sup>	–	–
Minoru Kimura <sup>2</sup>	–	–
Volker Steuer <sup>1</sup>	–	–
Kazuhide Toda <sup>2</sup>	–	–
Ute Wolf	20.000	20.000

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

## 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 (ab 2023 ohne Geldmarkt) 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)	2023	2022	2021	2020	Veränderung 2023 gegenüber 2022 in %	Veränderung 2022 gegenüber 2021 in %	Veränderung 2021 gegenüber 2020 in %
<b>1. Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>							
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (-) DWS KGaA (in Mio €)	541	412	532	388	31	-23	37
Ergebnis nach Steuern DWS-Konzern (in Mio €)	553	595	782	558	-7	-24	40
Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation DWS-Konzern (in %)	64,0	60,6	58,1	64,5	3,4 PP	2,5 PP	-6,4 PP
Nettomittelaufkommen DWS-Konzern (in Mrd €)	28	-20	48	30	N/A	N/A	N/A
Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt) DWS-Konzern (in Mrd €)	23	-14	42	11	N/A	N/A	N/A
<b>2. Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern</b>							
Weltweit auf Vollzeitbasis <sup>1</sup>	155	190	193	179	-19	-2	8
<b>3. Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung</b>							
Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsführung:							
Dr. Stefan Hoops (Mitglied seit 10. Juni 2022)	3.198	1.564	-	-	104	N/A	N/A
Manfred Bauer (Mitglied seit 1. Juli 2020)	1.558	1.495	1.004	478	4	49	110
Dirk Görgen	3.261	2.078	1.540	1.215	57	35	27
Dr. Markus Kobler (Mitglied seit 1. November 2023)	173	-	-	-	N/A	N/A	N/A
Dr. Karen Kuder (Mitglied seit 1. November 2022)	970	159	-	-	N/A	N/A	N/A
Angela Maragkopoulou (Mitglied von 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023)	951	-	-	-	N/A	N/A	N/A
Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsführung:							
Claire Peel (Mitglied bis 30. September 2023)	1.938	1.841	1.677	1.492	5	10	12
Vor dem Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsführung:							
Mark Cullen (Mitglied bis 31. Dezember 2022)	2.053	2.610	2.152	1.741	-21	21	24
Stefan Kreuzkamp (Mitglied bis 31. Dezember 2022)	4.386	2.721	2.217	2.101	61	23	6
Dr. Asoka Wöhrmann (Mitglied bis 9. Juni 2022)	5.219	5.890	3.976	3.041	-11	48	31
Pierre Cherki (Mitglied bis 9. Juni 2020)	908	618	1.005	3.388	47	-39	-70
Robert Kendall (Mitglied bis 9. Juni 2020)	722	420	704	2.670	72	-40	-74
Nikolaus von Tippelskirch (Mitglied bis 9. Juni 2020)	505	244	288	1.453	108	-15	-80
Jonathan Eilbeck (Mitglied bis 30. November 2018)	86	90	91	230	-4	-1	-60
Thorsten Michalik (Mitglied bis 30. November 2018)	104	108	110	276	-4	-2	-60
Nicolas Moreau (Mitglied bis 25. Oktober 2018)	207	216	220	1.747	-4	-2	-87

in Tsd € (sofern nicht anders angegeben)	2023	2022	2021	2020	Veränderung 2023 gegenüber 2022 in %	Veränderung 2022 gegenüber 2021 in %	Veränderung 2021 gegenüber 2020 in %
<b>4. Aufsichtsratsvergütung</b>							
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats:							
Karl von Rohr <sup>2</sup>	35	–	–	–	N/A	N/A	N/A
Ute Wolf	183	183	168	168	0	9	0
Stephan Accorsini	105	105	105	105	0	0	0
Prof. Dr. Christina E. Bannier (Mitglied seit 15. Juni 2023)	58	–	–	–	N/A	N/A	N/A
Aldo Cardoso	120	120	120	120	0	0	0
Bernd Leukert (Mitglied seit 21. Juli 2020) <sup>2</sup>	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A
Christine Metzler (Mitglied seit 21. Juni 2023)	43	–	–	–	N/A	N/A	N/A
Angela Meurer	93	85	85	85	9	0	0
Richard I. Morris, Jr.	135	135	120	120	0	13	0
Erwin Stengele	108	100	100	100	8	0	0
Margret Suckale	120	120	120	120	0	0	0
Kazuhide Toda (Mitglied seit 15. Juni 2023) <sup>3</sup>	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A
Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats:							
Annabelle Bexiga (Mitglied bis 15. Juni 2023)	50	100	100	100	-50	0	0
Minoru Kimura (Mitglied von 10. August 2020 bis 15. Juni 2023) <sup>3</sup>	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A
Said Zanjani (Mitglied bis 21. Juni 2023)	58	115	100	100	-50	15	0
Vor dem Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats:							
Hiroshi Ozeki (Mitglied bis 10. April 2020) <sup>3</sup>	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A

<sup>1</sup> Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer basiert auf Vollzeitbasis und umfasst in 2023 erstmalig Arbeitnehmer, die zuvor in Service-Gesellschaften des Deutsche-Bank-Konzerns beschäftigt waren. Zudem erfolgte in 2023 die Implementierung eines verbesserten Erhebungsprozesses.

<sup>2</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>3</sup> Unabhängige Aktionärsvertreter verzichteten im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Aufsichtsratsvergütung.

## Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

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

### Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der DWS Group GmbH & Co. KGaA, Frankfurt am Main für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

#### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der DWS Group GmbH & Co. KGaA sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

#### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es,

Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

#### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

#### Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.



## Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die DWS Group GmbH & Co. KGaA erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 8. März 2024

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Fox  
Wirtschaftsprüfer

gez. Adilova  
Wirtschaftsprüferin

## Vergütung der Mitarbeitenden (ungeprüft)

### IFR Artikel 51

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeitenden für das Jahr 2023 entsprechen den Anforderungen zur qualitativen und quantitativen Offenlegung der Vergütung gemäß Artikel 51 der Verordnung (EU) 2019/2033 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über die Aufsichtsanforderungen an Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 1093/2010, (EU) Nr. 575/2013, (EU) Nr. 600/2014 und (EU) Nr. 806/2014 (IFR).

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

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

### Aufsichtsrechtliches Umfeld

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

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

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

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

### Identifizierung von Material Risk Takern (MRTs)

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

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

### Vergütungs-Governance

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

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

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

Im Jahr 2023 setzte sich das DWS Compensation Committee aus dem Vorsitzenden der Geschäftsführung, dem Chief Financial Officer, dem Chief Administrative Officer, dem Leiter der Product Division und dem Global Head of Human Resources zusammen. Der Head of Reward ist ein nicht stimmberechtigtes Mitglied. Kontrollfunktionen wie Compliance, Anti-Financial Crime und Risk Management werden durch den CFO und den CAO im Gremium vertreten und sind im Hinblick auf ihre jeweiligen Aufgaben und Funktionen bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme des Konzerns angemessen einbezogen. Damit soll einerseits sichergestellt werden, dass es durch die Vergütungssysteme nicht zu Interessenkonflikten kommt, und andererseits die Auswirkungen auf das Risikoprofil des Konzerns überprüft werden.

## Vergütungsgrundsätze

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

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

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

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

Die DWS-Komponente basiert auf einem der übergreifenden Ziele des Vergütungsrahmenwerks – die Verknüpfung zwischen variabler Vergütung und den Konzernergebnissen. Für die Bewertung unserer jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele werden drei Erfolgskennzahlen zur Ermittlung der DWS-Komponente für 2023 genutzt: Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation, Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt) und ESG-Kennzahlen.

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

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

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

## Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung

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

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

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

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

### Struktur der variablen Vergütung

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

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

Die Vergütungsinstrumente unterliegen einer 12-monatigen Sperrfrist, und alle aufgeschobenen Komponenten sind an eine Reihe von Leistungsbedingungen, eine

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

### Vergütungsentscheidungen für 2023

In einem Marktumfeld, das von steigenden Zinsen und geringer Risikobereitschaft der Investoren geprägt war, hat die DWS mit ihrem vielfältigen Angebot an Anlageprodukten und -lösungen dazu beigetragen, solide Ergebnisse zu erzielen und ihren Weg zu einem eigenständigen Asset Manager erfolgreich fortzusetzen.

Trotz ungünstiger Marktentwicklungen konnte die DWS bei konsequentem Kostenmanagement und Zukunftsinvestitionen nur leicht geringere Erträge als im Vorjahr erzielen. Der verstärkte Fokus auf die Anlageperformance, innovative und nachhaltige Anlagestrategien sowie erhebliche Beiträge aus strategischen Partnerschaften waren wesentliche Treiber für diesen Erfolg.

Vor diesem Hintergrund hat das DWS Compensation Committee die Tragfähigkeit der variablen Vergütung für das Jahr 2023 kontrolliert und festgestellt, dass die Kapital- und Liquiditätsausstattung des Konzerns über den regulatorisch vorgeschriebenen Mindestanforderungen und dem internen Schwellenwert für die Risikotoleranz liegt.

Als Teil der im März 2024 für das Geschäftsjahr 2023 gewährten variablen Vergütung wird die DWS-Komponente auf Basis der Bewertung der festgelegten Leistungskennzahlen gewährt. Die Geschäftsführung hat für 2023 eine Auszahlungsquote der DWS-Komponente von 82,5% festgelegt.

### Offenlegung der Vergütungen für Material Risk Takers

65 Personen wurden als MRTs nach IFD für das Geschäftsjahr 2023 identifiziert. Die Vergütungselemente für IFD MRTs sind in den nachstehenden Tabellen gemäß Artikel 51 IFR detailliert aufgeführt.

## Vergütung für 2023

in Mio € (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat	Geschäftsführung	Übrige Material Risk Takers	Material Risk Takers insgesamt
Anzahl MRTs <sup>1</sup>	15	6	33	54
<b>Fixe Vergütungsbestandteile:</b>				
Barvergütung	1	7	16	24
In Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	–	0	0	0
In aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	–	0	0	0
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	–	0	0	0
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	–	0	0	0
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	–	0	0	0
In anderen Formen	–	0	2	3
<b>Fixvergütung insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>27</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile:</b>				
Barvergütung	–	3	12	15
davon: aufgeschoben gewährt	–	1	6	7
In Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
In aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	–	4	11	16
davon: aufgeschoben gewährt	–	3	6	9
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	–	2	1	2
davon: aufgeschoben gewährt	–	2	1	2
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
In anderen Formen	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
<b>Variable Vergütungsbestandteile insgesamt<sup>2</sup></b>	<b>–</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>33</b>
<b>Vergütung insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>42</b>	<b>60</b>

<sup>1</sup> Nur Begünstigte (Anzahl der Personen für Aufsichtsrat und Geschäftsführung; in Vollzeitkräfte umgerechnet für übrige, deshalb entspricht die Summe nicht der Anzahl der identifizierten IFD-MRTs von 65).

<sup>2</sup> Die variable Vergütung umfasst die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung der DWS für 2023, sonstige variable Vergütung und Abfindungen. Sie enthält auch den Mitgliedern der Geschäftsführung gewährte Zusatzleistungen, die als variable Vergütung zu klassifizieren sind. Die Tabelle zeigt keine Ausgleichszahlungen an neu eingestellte Mitarbeitenden für entgangene Ansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts).

## Garantierte variable Vergütung und Abfindungen – Material Risk Takers

in Mio € (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat	Geschäftsführung	Übrige Material Risk Takers	Material Risk Takers insgesamt
<b>Garantierte variable Vergütung</b>	<b>–</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Anzahl der Begünstigten <sup>1</sup>	–	0	0	0
<b>Vor dem Berichtsjahr gewährte Abfindungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden</b>	<b>–</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Während des Berichtsjahres gewährte Abfindungen</b>	<b>–</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>
Davon: aufgeschobene Abfindungszahlungen	–	1	6	7
Anzahl der Begünstigten <sup>1</sup>	–	1	8	9
Im Berichtsjahr ausgezahlt Abfindungen	–	1	5	6
Höchste Einzelabfindung	–	2	8	8

<sup>1</sup> Nur Begünstigte (Anzahl der Personen für alle Kategorien).

## Aufgeschobene Vergütung – Material Risk Takers

in Mio €	Vor dem Berichtsjahr aufgeschoben gewährten Vergütung			Im Berichtsjahr leistungsbezogenen Adjustierungen aufgeschobener Vergütung,		Aufgeschobenen Vergütung die im Berichtsjahr erdient und ausgezahlt wurde
	Im Berichtsjahr erdient	In folgenden Berichtsjahren zu erdienen	Insgesamt	Die im Berichtsjahr erdient wurde	Die in folgenden Berichtsjahren erdient werden	
<b>Aufsichtsrat:</b>						
Barvergütung	-	-	-	-	-	-
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-	-	-
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	-	-	-	-	-	-
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	-	-	-	-	-	-
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	-	-	-	-	-	-
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	-	-	-	-	-	-
Andere Formen der Vergütung	-	-	-	-	-	-
<b>Aufsichtsrat insgesamt</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Geschäftsführung:</b>						
Barvergütung	3	7	10	0	0	3
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	3	5	8	0	0	3
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	1	3	5	0	0	1
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	0	0	0	0	0	0
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	0	1	1	0	0	0
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0
<b>Geschäftsführung insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<b>Übrige Material Risk Takers:</b>						
Barvergütung	4	12	16	0	0	4
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	0	0	1	0	0	0
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	7	15	22	0	0	7
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	0	0	0	0	0	0
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	1	2	3	0	0	1
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0
<b>Übrige Material Risk Takers insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>65</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>

# Impressum

GRI 2-1; 2-3

DWS Group GmbH & Co. KGaA

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

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

Veröffentlichung  
Veröffentlicht am 14. März 2024

## Hinweis in Bezug auf zukunftsgerichtete Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen.

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

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

