

Vergütungsbericht

Vergütung der Geschäftsführung

Governance der Vergütung

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

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

Vergütungssystem

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

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

Strategie des DWS Konzerns: Die Strategie des Konzerns bildet die Grundlage für die Festlegung der Ziele. Der Erreichungsgrad dieser Ziele bestimmt die Höhe der Vergütung.

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

Shareholder Value: Klar definierte Finanzkennzahlen, die direkt am Ergebnis des DWS Konzerns ausgerichtet sind, stellen die Grundlage für die festgelegte Vergütung dar. Damit gewährleisten sie eine enge Ausrichtung der Interessen der Geschäftsführung an denen der Aktionäre.

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

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

Branchenvergleich und Wettbewerbsfähigkeit: Bei der Ausgestaltung der Vergütungsstruktur wird ein Vergütungspaket angeboten, das die Entwicklungen bei Mitbewerbern reflektiert und daher wettbewerbsfähig ist. Mitbewerber sind insbesondere internationale Vermögensverwalter, die hinsichtlich des verwalteten Vermögens und der Anzahl der Mitarbeiter vergleichbar sind sowie aufgrund der Marktkapitalisierung vergleichbare börsennotierte Gesellschaften in Deutschland.

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

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

Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem besteht aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten.

Erfolgsunabhängige Komponente

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

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

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

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

Erfolgsabhängige Komponente

Die gesamte variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt.

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

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

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

Die erfolgsabhängige Vergütung umfasst die folgenden zwei Bestandteile:

Short-Term Award (STA)

Die Leistungskriterien, die dem STA zugrunde liegen, bestehen aus gemeinschaftlichen und individuellen Zielen. Diese können sowohl kurzfristige auf das Jahr bezogene Ziele sein als auch Zwischenziele langfristig ausgerichteter Ziele.

Gemeinschaftliche Ziele

Aufgrund regulatorischer Vorgaben ist bei der Ermittlung der variablen Vergütung auch der Gesamterfolg des Deutsche Bank Konzerns zu berücksichtigen. Aus diesem Grund sind die gemeinschaftlichen Ziele an der Strategie und dem Erfolg des Deutsche Bank Konzerns ausgerichtet. Im Einklang mit dieser Strategie dienen vier Erfolgskennzahlen, die wichtige Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil der Deutschen Bank darstellen, als Bezugsgrößen für die Deutsche Bank-Gruppenkomponente des STA:

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

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

Individuelle Ziele

Darüber hinaus honoriert der STA die Erreichung individueller Ziele. Diese werden von der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses für das jeweilige Geschäftsjahr beschlossen. Sie sollen zur Umsetzung der Gesamtstrategie des DWS Konzerns beitragen und im Einklang mit dem Verantwortungsbereich der einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung stehen. Für alle individuellen Ziele werden entsprechende Bewertungskriterien festgelegt, auf deren Basis der Gemeinsame Ausschuss Vergütungsvorschläge erarbeitet und die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin den jeweiligen Grad der Zielerreichung final beschließen kann.

Seit dem Geschäftsjahr 2019 ist die Balanced Scorecard in das Vergütungssystem der individuellen Komponente des STA integriert, indem der Zielerreichungsgrad für einen Teil der individuellen Komponente des STA unter Berücksichtigung der Ergebnisse spezifischer Leistungsindikatoren bestimmt wird. Die Balanced Scorecard ermöglicht es, strategische Ziele durch deren Übersetzung in messbare Ziele zu operationalisieren. Gleichzeitig schafft sie einen Überblick über die Prioritäten im gesamten DWS Konzern. Die Balanced Scorecard enthält Finanzkennzahlen sowie (nichtfinanzielle) Erfolgskennzahlen. Zur Verknüpfung der Balanced Scorecard mit der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung hat die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin beschlossen, dass der die Erfolgskennzahlen umfassende Teil der individuellen Komponente des STA mit einem Anteil von 60% in die Leistungsbemessung der Mitglieder der Geschäftsführung einfließt.

Die Summe der individuellen Ziele und der Balanced Scorecard beträgt 50% der Zielgröße der gesamten variablen Vergütung.

Long-Term Award (LTA)

Der LTA besteht aus der DWS-Gruppenkomponente, die an die Erreichung langfristiger gemeinschaftlicher Ziele geknüpft ist. Im Einklang mit der Strategie des Konzerns dienen vier ausgewählte Erfolgskennzahlen, die wichtige Gradmesser für den Erfolg, die Kapazität zur Cashflow-Generierung sowie das Wachstum des Geschäfts und der Marke der DWS darstellen, als Bezugsgrößen für die DWS-Gruppenkomponente im Geschäftsjahr 2020:

- Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation
- Nettomittelaufkommen und verwaltetes Vermögen (AuM)
- Dividendenausschüttungsquote
- Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Governance (ESG)

Detaillierte Ausführungen zu den Leistungskennzahlen und den Erfolgen im Bereich ESG sind zum einen im Kapitel 'Überblick über die Finanz-, Ertrags- und Vermögenslage – Leistungsindikatoren der DWS' sowie im Kapitel 'Überblick über die Finanz-, Ertrags- und Vermögenslage - 2020 im Überblick' dargestellt.

Jedes der vier vorgenannten Ziele wird zu einem festen Prozentsatz der Zielgröße für die DWS-Gruppenkomponente gewichtet. Diese Zielgröße beläuft sich auf 40% der gesamten variablen Vergütung.

Maximale Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsführung unterliegt zusätzlichen Obergrenzen. Die variable Vergütung wird aufgrund regulatorischer Vorgaben auf 200% der fixen Vergütung begrenzt. Darüber hinaus hat die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin für die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2020 eine Obergrenze in Höhe von 9,85 Mio € (Cap) festgesetzt.

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

Komponenten & Zielgrößen			Ziele & Gewichtung	
Short-Term Award (STA)	DB Gruppenkomponente	10%	Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote)	25%
			Verschuldensquote	25%
	DWS Individuelle Komponente	50%	Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen	25%
			Eigenkapital nach Steuern basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE)	25%
Long-Term Award (LTA)	DWS Gruppenkomponente	40%	Balanced Scorecard	60%
			Individuelle Ziele im Einklang mit den übergeordneten DWS Zielen	40%
			Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation	50%
			Nettomittelaufkommen als % des verwalteten Vermögens	30%
			Dividendenausschüttungsquote	10%
			Profil im Bereich Environment Social and Governance (ESG)	10%

Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit

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

Überblick über Vergütungsinstrumente

Art der Vergütung	Beschreibung	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist	Anteil
Barvergütung	Sofort fällige Barkomponente	N/A	N/A	50% der sofort fälligen variablen Vergütung
DWS Equity Upfront Award (DWS EUA)	Sofort fällige aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des EUA hängt von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab	N/A	12 Monate	50% der sofort fälligen variablen Vergütung
DWS Restricted Incentive Award (DWS RIA)	Nicht-aktienbasierte Komponente (aufgeschobene Barvergütung) <i>Die Mitglieder der Geschäftsführung können auch wählen, den gesamten Wert des RIA oder einen Teil davon in ausgewählte Investment Fonds zu investieren. In diesem Fall wird der Award im Rahmen des „DWS Employee Investment Plan – Elected EIP Award“ gewährt</i>	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	N/A	50% der aufgeschobenen variablen Vergütung
DWS Restricted Equity Award (DWS REA)	Aufgeschobene aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des REA hängt während des Zurückbehaltungszeitraums und der Haltefrist von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	12 Monate	50% der aufgeschobenen variablen Vergütung

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

Im Zusammenhang mit dem Börsengang wurde eine einmalige Vergütung in Form des DWS Performance Share Unit-Award (PSU-Award) im Rahmen des DWS Equity Plan gewährt. Dieser Phantomaktienplan gewährt das Recht, unter bestimmten Bedingungen eine Barzahlung zu erhalten, die an den Wert der DWS-Aktien während eines bestimmten Zeitraums geknüpft ist. Die Vergütung und Anzahl der Einheiten sind abhängig von der Erreichung vorab festgelegter Ziele (durchschnittliches Nettomittelauflommen und bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation). Die Awards werden über einen festgelegten Zeitraum in gleichen Tranchen unverfallbar, und jede Tranche unterliegt nach Fälligkeit einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr.

Verfallbedingungen / Rückforderungsmöglichkeiten

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

Zusätzlich gelten für die Vergütungsbestandteile aufgrund des InstVV MRT-Status der Mitglieder der Geschäftsführung die Leistungsbedingungen⁵⁸ des Deutsche Bank Konzerns. Gemäß der InstVV sind weiterhin mit den InstVV MRTs sogenannte „Clawback-Regelungen“ zu vereinbaren. Im Gegensatz zu den Verfallbedingungen ermöglicht es eine solche Rückforderungsklausel der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin, bereits gezahlte variable Vergütungsbestandteile aufgrund spezifischer negativer Erfolgsbeiträge eines Mitglieds der Geschäftsführung zurückzufordern. Die Clawback-Regelungen sind in den Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung vereinbart.

Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

Wird die Bestellung eines Mitglieds der Geschäftsführung auf Veranlassung der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin vorzeitig beendet, ohne dass ein wichtiger Grund zur Abberufung oder zur Kündigung des Anstellungsvertrages vorliegt, besteht grundsätzlich Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Zur Ermittlung der Abfindungshöhe sind die Umstände der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages sowie die Dauer der bisherigen Tätigkeit in der Geschäftsführung zu berücksichtigen. Die Abfindung beträgt in der Regel zwei Jahresvergütungen und ist auf die

⁵⁸ Nähere Informationen zu den Leistungsbedingungen des Deutsche Bank Konzerns sind im Geschäftsbericht der Deutschen Bank einzusehen.

Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages beschränkt. Für die Berechnung der Abfindung werden die Jahresvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch die voraussichtliche Jahresvergütung für das laufende Geschäftsjahr zugrunde gelegt. Die Festsetzung und die Gewährung der Abfindung erfolgen im Einklang mit den rechtlichen und regulatorischen Anforderungen, insbesondere den Bestimmungen der InstVV.

Sonstiges

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

Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2020

Vergütung nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Im Folgenden werden die Bezüge der Mitglieder der Geschäftsführung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben für den und im Namen des Konzerns und seiner Tochtergesellschaften im Geschäftsjahr 2020 gemäß den Anforderungen von Nummer 4.2.5 Absatz 3 DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 dargelegt. Diese umfasst die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen und des Versorgungsaufwands sowie bei den variablen Vergütungselementen ergänzt um die erreichbare Minimal-, Ziel- und Maximalvergütung. Die in den weiteren Anstellungsverträgen gewährten Zuwendungen werden jeweils in den Fußnoten der Mitglieder der Geschäftsführung dargestellt. Darüber hinaus wird der Zufluss im bzw. für das Berichtsjahr aus fixer und variabler Vergütung (unterteilt in Barvergütung sowie DWS Equity Upfront Awards und DWS Restricted Incentive Awards) mit Differenzierung nach den jeweiligen Bezugsjahren dargestellt. Der Zufluss aus weiteren Anstellungsverträgen wird jeweils in den Fußnoten der Mitglieder der Geschäftsführung dargestellt; dieser bezieht sich auf den Zeitraum, in welchem der Betroffene Mitglied der Geschäftsführung war.

Im Rahmen der Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise ergriffen wurden, haben sich die Mitglieder des Global Management Committee des Deutsche Bank Konzerns, dem Herr Dr. Wöhrmann angehört, bereit erklärt, auf einen Betrag in Höhe eines Monatsgrundgehalts zu verzichten. Dieser Verzicht führt bei Herrn Dr. Wöhrmann dazu, dass die vergütungssystemseitig erreichbare Maximalvergütung in Höhe von 7.200.000 € aus regulatorischen Gründen im Jahr 2020 tatsächlich nicht erreichbar ist. Die tatsächlich erreichbare Maximalvergütung liegt daher für ihn für das Geschäftsjahr 2020 bei 6.600.000 €.

Die nachstehende Tabelle zeigt die gewährten Zuwendungen für die Geschäftsjahre 2020 und 2019 gemäß DCGK 2017:

in €	Dr. Asoka Wöhrmann ¹					
	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.200.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Nebenleistungen	6.364	6.364	6.364	6.364	9.237	9.237
Summe	2.206.364	2.406.364	2.406.364	2.406.364	2.409.237	2.409.237
Variable Vergütung	3.831.768	3.600.000	0	4.800.000	4.122.000	3.600.000
davon:						
Bar	574.765	720.000	0	960.000	618.300	720.000
DWS Equity Upfront Award	574.765	720.000	0	960.000	618.300	720.000
DWS Restricted Incentive Award	1.341.119	1.080.000	0	1.440.000	1.442.700	1.080.000
DWS Restricted Equity Award	1.341.119	1.080.000	0	1.440.000	1.442.700	1.080.000
Summe	3.831.768	3.600.000	0	4.800.000	4.122.000	3.600.000
Versorgungsaufwand	104.072	104.072	104.072	104.072	100.510	100.510
Gesamtvergütung (DCGK)	6.142.204	6.110.436	2.510.436	7.310.436	6.631.747	6.109.747
Gesamtvergütung²	6.031.768	6.000.000	2.400.000	7.200.000	6.522.000	6.000.000

¹ Herr Dr. Wöhrmann wurde in 2019 im Rahmen des DWS Equity Plan (PSU-Award) für die Erreichung von Zielen in Zusammenhang mit dem Börsengang – wie in diesem Kapitel unter „Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit“ beschrieben – eine zusätzliche, einmalige Vergütung in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Manfred Bauer ¹	
	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	190.000	190.000	190.000	190.000	0	0
Nebenleistungen	1.200	1.200	1.200	1.200	0	0
Summe	191.200	191.200	191.200	191.200	0	0
Variable Vergütung	102.438	100.000	0	150.000	0	0
davon:					0	0
Bar	20.488	20.000	0	30.000	0	0
DWS Equity Upfront Award	20.488	20.000	0	30.000	0	0
DWS Restricted Incentive Award	30.731	30.000	0	45.000	0	0
DWS Restricted Equity Award	30.731	30.000	0	45.000	0	0
Summe	102.438	100.000	0	150.000	0	0
Versorgungsaufwand	21.269	21.269	21.269	21.269	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	314.907	312.469	212.469	362.469	0	0
Gesamtvergütung²	292.438	290.000	190.000	340.000	0	0

¹ Mitglied seit 1. Juli 2020. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Bauer eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von € 467.919.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Mark Cullen ¹	
	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000
Nebenleistungen	97.187	97.187	97.187	97.187	93.239	93.239
Summe	1.347.187	1.347.187	1.347.187	1.347.187	1.343.239	1.343.239
Variable Vergütung	1.688.539	1.550.000	0	2.325.000	1.767.000	1.550.000
davon:						
Bar	337.707	310.000	0	465.000	353.400	310.000
DWS Equity Upfront Award	337.708	310.000	0	465.000	353.400	310.000
DWS Restricted Incentive Award	506.562	465.000	0	697.500	530.100	465.000
DWS Restricted Equity Award	506.562	465.000	0	697.500	530.100	465.000
Summe	1.688.539	1.550.000	0	2.325.000	1.767.000	1.550.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	3.035.726	2.897.187	1.347.187	3.672.187	3.110.239	2.893.239
Gesamtvergütung²	2.938.539	2.800.000	1.250.000	3.575.000	3.017.000	2.800.000

¹ Herrn Cullen wurde in 2019 im Rahmen des DWS Equity Plan (PSU-Award) für die Erreichung von Zielen in Zusammenhang mit dem Börsengang – wie in diesem Kapitel unter ‚Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit‘ beschrieben – eine zusätzliche, einmalige Vergütung in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Dirk Görgen ¹	
	2020				2019	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	430.000	430.000	430.000	430.000	380.000	380.000
Nebenleistungen	1	1	1	1	48	48
Summe	430.001	430.001	430.001	430.001	380.048	380.048
Variable Vergütung	358.489	340.000	0	520.000	257.000	200.000
davon:						
Bar	71.697	68.000	0	104.000	51.400	40.000
DWS Equity Upfront Award	71.698	68.000	0	104.000	51.400	40.000
DWS Restricted Incentive Award	107.547	102.000	0	156.000	77.100	60.000
DWS Restricted Equity Award	107.547	102.000	0	156.000	77.100	60.000
Summe	358.489	340.000	0	520.000	257.000	200.000
Versorgungsaufwand	42.734	42.734	42.734	42.734	40.204	40.204
Gesamtvergütung (DCGK)	831.224	812.735	472.735	992.735	677.252	620.252
Gesamtvergütung²	788.489	770.000	430.000	950.000	637.000	580.000

¹ Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Görgen eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 1.221.145 € (2019: 1.011.260 €). Herrn Görgen wurde in 2019 im Rahmen des DWS Equity Plan (PSU-Award) für die Erreichung von Zielen in Zusammenhang mit dem Börsengang – wie in diesem Kapitel unter ‚Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit‘ beschrieben – eine zusätzliche, einmalige Vergütung in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Stefan Kreuzkamp ¹	
					2020	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
Nebenleistungen	4	4	4	4	2.675	2.675
Summe	500.004	500.004	500.004	500.004	502.675	502.675
Variable Vergütung	647.066	700.000	0	1.100.000	752.500	700.000
davon:						
Bar	129.413	140.000	0	220.000	150.500	140.000
DWS Equity Upfront Award	129.413	140.000	0	220.000	150.500	140.000
DWS Restricted Incentive Award	194.120	210.000	0	330.000	225.750	210.000
DWS Restricted Equity Award	194.120	210.000	0	330.000	225.750	210.000
Summe	647.066	700.000	0	1.100.000	752.500	700.000
Versorgungsaufwand	42.378	42.378	42.378	42.378	40.204	40.204
Gesamtvergütung (DCGK)	1.189.448	1.242.382	542.382	1.642.382	1.295.379	1.242.879
Gesamtvergütung²	1.147.066	1.200.000	500.000	1.600.000	1.252.500	1.200.000

¹ Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Kreuzkamp eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 1.691.128 € (2019: 1.886.173 €). Herrn Kreuzkamp wurde in 2019 im Rahmen des DWS Equity Plan (PSU-Award) für die Erreichung von Zielen in Zusammenhang mit dem Börsengang – wie in diesem Kapitel unter ‚Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit‘ beschrieben – eine zusätzliche, einmalige Vergütung in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Claire Peel ¹	
					2020	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.075.000	1.075.000	1.075.000	1.075.000	950.000	950.000
Nebenleistungen	112.538	112.538	112.538	112.538	92.874	92.874
Summe	1.187.538	1.187.538	1.187.538	1.187.538	1.042.874	1.042.874
Variable Vergütung	737.347	650.000	0	1.000.000	675.000	500.000
davon:						
Bar	147.469	130.000	0	200.000	135.000	100.000
DWS Equity Upfront Award	147.470	130.000	0	200.000	135.000	100.000
DWS Restricted Incentive Award	221.204	195.000	0	300.000	202.500	150.000
DWS Restricted Equity Award	221.204	195.000	0	300.000	202.500	150.000
Summe	737.347	650.000	0	1.000.000	675.000	500.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	1.924.885	1.837.538	1.187.538	2.187.538	1.717.874	1.542.874
Gesamtvergütung²	1.812.347	1.725.000	1.075.000	2.075.000	1.625.000	1.450.000

¹ Frau Peel wurde in 2019 im Rahmen des DWS Equity Plan (PSU-Award) für die Erreichung von Zielen in Zusammenhang mit dem Börsengang – wie in diesem Kapitel unter ‚Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit‘ beschrieben – eine zusätzliche, einmalige Vergütung in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Pierre Cherk ¹	
					2020	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	250.000	250.000	250.000	250.000	500.000	500.000
Nebenleistungen	121.609	121.609	121.609	121.609	75.632	75.632
Summe	371.609	371.609	371.609	371.609	575.632	575.632
Variable Vergütung	344.351	350.000	0	550.000	747.511	700.000
davon:						
Bar	68.870	70.000	0	110.000	149.502	140.000
DWS Equity Upfront Award	68.871	70.000	0	110.000	149.502	140.000
DWS Restricted Incentive Award	103.305	105.000	0	165.000	224.253	210.000
DWS Restricted Equity Award	103.305	105.000	0	165.000	224.253	210.000
Summe	344.351	350.000	0	550.000	747.511	700.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	715.960	721.609	371.609	921.609	1.323.143	1.275.632
Gesamtvergütung²	594.351	600.000	250.000	800.000	1.247.511	1.200.000

¹ Mitglied bis zum 9. Juni 2020 / Ende des Anstellungsvertrages zum 30. Juni 2020. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. Der Betrag der variablen Vergütung beinhaltet eine vertraglich vereinbarte Ausgleichszahlung für ermittelte Wertminderungen aufgrund von Wechselkursschwankungen im Verhältnis EUR / USD. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Cherk eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 391.659 € (für die Umrechnung von EUR in USD wird der Jahresschlusskurs von 1,2232 herangezogen) (2019: 1.822.442 € unter Heranziehung des Jahresschlusskurses in 2019 von 1,1219). Herrn Cherk wurde in 2019 im Rahmen des DWS Equity Plan (PSU-Award) für die Erreichung von Zielen in Zusammenhang mit dem Börsengang – wie in diesem Kapitel unter ‚Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit‘ beschrieben – eine zusätzliche, einmalige Vergütung in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	2020				Robert Kendall ¹	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	2019	
					Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	200.000	200.000	200.000	200.000	400.000	400.000
Nebenleistungen	102.712	102.712	102.712	102.712	76.976	76.976
Summe	302.712	302.712	302.712	302.712	476.976	476.976
Variable Vergütung	245.965	250.000	0	350.000	520.175	500.000
davon:						
Bar	49.192	50.000	0	70.000	104.035	100.000
DWS Equity Upfront Award	49.193	50.000	0	70.000	104.035	100.000
DWS Restricted Incentive Award	73.790	75.000	0	105.000	156.053	150.000
DWS Restricted Equity Award	73.790	75.000	0	105.000	156.053	150.000
Summe	245.965	250.000	0	350.000	520.175	500.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	548.677	552.712	302.712	652.712	997.151	976.976
Gesamtvergütung²	445.965	450.000	200.000	550.000	920.175	900.000

¹ Mitglied bis zum 9. Juni 2020 / Ende des Anstellungsvertrages zum 30. Juni 2020. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. Der Betrag der variablen Vergütung beinhaltet eine vertraglich vereinbarte Ausgleichszahlung für ermittelte Wertminderungen aufgrund von Wechselkurschwankungen im Verhältnis EUR / USD. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Kendall eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 468.249 € (für die Umrechnung von EUR in USD wird der Jahresschlusskurs von 1,2232 herangezogen) (2019: 1.340.100 € unter Heranziehung des Jahresschlusskurs in 2019 von 1,1219). Herrn Kendall wurde in 2019 im Rahmen des DWS Equity Plan (PSU-Award) für die Erreichung von Zielen in Zusammenhang mit dem Börsengang – wie in diesem Kapitel unter ‚Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit‘ beschrieben – eine zusätzliche, einmalige Vergütung in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	2020				Nikolaus von Tippelskirch ¹	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	2019	
					Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	950.000	950.000	950.000	950.000	950.000	950.000
Nebenleistungen	3.401	3.401	3.401	3.401	11.956	11.956
Summe	953.401	953.401	953.401	953.401	961.956	961.956
Variable Vergütung	487.190	500.000	0	800.000	540.000	500.000
davon:						
Bar	97.438	100.000	0	160.000	108.000	100.000
DWS Equity Upfront Award	97.438	100.000	0	160.000	108.000	100.000
DWS Restricted Incentive Award	146.157	150.000	0	240.000	162.000	150.000
DWS Restricted Equity Award	146.157	150.000	0	240.000	162.000	150.000
Summe	487.190	500.000	0	800.000	540.000	500.000
Versorgungsaufwand	102.651	102.651	102.651	102.651	100.510	100.510
Gesamtvergütung (DCGK)	1.543.242	1.556.052	1.056.052	1.856.052	1.602.466	1.562.466
Gesamtvergütung²	1.437.190	1.450.000	950.000	1.750.000	1.490.000	1.450.000

¹ Mitglied bis zum 9. Juni 2020 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2020. Herrn von Tippelskirch wurde in 2019 im Rahmen des DWS Equity Plan (PSU-Award) für die Erreichung von Zielen in Zusammenhang mit dem Börsengang – wie in diesem Kapitel unter ‚Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit‘ beschrieben – eine zusätzliche, einmalige Vergütung in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Zusammenfassend wurden den Mitgliedern der Geschäftsführung im Rahmen der Anstellungsverträge mit der DWS Management GmbH Zuwendungen einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand in Höhe von 16.246.273 € gewährt (2019: 17.355.251 €). Im Rahmen der weiteren Anstellungsverträge mit Tochtergesellschaften innerhalb des DWS Konzerns wurden den Mitgliedern der Geschäftsführung Zuwendungen einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand in Höhe von 4.240.100 € gewährt (2019: 6.059.975 €). In 2019 wurde den Mitgliedern der Geschäftsführung für die Erreichung von Zielen im Zusammenhang mit dem Börsengang außerdem die in diesem Kapitel unter ‚Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit‘ beschriebene einmalige Vergütung im Rahmen des DWS Equity Plan (PSU-Award) in Höhe von insgesamt 8.000.000 € gewährt.

Die nachstehenden Tabellen zeigen den Zufluss in den Geschäftsjahren 2020 und 2019 gemäß DCGK 2017:

in €	Dr. Asoka Wöhrmann ¹		Manfred Bauer ²		Mark Cullen	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung (Grundgehalt)	2.200.000	2.400.000	190.000	0	1.250.000	1.250.000
Nebenleistungen	6.364	9.237	1.200	0	97.187	93.239
Summe	2.206.364	2.409.237	191.200	0	1.347.187	1.343.239
Variable Vergütung	790.990	618.300	20.488	0	378.318	353.400
davon:	0	0	0	0	0	0
2020 Barvergütung	574.765	618.300	20.488	0	337.707	353.400
2019 DWS Equity Upfront Award für 2018	180.945	0	0	0	33.985	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	35.280	0	0	0	6.626	0
Summe	790.990	618.300	20.488	0	378.318	353.400
Versorgungsaufwand	104.072	100.510	21.269	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	3.101.426	3.128.047	232.957	0	1.725.505	1.696.639

¹ Im Jahr 2020 hat Herr Dr. Wöhrmann in seiner Funktion als Vorsitzender der Geschäftsführung vor dem Hintergrund der beginnenden Pandemie auf die Auszahlung eines monatlichen Grundgehalts verzichtet.

² Mitglied seit 1. Juli 2020. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Bauer eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 348.705 €.

in €	Dirk Görden ³		Stefan Kreuzkamp ⁴		Claire Peel	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung (Grundgehalt)	430.000	380.000	500.000	500.000	1.075.000	950.000
Nebenleistungen	1	48	4	2.675	112.538	92.874
Summe	430.001	380.048	500.004	502.675	1.187.538	1.042.874
Variable Vergütung	76.937	51.400	312.819	150.500	316.779	135.000
davon:	0	0	0	0	0	0
2020 Barvergütung	71.697	51.400	129.413	150.500	147.469	135.000
2019 DWS Equity Upfront Award für 2018	4.385	0	153.481	0	141.685	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	855	0	29.925	0	27.625	0
Summe	76.937	51.400	312.819	150.500	316.779	135.000
Versorgungsaufwand	42.734	40.204	42.378	40.204	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	549.672	471.652	855.201	693.379	1.504.317	1.177.874

³ Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Görden eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 819.318 € (2019: 708.788 €).

⁴ Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Kreuzkamp eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 1.291.079 € (2019: 1.027.213 €).

in €	Pierre Cherk ⁵		Robert Kendall ⁶		Nikolaus von Tippelskirch ⁷	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung (Grundgehalt)	250.000	500.000	200.000	400.000	950.000	950.000
Nebenleistungen	121.609	75.632	102.712	76.976	3.401	11.956
Summe	371.609	575.632	302.712	476.976	953.401	961.956
Variable Vergütung	252.275	149.502	172.535	104.035	228.442	108.000
davon:	0	0	0	0	0	0
2020 Barvergütung	68.870	149.502	49.192	104.035	97.438	108.000
2019 DWS Equity Upfront Award für 2018	153.480	0	103.218	0	109.629	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	29.925	0	20.125	0	21.375	0
Summe	252.275	149.502	172.535	104.035	228.442	108.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	102.651	100.510
Gesamtvergütung (DCGK)	623.884	725.134	475.247	581.011	1.284.494	1.170.466

⁵ Mitglied bis zum 9. Juni 2020 / Ende des Anstellungsvertrages zum 30. Juni 2020. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). Der Betrag der variablen Vergütung beinhaltet eine vertraglich vereinbarte Ausgleichszahlung für ermittelte Wertminderungen aufgrund von Wechselkursschwankungen im Verhältnis EUR / USD. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Cherk eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 731.671 € (für die Umrechnung von EUR in USD wird der Jahresschlusskurs von 1,2232 herangezogen) (2019: 1.037.645 € unter Heranziehung des Jahresschlusskurs in 2019 von 1,1219).

⁶ Mitglied bis zum 9. Juni 2020 / Ende des Anstellungsvertrages zum 30. Juni 2020. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). Der Betrag der variablen Vergütung beinhaltet eine vertraglich vereinbarte Ausgleichszahlung für ermittelte Wertminderungen aufgrund von Wechselkursschwankungen im Verhältnis EUR / USD. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Kendall eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 707.711 € (für die Umrechnung von EUR in USD wird der Jahresschlusskurs von 1,2232 herangezogen) (2019: 808.573 € unter Heranziehung des Jahresschlusskurs in 2019 von 1,1219).

⁷ Mitglied bis zum 9. Juni 2020 / Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2020.

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.

Zusammenfassend erhielten die Mitglieder der Geschäftsführung im Rahmen der Anstellungsverträge mit der DWS Management GmbH Zuflüsse in Höhe von 10.352.704 € (2019: 9.644.202 €). Im Rahmen der weiteren Anstellungsverträge mit Tochtergesellschaften innerhalb des DWS Konzerns erhielten die Mitglieder der Geschäftsführung Zuflüsse in Höhe von 3.898.482 € (2019: 3.582.219 €).

Sonstige Leistungen aus Anlass des vorzeitigen Ausscheidens

Im Jahr 2020 verließen drei Mitglieder der Geschäftsführung die Gesellschaft. Pierre Cherki, Robert Kendall und Nikolaus von Tippelskirch schieden mit Wirkung zum Ablauf des 9. Juni 2020 aus. Die entsprechenden Anstellungsverträge von Pierre Cherki und Robert Kendall wurden durch eine einvernehmliche Vereinbarung zum 30. Juni 2020 beendet, der Anstellungsvertrag von Nikolaus von Tippelskirch wurde durch eine einvernehmliche Vereinbarung zum 31. Dezember 2020 beendet. Auf Basis der Aufhebungsverträge mit der DWS Management GmbH wurden Beendigungsleistungen in Höhe von 1.800.299 € vereinbart.

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

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des DRS 17 betrug die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2020 insgesamt 17.146.126 € (2019: 27.063.572 €). Davon entfielen 4.990.577 € (2019: 14.239.191 €) auf aktienbasierte Vergütungsbestandteile.

Weiterentwicklung des Vergütungssystems für die Geschäftsführung ab 1. Januar 2021

Vor dem Hintergrund geänderter regulatorischer Anforderungen durch das zum 1. Januar 2020 in Kraft getretene Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und der neuen Fassung des Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK 2020) wurde das Vergütungssystem der Mitglieder der Geschäftsführung im vergangenen Geschäftsjahr überprüft und weiterentwickelt. Die Änderungen sollen mit Wirkung zum 1. Januar 2021 für alle Mitglieder der Geschäftsführung in Kraft treten und der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt werden. Eine ausführliche Erläuterung zur Weiterentwicklung des Vergütungssystems wird mit der Einberufung der Hauptversammlung 2021 veröffentlicht.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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

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

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

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

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

Die derzeitige Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde in 2018 vor dem Börsengang der DWS KGaA mit Unterstützung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters festgelegt. Die Vergütung wurde unter Berücksichtigung der Aufgaben, des Tätigkeitsbereichs und des Zeitaufwands der Mitglieder des Aufsichtsrats festgesetzt und basiert auf einem horizontalen Vergleich mit einer Peer Group. Die Peer Group setzt sich aus ausgewählten deutschen börsennotierten Unternehmen mit vergleichbarer Größe, Marktkapitalisierung und Struktur zusammen.

Die Aufsichtsratsvergütung soll regelmäßig mit Hilfe unabhängiger externer Experten überprüft werden. Sollten die Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin oder der Aufsichtsrat in diesem Zusammenhang Anlass für Anpassungen sehen, legen sie der Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem sowie einen Vorschlag für die entsprechende Änderung der Satzung der DWS KGaA vor. 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.

Die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung als reine Festvergütung ohne leistungsbezogene Elemente stärkt die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und bildet ein sinnvolles Gegengewicht zum strategisch ausgerichteten Vergütungssystem für die Geschäftsführer, das sowohl fixe als auch variable Bestandteile enthält. Die Aufsichtsratsvergütung trägt damit zur Implementierung der Unternehmensstrategie der DWS KGaA bei und fördert deren langfristige Entwicklung.

Die DWS KGaA erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Außerdem werden für jedes Mitglied des Aufsichtsrats etwaige nach ausländischen Gesetzen für die 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 2020 bestand eine durch den Deutsche Bank Konzern abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Die individuelle Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 setzt sich wie folgt zusammen (ohne Umsatzsteuer):

Name	Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 in €
Karl von Rohr ¹	–	–
Ute Wolf	167.500	167.500
Stephan Accorsini	105.000	105.000
Annabelle Bexiga	100.000	55.833
Aldo Cardoso	120.000	120.000
Minoru Kimura ²	–	–
Bernd Leukert ¹	–	–
Angela Meurer	85.000	85.000
Richard I. Morris, Jr.	120.000	103.333
Hiroshi Ozeki ²	–	–
Erwin Stengele	100.000	100.000
Margret Suckale	120.000	120.000
Said Zanjani	100.000	100.000

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

² Zwei weitere unabhängige Aktionärsvertreter haben im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

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

Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses

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

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

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

Die DWS KGaA erstattet den Mitgliedern des Gemeinsamen Ausschusses die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Außerdem werden für jedes

Mitglied des Gemeinsamen Ausschusses etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Ausschusstätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt. Schließlich werden dem Vorsitzenden des Gemeinsamen Ausschusses in angemessenem Umfang Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben erstattet.

Die Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses werden in eine im Interesse der DWS KGaA von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit Selbstbehalt einbezogen, soweit eine solche besteht. Für das Geschäftsjahr 2020 bestand eine durch den Deutsche Bank Konzern abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses.

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses für das Geschäftsjahr 2020 setzt sich wie folgt zusammen (ohne gesetzliche Umsatzsteuer).

Name	Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 in €
Karl von Rohr ¹	-	-
Minoru Kimura ²	-	-
James von Moltke ¹	-	-
Ute Wolf	20.000	20.000
Hiroshi Ozeki ²	-	-

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

² Zwei weitere von den Aktionärsvertretern im Aufsichtsrat aus ihrer Mitte entsendete Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses haben im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Vergütung verzichtet.

